

**RANCANGAN USULAN ALUR SISTEM PEREKRUTAN
DAN SELEKSI KARYAWAN PADA CYBERLABS BANDUNG
MENGUNAKAN METODE *BENCHMARKING***

***THE PROPOSED DESIGN OF THE RECRUITMENT SYSTEM
AND EMPLOYEE SELECTION SYSTEM ON CYBERLABS BANDUNG
USING BENCHMARKING METHOD***

Titi Melinda¹, Christanto Triwibisono², Atya Nur Aisha³

^{1,2,3}Program Studi S1 Teknik Industri, Fakultas Rekayasa Industri, Universitas Telkom
titimelinda@gmail.com, christanto@telkomuniversity.ac.id, atyanuraisha@gmail.com

ABSTRAK

CyberLabs sebagai perusahaan yang fokus mengembangkan *software* dan teknologi, berkaitan dengan bisnis *online*, aplikasi *mobile* dan *system point of sale*. Dalam melaksanakan kegiatannya ini, CyberLabs memerlukan peranan pegawai yang berkualitas dan ahli pada bidangnya masing-masing agar dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Namun CyberLabs mengatakan bahwa perusahaan masih belum memiliki standar khusus terhadap alur rekrutmen dan seleksi karyawan, karena tahapan atau alur yang dilaksanakan bisa saja berubah sewaktu-waktu sesuai dengan kondisi yang dibutuhkan perusahaan. Sehingga dapat mengakibatkan kualitas karyawan yang diangkat atau di *hiring* tidak sesuai dengan kriteria yang diinginkan oleh perusahaan.

Untuk memperoleh proses rekrutmen dan seleksi yang lebih efisien dan standarisasi, dilakukan perbaikan alur proses menggunakan metode *benchmarking*. *Benchmarking* yang dilakukan dengan 3 tipe yaitu *competitive benchmarking*, *world-class benchmarking*, dan *activity-type benchmarking*. Tujuannya untuk memproses *gap* perbedaan proses bisnis. Proses bisnis usulan diidentifikasi bobot kepentingan antar prosesnya dengan menggunakan metode AHP (*Analitycal Hierarchy Process*).

Berdasarkan hasil *benchmarking*, terdapat 13 *gap* hasil perbandingan dengan objek *benchmark*. Rancangan proses bisnis rekrutmen dan seleksi yang diusulkan terdiri dari 12 proses. Proses yang memperoleh bobot kepentingan terbesar adalah pemberian iklan informasi dengan alasan hal ini sangat penting dalam melakukan suatu tahapan rekrutmen dan seleksi untuk menjangar para pelamar agar tertarik bergabung dengan suatu organisasi atau perusahaan.

Kata Kunci: rekrutmen dan seleksi, *benchmarking*, *gap*, AHP

ABSTRACT

CyberLabs as a company that is the focus of developing software and technology related to online business, mobile applications and point of sale system. In carrying out these activities, CyberLabs requires the role of employee qualified and experts in their fields each in order to assist companies in achieving their objectives. But CyberLabs said that the company still did not yet have specific standards against the flow of recruitment and selection of employees, because of the stage or groove that carried out could be changed at any time in accordance with the conditions that the company provided. CyberLabs only use a simple groove as a reference standard. So can result in a quality employee appointed or in hiring does not match criteria desired by the company.

To obtain the recruitment processes and a more efficient selection and standardization, performed the repair process flow using the method of benchmarking. Benchmarking conducted by 3 types namely are competitive benchmarking, world-class benchmarking, and activity-type benchmarking. The goal is to process the difference gap of the business processes. Business process proposals identified the importance weights between the process by using AHP method (Analitycal Hierarchy Process).

Based on the results of benchmarking, there are 13 gap results comparison with benchmark. The design of business processes for the recruitment and selection consists of 12 proposed. The process of obtaining the greatest interest of the weight is the awarding of advertising information with the reason this is so important in doing a stage of recruitment and selection to trawl the applicants in order to be interested in joining an organization or the company.

Keywords: recruitment and selection, benchmarking, gap, AHP

1. Pendahuluan

CyberLabs sebagai perusahaan yang fokus mengembangkan *software* dan teknologi yang berkaitan dengan bisnis berupa bisnis *online*, aplikasi *mobile* dan *system point of sale*. Sama seperti perusahaan lainnya, CyberLabs melakukan proses rekrutmen dan seleksi pegawai dalam menunjang kegiatannya. Dalam melaksanakan kegiatannya ini, CyberLabs memerlukan peranan pegawai yang berkualitas dan ahli pada bidangnya masing-masing agar dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Maka dari itu, perusahaan melakukan rekrutmen pegawai untuk mendapatkan sebanyak mungkin pilihan calon-calon pegawai sehingga perusahaan akan memiliki kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon pegawai yang dianggap memenuhi standar kualifikasi perusahaan.

Berdasarkan hasil dari penelitian terhadap Kepala *Public Relation* CyberLabs mengatakan bahwa perusahaan tidak memiliki standar khusus terhadap alur rekrutmen dan seleksi karyawan, karena tahapan atau alur yang dilaksanakan bisa saja berubah sewaktu-waktu sesuai dengan kondisi yang dibutuhkan perusahaan. CyberLabs hanya menggunakan alur sederhana sebagai acuan standar. Sehingga dapat mengakibatkan kualitas karyawan yang diangkat atau di *hiring* tidak sesuai dengan kriteria yang diinginkan oleh perusahaan.

Adapun tahapan atau alur proses rekrutmen dan seleksi pada CyberLabs adalah sebagai berikut:

1. Membuat iklan informasi pada *website* resmi perusahaan dan media sosial yang berlangsung \pm dua minggu.
2. Melakukan pengumpulan data yang masuk pada *email* perusahaan.
3. Melakukan CV *screening* dan portofolio calon karyawan.
4. Data peserta yang telah di *screening* dapat melakukan tes tertulis dengan bagian CTO (*Chief Technical Officer*).
5. Melakukan proses *interview* CEO.
6. Pengumuman lolos atau tidaknya diberitahukan lewat *email* perusahaan ke *email* peserta masing-masing.
7. Jika peserta lolos, maka dilakukan *training* selama 3 bulan oleh perusahaan untuk melihat prospek kerja karyawan baru. Jika kinerja baik selama proses *training* berlangsung, maka karyawan dapat diangkat menjadi karyawan tetap.

Sehingga untuk membantu perusahaan menciptakan sebuah sistem manajemen mutu yang efektif dan efisien, maka peneliti merasa perlu dilakukan penelitian untuk merancang tindakan perbaikan proses rekrutmen pada CyberLabs sehingga perusahaan mempunyai acuan standarisasi dalam hal rekrutmen dan seleksi karyawan. Harapannya hasil penelitian ini dapat dijadikan usulan dan berguna dalam membantu perusahaan terkait penerapan metode rekrutmen dan seleksi yang tepat juga sesuai pada CyberLabs.

2. Metode Penelitian

2.1 Model Konseptual

Model konseptual perancangan sistem rekrutmen dimulai dengan mengidentifikasi kondisi eksisting CyberLabs dibandingkan dengan prosedur perekrutan Jarvis Store dan berdasarkan teori yaitu dengan menggunakan metode *benchmarking* sebagai tindakan perbaikan. Dari pemahaman terhadap standar, akan ditemukan data ketidaksesuaian antara kondisi eksisting CyberLabs dengan standar Jarvis Store dan perbandingan teori yang kemudian dijadikan acuan untuk melakukan *benchmarking*. Proses *benchmarking* mengidentifikasi kondisi eksisting mitra *benchmarking* yaitu, CyberLabs dan Jarvis Store. Kemudian dari hasil *benchmarking* tersebut nantinya diharapkan dapat menghasilkan rancangan tindakan perbaikan yang memenuhi *requirement* yang dapat diterapkan pada CyberLabs.

2.2 Sistematika Pemecahan Masalah

Membatasi permasalahan dalam penelitian ini, maka diperlukan suatu operasionalisasi konsep berupa data ataupun indikator untuk menunjukan konsep yang dimaksud dari suatu operasi atau kegiatan.

2.2.1 Tahap Pengumpulan dan Pengolahan Data

Di tahap pengumpulan data ini, peneliti melakukan identifikasi mitra *benchmark*. Mitra perusahaan dalam kategori *competitive benchmark* yang dipilih adalah Jarvis Store. Sedangkan kategori *world-class benchmarking* dengan PT. Telkomsel. Pengumpulan data dilakukan dengan dua cara yaitu pengumpulan data primer dan pengumpulan data sekunder. Sedangkan data sekunder digunakan sebagai penunjang dalam melakukan perancangan usulan rekrutmen dan seleksi yang diperoleh menurut teori Mondy. Pengolahan data dengan mengidentifikasi alur perekrutan dan seleksi dan membandingkan kondisi eksisting di CyberLabs.

2.2.2 Analisis Benchmarking

Pada tahap ini dilakukan analisis perbandingan terhadap data-data perusahaan yang akan di-*benchmark* yaitu struktur organisasi dan proses tahapan rekrutmen dan seleksi di dua perusahaan yang bergerak di bidang sejenis, yaitu Jarvis Store dan PT. Telkomsel. Hasil dari analisis *benchmarking* dapat diketahui perbedaan proses dokumentasi rekrutasi di CyberLabs terhadap kedua objek *benchmark*, sehingga dapat merumuskan rencana tindakan yang harus dilakukan oleh CyberLabs.

2.2.3 Analisis Hasil Perancangan

Pada tahap ini hasil rancangan dianalisis dengan membandingkan atau *benchmark* kondisi perusahaan sebelum dan sesudah diterapkan sistem rekrutmen dan seleksi dengan perhitungan AHP (*Analytical Hierarchy Process*) dan apakah CyberLabs merasakan manfaat dari penerapan prosedur terdokumentasi yang ditetapkan.

2.2.4 Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan ini berupa rekomendasi perancangan tindakan perbaikan yang sesuai dengan kebutuhan dan kesesuaian terhadap perusahaan CyberLabs. Selain itu diberikan juga saran untuk pengembangan penelitian selanjutnya.

3. Pembahasan

3.1 Analisis *Gap* dan Rancangan Proses Bisnis *Benchmark*

Berdasarkan rancangan masing-masing proses bisnis usulan diatas, maka dapat dikelompokkan secara keseluruhan rancangan proses bisnis usulan seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV. 1 Rancangan Keseluruhan Kerja Proses Bisnis Usulan

Alur Rekrutmen dan Seleksi CyberLabs	Alur Rekrutmen dan Seleksi Jarvis Store	Alur Rekrutmen dan Seleksi Telkomsel	Alur Rekrutmen dan Seleksi Mondy Teory	Rancangan Usulan
Membuat iklan informasi rekrutmen di web, dan media sosial	Membuat iklan informasi rekrutmen di web, dan media sosial	Membuat iklan informasi rekrutmen di web, dan media sosial	Membuat iklan informasi rekrutmen di web, dan media sosial	Membuat iklan informasi rekrutmen di web, dan media sosial
<i>Collecting</i> data masuk pada <i>email</i> CyberLabs (termasuk <i>CV screening</i> dan portofolio calon karyawan)	<i>Collecting</i> data masuk pada <i>email</i> Jarvis Store (termasuk <i>CV screening</i> dan portofolio calon karyawan)			<i>Collecting</i> data masuk pada <i>email</i> (termasuk <i>CV screening</i> dan portofolio calon karyawan)
Tes tulis	Tes tulis	Tes <i>Psikotest</i> (IQ, Pauli, Kepribadian)		Tes tulis
<i>Interview User</i>	<i>Interview User</i>		Wawancara awal	<i>Interview User</i>
<i>Interview</i> CEO dan <i>Project Manager</i>	<i>Interview</i> CEO dan <i>Project Manager</i>	<i>Interview</i> HR	Pemeriksaan <i>resume</i> /lamaran	<i>Interview</i> CEO dan <i>Project Manager</i> termasuk pemeriksaan <i>resume</i> untuk spesifik keahlian posisi dan kompetensi pelamar
<i>Training</i> selama 3 bulan	<i>Internship</i> selama 2 bulan			<i>Training</i> selama 3 bulan untuk melihat progress kerja calon karyawan dalam <i>softskill</i> maupun <i>hardskill</i>
<i>Hiring</i> sebagai karyawan tetap	<i>Hiring</i> sebagai karyawan tetap			<i>Hiring</i> sebagai karyawan tetap
		<i>Subject Matter Expert Interview (User)</i>	Tes Seleksi	
		<i>Medical Check-Up</i> (Tes Kesehatan)		Tidak dibutuhkan karena CyberLabs termasuk perusahaan <i>star-up</i> yang tidak memerlukan tes <i>medical check-up</i> yang membutuhkan biaya cukup besar untuk tahapan tersebut
			Wawancara Kerja	
		<i>Offering Letter</i> (Penandatanganan Kontrak)	Penyaringan Prakerja	
		<i>Training</i> selama 6 bulan		Tahapan rekrutasi selesai setelah calon karyawan telah melalui masa <i>training</i> selama 3 bulan lalu diangkat sebagai karyawan tetap
		<i>Hiring</i> sebagai karyawan tetap	Keputusan Seleksi	
			Pemeriksaan Kesehatan	
			<i>Hiring</i> sebagai karyawan tetap	

3.2 Perhitungan AHP (Analytical Hierarchy Process)

3.2.1 AHP Pada Competitive Benchmarking (Jarvis Store)

Tabel IV. 2 Matriks Berpasangan Jarvis Store

Kriteria	Iklan informasi	Collecting data pada email	Tes tulis	Interview User	Interview CEO&Project Manager	Training	Hiring
Iklan informasi	1	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00
Collecting data pada email	0.11	1	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00
Tes tulis	0.11	0.11	1	7.00	7.00	9.00	9.00
Interview User	0.11	0.11	0.14	1	5.00	9.00	9.00
Interview CEO&Project Manager	0.11	0.11	0.14	0.20	1	9.00	9.00
Training	0.11	0.11	0.11	0.11	0.11	1	7.00
Hiring	0.11	0.11	0.11	0.11	0.11	0.14	1
Total	1.67	10.56	19.51	26.42	31.22	46.14	53.00

Melakukan pengisian pada matriks berpasangan ini adalah dengan cara melihat hasil dari kuisisioner yang telah didapatkan, dilihat dari kuisisioner yang telah didapatkan seperti antara iklan informasi dengan *collecting data pada email* terlihat lebih besar iklan informasi maka dari itu dilakukan pengisian antara iklan informasi dengan *collecting data pada email* sebesar 9 yang berarti mutlak penting karena CyberLabs perlu melakukan iklan informasi berupa dari web, sosial media setelah itu baru melakukan tahapan seleksi selanjutnya. Sedangkan untuk melakukan pengisian *collecting data pada email* dengan iklan informasi adalah sebesar 1/N, atau sama dengan 1/9. Begitu juga sama di semua tahapan proses yang dilakukan berdasarkan kuisisioner. Pada nilai Eigen max dan tingkat konsistensi, nilai CR (*Consistency Ratio*) < 0,1 yang berarti hasil penilaian diterima adalah matriks yang mempunyai perbandingan konsistensi lebih kecil atau sama dengan 10% (CR<0,1).

3.2.2 AHP Pada World-Class Benchmarking (PT. Telkomsel)

Tabel IV. 3 Matriks Berpasangan PT. Telkomsel

Kriteria	Iklan informasi	Tes psikotest	Interview HR	Interview User	Medical Check-Up	Offering Letter	Training	Hiring
Iklan informasi	1	7.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00
Tes psikotest	0.14	1	3.00	3.00	5.00	3.00	3.00	3.00
Interview HR	0.11	0.33	1	3.00	9.00	7.00	5.00	9.00
Interview User	0.11	0.33	0.33	1	9.00	9.00	7.00	9.00
Medical Check-Up	0.11	0.20	0.11	0.11	1	0.11	0.11	0.11
Offering Letter	0.11	0.33	0.14	1.00	9.00	1	7.00	7.00
Training	0.11	0.33	0.20	0.14	9.00	0.14	1	7.00
Hiring	0.11	0.33	0.11	0.11	9.00	0.14	0.14	1
Total	1.81	9.87	13.90	17.37	60.00	29.40	32.25	45.11

Melakukan pengisian pada matriks berpasangan ini adalah dengan cara melihat hasil dari kuisisioner yang telah didapatkan, dilihat dari kuisisioner yang telah didapatkan seperti antara *interview user* dengan *medical check-up* terlihat lebih besar *interview user* maka dari itu dilakukan pengisian antara *interview user* dengan *medical check-up* sebesar 9 yang berarti lebih penting karena CyberLabs perlu melakukan *medical check-up* tidak dibutuhkan karena perusahaan termasuk perusahaan *start-up* dimana proses *medical check-up* harus membutuhkan biaya yang besar. Sedangkan untuk melakukan pengisian *medical check-up* dengan *interview user* adalah sebesar 1/N, atau sama dengan 1/9. Begitu juga sama di semua tahapan proses yang dilakukan berdasarkan kuisisioner. Pada nilai Eigen max dan tingkat konsistensi, nilai CR (*Consistency Ratio*) < 0,1 yang berarti hasil penilaian diterima adalah matriks yang mempunyai perbandingan konsistensi lebih kecil atau sama dengan 10% (CR<0,1).

3.2.3 AHP Pada Activity-Type Benchmarking (Teori Mondy)

Tabel IV. 4 Matriks Berpasangan Teori Mondy

Kriteria	Iklan informasi	Wawancara awal	Pemeriksaan resume	Tes Seleksi	Wawancara kerja	Penyaringan Prakerja	Keputusan Seleksi	Pemeriksaan kesehatan	Hiring
Iklan informasi	1	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00
Wawancara awal	0.11	1	0.11	0.11	0.14	0.11	0.33	0.33	0.33
Pemeriksaan resume	0.11	9.00	1	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00
Tes Seleksi	0.11	9.00	0.11	1	5.00	5.00	3.00	9.00	9.00
Wawancara kerja	0.11	7.00	0.11	0.20	1	3.00	9.00	9.00	9.00
Penyaringan Prakerja	0.11	9.00	0.11	0.20	0.33	1	9.00	9.00	9.00
Keputusan Seleksi	0.11	3.00	0.11	0.33	0.11	0.11	1	9.00	9.00
Pemeriksaan kesehatan	0.11	3.00	0.11	0.11	0.11	0.11	0.11	1	9.00
Hiring	0.11	3.00	0.11	0.11	0.11	0.11	1.00	0.11	1
Total	1.89	53.00	10.78	20.07	24.81	27.44	41.44	55.44	64.33

Melakukan pengisian pada matriks berpasangan ini adalah dengan cara melihat hasil dari kuisisioner yang telah didapatkan, dilihat dari kuisisioner yang telah didapatkan seperti antara pemeriksaan *resume* dengan tes seleksi terlihat lebih besar pemeriksaan *resume* maka dari itu dilakukan pengisian antara pemeriksaan *resume* dengan tes seleksi sebesar 9 yang berarti lebih penting karena CyberLabs perlu melakukan pemeriksaan *resume* untuk melihat spesifik keahlian sehingga posisi yang diinginkan sesuai dengan kompetensi pelamar tersebut. Sedangkan untuk melakukan pengisian tes seleksi dengan pemeriksaan *resume* adalah sebesar 1/N, atau sama dengan 1/9. Begitu juga sama di semua tahapan proses yang dilakukan berdasarkan kuesioner. Pada nilai Eigen max dan tingkat konsistensi, nilai CR (*Consistency Ratio*) < 0,1 yang berarti hasil penilaian diterima adalah matriks yang mempunyai perbandingan konsistensi lebih kecil atau sama dengan 10% (CR<0,1).

3.3 Diagram Persentase Keseluruhan

Setelah dilakukan tahapan AHP kesemua tipe *benchmarking* didapatkan urutan proses keseluruhan dari semua tipe *benchmark*. Tahapan proses dapat dilihat dibawah ini.

Tabel IV. 5 Persentase Keseluruhan

Kriteria	Persentase
Iklan informasi	42%
Collecting data pada email	23%
Pemeriksaan <i>resume</i>	22%
Tes tulis	14%
Interview User	13%
Interview HR	11%
Penyaringan Prakerja	9%
Interview CEO	8%
Offering Letter	7%
Training	6%
Keputusan Seleksi	5%
Hiring	4%



Gambar 4. 1 Diagram Persentase Keseluruhan

Berdasarkan hasil dari diagram persentase keseluruhan diatas, didapatlah usulan rangkaian keseluruhan proses rekrutmen dan seleksi yang tepat untuk CyberLabs dalam melakukan proses rekrutasi dan seleksi calon karyawan. Adapun usulan tahapan yang tepat untuk CyberLabs dalam menjalankan rekrutasi dan seleksi yaitu dimulai dari pemberian iklan informasi untuk menjangring para pelamar yang ingin bergabung dengan perusahaan, dilanjut pada *collecting* data email atau penyusutan pemilihan karyawan yang sesuai dengan kriteria CyberLabs, pemeriksaan *resume*, tes tulis, *interview user*, *interview HRD*, penyaringa prakerja, *interview CEO*, *offering letter* (surat tanda tangan kontrak, *training*, keputusan seleksi, *hiring* sebagai karyawan tetap.

3.4 Perbandingan Jurnal Terhadap Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan

Terdapat 3 jurnal sebagai perbandingan yaitu jurnal dari penulis yang berjudul Rancangan Usulan Alur Sistem Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada CyberLabs Bandung Menggunakan Metode *Benchmarking* dibandingkan dengan penelitian kedua dari Yovita dan Setiawan (2016) yang berjudul Studi Deskriptif Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada Perusahaan Darma Mindra Prasetyo Surabaya serta penelitian ketiga dari Halim (2016) dengan judul Analisis Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada Perusahaan Bihun Cahaya Tiga Tunggal.

Dalam ketiga penelitian ini sama-sama dibahas mengenai proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang terjadi pada masing-masing perusahaan. Pada penelitian dari penulis diketahui alur proses rekrutmen dan seleksi karyawan CyberLabs Bandung yaitu iklan informasi, *collecting data email*, pemeriksaan *resume*, tes tulis, *interview user*, *interview HRD*, penyaringan prakerja, *interview CEO*, *offering letter* (surat tanda tangan kontrak), *internship*, keputusan seleksi, dan terakhir *hiring* sebagai karyawan tetap. Pada penelitian dari Yovita dan Setiawan (2016) diketahui alur proses rekrutmen dan seleksi pada objek perusahaan meliputi pencarian pelamar, penerimaan pendahuluan pelamar, penyisihan pelamar yang tidak cocok, tes-tes penerimaan, wawancara seleksi, pemeriksaan referensi, tes kesehatan, wawancara *supervisor*, keputusan seleksi, *hiring*. Penelitian Halim (2016) diketahui alur prosedur rekrutmen dan seleksi yaitu iklan informasi, *collecting data*, pemeriksaan referensi, tes tulis, wawancara, keputusan seleksi, *hiring* sebagai karyawan tetap.

Pada penelitian dari penulis, Yovita dan Setiawan (2016), dapat dianalisis bahwa perekrutan dan seleksi karyawan dilakukan untuk *white collar worker* (tipe pekerja yang mempunyai keterampilan khusus atau spesial) sehingga prosedur rekrutmen dan seleksi dilakukan lebih spesifik agar mendapatkan karyawan yang berkualitas dan kompeten yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan perusahaan. Namun pada penelitian Yovita dan Setiawan (2016), perusahaan tidak mengadakan pemeriksaan *resume* sebagai pengisian job spesifikasi yang sesuai dengan kemampuan calon karyawan, surat tanda tangan keterikatan kontrak dengan perusahaan, serta *internship*/magang agar mengetahui *skill* calon karyawan baik secara *softskill* maupun *hardskillnya* yang seharusnya dilakukan mengingat karyawan yang akan di *hiring* dengan posisi *white collar worker*. Berbeda dengan perusahaan yang menjadi objek penelitian Halim (2016) yang mengangkat karyawan pada posisi *blue collar worker* (tipe pekerja yang tidak mempunyai keterampilan khusus atau spesial) yang mana tidak terlalu mendetail dalam hal rekrutmen dan seleksi karyawan seperti pemeriksaan *resume*, *offering letter*, dan *internship*.

4. Kesimpulan

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan penulis tentang rancangan perekrutan dan seleksi karyawan di CyberLabs dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil evaluasi alur rekrutmen dan seleksi CyberLabs, diketahui jumlah proses eksisting ada sebanyak 7 proses. Namun proses rekrutmen dan seleksi ini belum memiliki SOP sebagai acuan standar sehingga dapat mengakibatkan kualitas karyawan yang di *hiring* tidak sesuai dengan kriteria yang diinginkan oleh perusahaan.
2. Pada objek *benchmark* yaitu Jarvis Store, PT. Telkomsel, dan teori Mondy, setelah dibandingkan dengan proses bisnis eksisting terdapat 13 *gap* keseluruhan dari proses tahapan rekrutmen dan seleksi terhadap objek *benchmarking*.
3. Berdasarkan hasil analisis, dapat diketahui bahwa usulan rancangan alur sistem rekrutmen menggunakan metode *benchmarking* serta bobot kepentingan antar proses, bahwa alur terpenting terdapat pada pemberian iklan informasi sebesar 42% ditunjukkan untuk menjaring para pelamar yang ingin bergabung dengan perusahaan, dilanjut pada *collecting data email* dengan 23% untuk penyusutan pemilihan karyawan yang sesuai dengan kriteria CyberLabs, pemeriksaan *resume* 22%, tes tulis 14%, *interview user* 13%, *interview HRD* 11%, penyaringan prakerja 9%, *interview CEO* 8% , *offering letter* (surat tanda tangan kontrak) 7%, *training* 6%, keputusan seleksi 5%, dan terakhir *hiring* sebagai karyawan tetap sebesar 4%.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan diatas maka dari hasil penelitian mengemukakan saran untuk perusahaan sebagai berikut:

1. Untuk mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan sebaiknya memberikan informasi yang jelas mengenai lowongan kerja. Memberikan informasi seluas-luasnya dan jelas tentang lowongan kerja kepada masyarakat akan memudahkan masyarakat untuk mengetahui sebuah informasi kerja CyberLabs bisa berupa media massa dan media sosial. Dengan adanya informasi lowongan kerja yang jelas akan berguna untuk perusahaan agar

- mendapatkan pelamar yang lebih banyak dan supaya mudah mendapatkan karyawan yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Syarat atau kualifikasi bidang yang dibutuhkan harus tercantum dalam lowongan kerja dengan jelas supaya perusahaan dapat mempunyai kandidat karyawan yang lebih banyak untuk dipilih dan diseleksi.
2. Dalam pengumpulan data yang masuk pada CyberLabs, seharusnya diberikan jangka waktu bagi calon karyawan dalam mengirimkan berkas-berkas yang wajib dipenuhi sebagai syarat dalam mengikuti proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan.
 3. Untuk kebenaran dan kejujuran pelamar perusahaan sebaiknya melakukan pemeriksaan data pelamar. Dalam hal ini dapat berupa pemeriksaan seperti validasi dari pihak-pihak yang mengenal pelamar yang dapat memberikan petunjuk tambahan bagi informasi yang disampaikan oleh pelamar dan mengizinkan verifikasi atas ketepatannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernadin, H.J and Russel, J.E. 1998. *Human Resources Management*. New York: Mc Grow Hill. Inc.
- Halim, W. 2016. Analisis Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada Perusahaan Bihun Cahaya Tiga Tunggal. Surabaya: Jurnal Manajemen Bisnis. Vol. 4 No. 1.
- Hasibuan, S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harrington, H. J. 2006. *The Complete Benchmarking Implementation Guide: Total Benchmarking*. McGraw-Hill, Inc.
- Iskandar, A. 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kualitatif dan Kuantitatif)*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Kadarsah, S dan Ramdhani, A. 2000. *Sistem Pendukung Keputusan*. Bandung: Remaja Rosda Kerja.
- Kusdyah, I.R. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: Andi.
- Mangkuprawira, S. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Feb.
- Mathis, R.L dan Jackson. 2006. *Human Resources Management*, Edisi Kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, W.R. 2008. *Human Resource Management*, 10th ed. Pearson.
- Priansa, D.J. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Saaty, T.L. 1980. *The Analytic Hierarchy Process*, McGraw Hill Internasional.
- Sihotang, A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Sulistiyani, A.T dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep*,
- Suwatno dan Priansa, D.J. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal, R. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yovita, M dan Setiawan, R. 2016. Studi Deskriptif Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada PT. Darma Mindra Prasetyo Surabaya. Surabaya: Jurnal Manajemen Bisnis. Vol. 4 No 2.

