

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Efektifitas

2.1.1 Pengertian Efektifitas

Efektivitas adalah kemampuan untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan sebelumnya, dengan hasil yang diharapkan dan dalam jangka waktu yang ditetapkan. Efektivitas juga dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan dalam pencapaian tujuan. Efektivitas dapat diukur dari sisi masukan (*input*), proses, dan keluaran (*output*). Sebuah proses kerja akan efektif jika sebelumnya telah dibuat perencanaan dan jadwal agar dapat dieksekusi secara optimal.

Efektivitas tidak hanya berkaitan dengan pencapaian tujuan, tetapi juga sejauh mana proses yang dilakukan sesuai dengan rencana dan memberikan hasil yang berkualitas. Dalam pengelolaan organisasi atau proyek, efektivitas sering diukur melalui indikator tertentu yang mencakup keberhasilan dalam memenuhi standar kualitas, kuantitas, waktu, dan biaya. Efektivitas dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti sumber daya manusia, alat dan teknologi yang digunakan, serta komunikasi dan koordinasi antar anggota tim. Misalnya, dalam sebuah organisasi, efektivitas kerja dapat dicapai jika setiap anggota memahami peran masing-masing, memiliki kemampuan yang sesuai, dan bekerja dalam kerangka kerja yang terorganisir.

Dari sisi masukan (*input*), efektivitas ditentukan oleh ketersediaan sumber daya yang relevan, seperti tenaga kerja yang kompeten, anggaran yang cukup, dan informasi yang akurat. Sementara itu, dari sisi proses, efektivitas bergantung pada bagaimana tugas-tugas dilaksanakan secara sistematis dan efisien, termasuk penerapan strategi dan metode kerja yang tepat. Sedangkan dari sisi keluaran (*output*), efektivitas diukur melalui tingkat pencapaian hasil akhir yang sesuai dengan harapan, seperti tercapainya target penjualan, penyelesaian proyek tepat waktu, atau meningkatnya kepuasan pelanggan. Efektivitas juga dapat dinilai melalui perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Sebuah proses yang efektif tidak hanya mencapai hasil, tetapi juga meminimalkan pemborosan sumber daya. Dengan kata lain, efektivitas seringkali berjalan seiring dengan efisiensi, meskipun kedua konsep tersebut memiliki fokus yang berbeda.

Untuk meningkatkan efektivitas, penting untuk melakukan evaluasi berkala terhadap kinerja dan hasil yang telah dicapai. Evaluasi ini membantu mengidentifikasi hambatan, kelemahan, dan peluang untuk perbaikan. Selain itu, adaptabilitas terhadap perubahan situasi dan kebutuhan juga menjadi kunci dalam menjaga efektivitas, terutama dalam lingkungan yang dinamis.

Efektivitas memiliki arti keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati tujuan, berarti makin tinggi efektivitasnya, begitu pula sebaliknya (Agustina, 2020:36). Dalam buku Purwanti (2022:44) mengemukakan bahwa efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana seseorang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Syam (2020:130) dalam artikel jurnalnya mengemukakan efektivitas adalah seberapa besar tingkat kelekatan output (keluaran) yang dicapai dengan output yang diharapkan dari jumlah input (masukan) dalam suatu perusahaan atau seseorang.

Menurut Akhmad (2019:155-156) dalam artikel jurnalnya mengemukakan pengertian efektivitas berhubungan dengan derajat keberhasilan suatu operasi pada sektor publik sehingga suatu kegiatan dikatakan efektif jika kegiatan tersebut mempunyai pengaruh besar terhadap kemampuan menyediakan pelayanan masyarakat yang merupakan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengertian efektivitas menurut Astuti (2019) yaitu tercapainya tujuan yang direncanakan sesuai dengan biaya yang dianggarkan, waktu yang ditetapkan dan personil yang ditentukan. Efektivitas dikatakan berhasil dilihat dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya tujuan dan sasaran.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas efektivitas dapat diartikan sebagai suatu proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Suatu usaha atau kegiatan tersebut telah mencapai tujuannya dan mempunyai pengaruh besar.

2.1.2 Ukuran Efektifitas

Mengukur efektivitas suatu program bukanlah suatu hal yang sangat sederhana, karena efektivitas dapat dikaji dari berbagai sudut pandang dan tergantung pada siapa yang menilai serta menginterpretasikannya. Bila di pandang dari sudut sistem informasi, maka seorang yang menjalankannya dengan yang menggunakannya memberikan pemahaman bagaimana ketika input-proses-output mengenai program tersebut.

Menurut Indrawan, R., & Yani, E. (2023) Efektivitas adalah ukuran sejauh mana hasil kerja seseorang atau organisasi mampu mencapai tujuan yang telah dirancang, dengan mengoptimalkan proses dan meminimalkan hambatan dalam pelaksanaannya. Sedangkan menurut Fitriani, A., & Rahmawati, D. (2024) efektivitas merupakan tingkat keberhasilan suatu program, proyek, atau aktivitas dalam mencapai sasaran yang telah ditentukan, diukur berdasarkan relevansi hasil terhadap kebutuhan atau harapan stakeholder.

Ukuran efektivitas adalah pengukuran seberapa jauh suatu target telah tercapai sesuai dengan rencana. Ukuran efektivitas dapat diukur dengan berbagai cara, tergantung pada konteksnya. Berikut adalah beberapa cara untuk mengukur efektivitas:

1. Membandingkan output anggaran (OA) dengan output realisasi (OS)
2. Membandingkan rencana dengan hasil yang dicapai
3. Mengukur waktu tanggap darurat
4. Mengukur tingkat alarm palsu
5. Mengukur ketersediaan operasional
6. Mengukur total biaya kepemilikan
7. Mengukur efektivitas pekerjaan
8. Mengukur frekuensi error
9. Mengukur penyelesaian pekerjaan

Efektivitas dapat dikaji dari berbagai sudut pandang dan tergantung pada siapa yang menilai. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas adalah:

1. Kejelasan tujuan
2. Proses analisis dan perumusan kebijakan
3. Perencanaan yang matang
4. Penyediaan sarana dan prasarana
5. Efisiensi unit kerja
6. Efisiensi operasi program

2.2 Konsep Sistem Perekrutan

2.2.1 Pengertian Sistem Perekrutan

Sistem rekrutmen adalah serangkaian proses yang perusahaan lakukan untuk menarik, memilih, dan merekrut calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan persyaratan perusahaan. Proses ini bertujuan untuk memperoleh sumber daya manusia

yang berkualitas dan kompeten untuk mengisi posisi-posisi kosong yang tersedia di perusahaan. Ada dua Jenis sistem rekrutmen pada perusahaan, yaitu rekrutmen terbuka (*open recruitment*) dan rekrutmen tertutup (*closed recruitment*). Berikut adalah penjelasan singkat tentang kedua jenis tersebut:

1. Rekrutmen terbuka

Rekrutmen terbuka adalah jenis rekrutmen membuka kesempatan kepada siapa pun yang memenuhi persyaratan untuk melamar posisi yang tersedia. Dalam rekrutmen terbuka, perusahaan umumnya mengumumkan lowongan pekerjaan secara luas melalui berbagai saluran seperti media cetak, online, situs web perusahaan, atau media sosial. Hal ini memungkinkan partisipasi yang lebih luas dari berbagai latar belakang dan pengalaman.

Keuntungan dari rekrutmen terbuka adalah adanya peluang untuk mendapatkan calon karyawan yang beragam dan berpotensi. Perusahaan juga dapat menerima aplikasi dari individu yang memiliki keterampilan dan bakat yang tidak terduga. Namun, kelemahannya adalah proses seleksi bisa menjadi lebih rumit karena jumlah pelamar yang lebih banyak, serta memerlukan waktu dan sumber daya yang lebih besar untuk mengevaluasi setiap aplikasi.

2. Rekrutmen tertutup

Rekrutmen tertutup adalah jenis rekrutmen perusahaan mengisi posisi yang tersedia dengan mengutamakan calon karyawan yang sudah ada di dalam organisasi atau melalui referensi dari karyawan yang sudah ada. Dalam rekrutmen tertutup, perusahaan mungkin tidak mengumumkan secara terbuka lowongan pekerjaan yang ada, tetapi mencari calon karyawan potensial di internal perusahaan atau melalui jaringan karyawan yang sudah ada.

Keuntungan dari rekrutmen tertutup adalah adanya kemungkinan untuk memanfaatkan bakat dan keterampilan yang sudah terkenal di dalam organisasi. Perusahaan dapat menghargai loyalitas dan dedikasi karyawan yang sudah ada dengan memberikan kesempatan untuk meningkatkan karir mereka. Rekrutmen tertutup juga dapat memperkuat budaya dan ikatan antar karyawan di dalam perusahaan. Namun, kelemahannya adalah keterbatasan dalam variasi bakat dan perspektif yang bisa perusahaan peroleh dari luar.

Ketika memilih antara rekrutmen terbuka atau tertutup, perusahaan harus mempertimbangkan kebutuhan, tujuan, serta kebijakan dan budaya organisasi mereka. Beberapa perusahaan mungkin mengadopsi pendekatan campuran yang mencakup

kedua jenis rekrutmen, tergantung pada posisi dan konteks rekrutmen yang sedang perusahaan lakukan.

Sistem rekrutmen yang efektif dan efisien penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa perusahaan mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Di era digital ini, sudah bermunculan beberapa pendekatan baru dalam sistem rekrutmen dengan menggunakan teknologi canggih, seperti aplikasi web atau algoritma pemilihan otomatis, untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi proses rekrutmen. Pendekatan ini tidak hanya mempermudah perusahaan dalam menemukan kandidat yang sesuai, tetapi juga memberikan pengalaman yang lebih baik bagi para pelamar kerja. Sistem rekrutmen berbasis teknologi sering kali mencakup fitur seperti analisis data kandidat secara otomatis, penggunaan kecerdasan buatan (AI) untuk menyaring CV, wawancara daring melalui video, serta penggunaan platform online untuk mengelola proses rekrutmen secara keseluruhan.

Selain itu, teknologi rekrutmen modern memungkinkan perusahaan untuk menjangkau kandidat dari berbagai latar belakang geografis dan budaya, sehingga memperluas peluang untuk mendapatkan sumber daya manusia yang lebih beragam. Beberapa sistem bahkan dilengkapi dengan integrasi media sosial yang memungkinkan perusahaan untuk memantau aktivitas digital calon karyawan, membantu memastikan kecocokan nilai dan budaya dengan organisasi.

Di sisi lain, bagi kandidat, teknologi ini memberikan kemudahan untuk melamar pekerjaan secara cepat dan transparan, memantau progres lamaran mereka, dan memperoleh informasi langsung terkait hasil seleksi. Beberapa sistem rekrutmen berbasis AI juga membantu pelamar dengan memberikan rekomendasi pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan pengalaman mereka.

Namun, meskipun memiliki banyak keunggulan, penerapan teknologi dalam sistem rekrutmen juga menghadirkan tantangan. Beberapa tantangan tersebut meliputi risiko bias algoritmik, kekhawatiran privasi data kandidat, serta kemungkinan kehilangan sentuhan personal dalam proses seleksi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengimbangi penggunaan teknologi dengan pendekatan humanis, seperti wawancara tatap muka atau sesi pengenalan budaya perusahaan, untuk memastikan proses rekrutmen tetap adil, inklusif, dan sesuai dengan nilai-nilai perusahaan.

Menurut Sudiro (2020), rekrutmen atau perekrutan yaitu suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mencari serta memikat seseorang yang sedang mencari

pekerjaan beserta motivasi, kemampuan, serta pemahaman yang diperlukan agar tertutupnya kelemahan yang didapatkan saat merencanakan sumber daya manusia.

Menurut Rahman, D., & Putri, S. (2022) Sistem rekrutmen adalah rangkaian proses terstruktur yang dirancang untuk menarik dan memilih kandidat yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses ini mencakup identifikasi kebutuhan tenaga kerja, pengumuman lowongan kerja, seleksi, hingga onboarding karyawan.

Menurut Fahmi, M., & Kartika, R. (2022) Sistem rekrutmen adalah mekanisme yang digunakan oleh perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang kompeten melalui metode tradisional maupun modern, seperti penggunaan teknologi berbasis Artificial Intelligence (AI) untuk seleksi awal. Sedangkan menurut Herlina, E., & Nugroho, P. (2023) Sistem rekrutmen adalah kombinasi dari strategi manual dan digital untuk menarik talenta yang sesuai dengan kriteria perusahaan. Dalam era digital, sistem ini sering kali didukung oleh perangkat lunak rekrutmen yang mempercepat proses seleksi dan mengurangi bias manusia.

Berdasarkan pandangan para ahli diatas maka, dapat disimpulkan bahwa sistem rekrutmen adalah serangkaian proses terstruktur yang bertujuan untuk menarik, memilih, dan merekrut individu yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses ini mencakup tahapan mulai dari pengumuman lowongan kerja hingga onboarding karyawan. Pendekatan dalam sistem rekrutmen dapat bersifat tradisional maupun modern, dengan memanfaatkan teknologi seperti Artificial Intelligence (AI) dan perangkat lunak rekrutmen untuk meningkatkan efisiensi, mengurangi bias, serta memastikan kecocokan antara kandidat dan kebutuhan perusahaan. Kombinasi strategi manual dan digital menjadi kunci untuk memperoleh sumber daya manusia yang kompeten secara efektif di era digital.

2.2.2 Tujuan Sistem Rekrutmen

Tujuan sistem rekrutmen adalah untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan tepat untuk mengisi posisi yang kosong. Rekrutmen juga bertujuan untuk mendukung pertumbuhan bisnis dan meningkatkan produktivitas perusahaan. Berikut adalah beberapa tujuan rekrutmen sebagai berikut:

1. Mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan bisnis
2. Membangun tim yang solid dan produktif
3. Meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan

4. Mendukung pertumbuhan bisnis perusahaan
5. Mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang baru bekerja
6. Memenuhi tanggung jawab perusahaan dalam menciptakan kesempatan kerja
7. Membantu perusahaan mencapai tujuan bisnisnya
8. Membangun citra positif perusahaan
9. Meningkatkan keberagaman dan inklusivitas perusahaan
10. Mengurangi biaya perusahaan dalam jangka Panjang

Rekrutmen merupakan proses mencari dan mendapatkan sumber daya manusia yang tepat untuk mengisi kekosongan jabatan. Proses rekrutmen bertujuan memastikan perusahaan mempunyai tenaga kerja dengan kualitas sesuai kebutuhan dalam rangka mencapai tujuan bisnis yang sudah ditentukan. Rekrutmen menjadi bagian penting manajemen sumber daya manusia (SDM).

Sistem rekrutmen yang baik tidak hanya berfokus pada pemenuhan kebutuhan jangka pendek perusahaan tetapi juga memiliki dampak jangka panjang terhadap keberhasilan organisasi. Proses rekrutmen yang terstruktur dan strategis membantu perusahaan menciptakan fondasi yang kokoh untuk pertumbuhan yang berkelanjutan. Dengan merekrut karyawan yang tepat, perusahaan dapat mengurangi tingkat turnover, meningkatkan loyalitas karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Selain itu, rekrutmen juga berperan dalam memastikan bahwa perusahaan tetap kompetitif di pasar tenaga kerja yang dinamis. Dalam era digital, inovasi dalam proses rekrutmen, seperti penggunaan platform online, media sosial, dan teknologi berbasis kecerdasan buatan (AI), memungkinkan perusahaan untuk menjangkau lebih banyak kandidat potensial dengan efisiensi yang lebih tinggi.

Rekrutmen juga menjadi alat untuk memperkuat keberagaman dalam perusahaan. Dengan menyusun strategi rekrutmen yang inklusif, perusahaan dapat menarik talenta dari berbagai latar belakang, budaya, dan pengalaman. Keberagaman ini tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil, tetapi juga mendorong inovasi, kreativitas, dan pengambilan keputusan yang lebih baik.

Di sisi lain, proses rekrutmen yang efektif mendukung upaya perusahaan dalam membangun citra positif di mata publik. Melalui komunikasi yang transparan, pengalaman kandidat yang menyenangkan, dan proses seleksi yang adil, perusahaan dapat meningkatkan reputasinya sebagai tempat kerja yang diinginkan. Hal ini tidak

hanya menarik kandidat berkualitas tetapi juga meningkatkan kepercayaan stakeholder dan pelanggan terhadap perusahaan.

Lebih jauh lagi, rekrutmen yang dirancang dengan baik membantu perusahaan dalam mengelola biaya secara efisien. Dengan merekrut karyawan yang sesuai dari awal, perusahaan dapat mengurangi biaya pelatihan tambahan, penggantian karyawan, serta menghindari kerugian akibat ketidaksesuaian karyawan dengan kebutuhan pekerjaan.

Secara keseluruhan, rekrutmen bukan sekadar proses administratif, melainkan langkah strategis dalam membangun daya saing perusahaan. Dengan memastikan setiap tahapan rekrutmen berjalan secara optimal, mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi yang ketat, hingga onboarding yang efektif, perusahaan dapat memaksimalkan potensi sumber daya manusia sebagai aset utama dalam mencapai tujuan bisnisnya. Rekrutmen yang sukses adalah investasi jangka panjang yang memberikan manfaat nyata bagi perusahaan dan karyawan secara bersamaan.

Menurut Herlina, E., & Nugroho, P. (2023) Tujuan sistem rekrutmen adalah meningkatkan produktivitas perusahaan dengan merekrut karyawan yang tepat. Proses ini juga mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi dengan mengurangi biaya rekrutmen jangka panjang melalui pendekatan berbasis teknologi. Menurut Rahman, D., & Putri, S. (2022) Tujuan utama sistem rekrutmen adalah mendapatkan kandidat yang memiliki kualifikasi sesuai kebutuhan bisnis, membangun tim kerja yang solid, dan mendukung pertumbuhan organisasi. Proses rekrutmen juga bertujuan mengurangi turnover karyawan dengan memastikan kecocokan antara kandidat dan organisasi. Sedangkan Menurut Purnaya dalam Nurhasanah (2019), tujuan rekrutmen adalah untuk memenuhi penawaran sebanyak mungkin dari calon-calon karyawan, sehingga organisasi memiliki peluang yang lebih besar untuk menentukan pilihan terhadap calon pelamar yang dianggap memenuhi standar organisasi.

Berdasarkan pandangan para ahli di atas maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa, tujuan utama sistem rekrutmen adalah untuk mendapatkan karyawan yang tepat dan berkualitas sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sistem ini tidak hanya berfokus pada pemenuhan posisi kosong, tetapi juga bertujuan untuk mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan dengan membangun tim kerja yang solid, meningkatkan produktivitas, dan mendukung pertumbuhan bisnis. Selain itu, rekrutmen juga dirancang untuk mengurangi tingkat turnover karyawan dengan memastikan kecocokan antara kandidat dan organisasi, serta memanfaatkan teknologi

untuk efisiensi proses dan pengurangan biaya jangka panjang. Rekrutmen yang efektif memberikan organisasi peluang lebih besar untuk memilih kandidat terbaik yang memenuhi standar perusahaan.

2.2.3 Strategi Sistem Rekrutmen

Strategi sistem rekrutmen adalah rencana formal untuk menarik, mempekerjakan, dan menerima calon karyawan. Menurut Iskandar, B., & Wijaya, T. (2022) strategi rekrutmen yang mendukung keberagaman (diversity recruitment) memberikan keunggulan kompetitif dengan membawa berbagai perspektif dan inovasi ke dalam perusahaan. Strategi ini perlu dijalankan dengan baik agar perusahaan mendapatkan karyawan yang berkualitas. Berikut beberapa strategi rekrutmen yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan, tentukan kebutuhan perusahaan dan buat rencana rekrutmen.
2. Identifikasi sumber kandidat, tentukan sumber pencarian kandidat, seperti situs pencarian kerja, media sosial, atau agen perekrutan.
3. Membangun employer branding, bangun citra positif perusahaan melalui media sosial, video, dan lainnya.
4. Memanfaatkan teknologi, gunakan teknologi untuk mengotomatiskan komunikasi dan mempermudah proses rekrutmen.
5. Memanfaatkan jaringan karyawan, manfaatkan rekomendasi dan jaringan karyawan untuk mencari calon karyawan.
6. Melakukan wawancara berbasis kompetensi, wawancara calon karyawan untuk menilai kompetensi mereka.
7. Melakukan internal hiring, rekrut karyawan yang sudah bekerja di perusahaan untuk mengisi posisi yang dibutuhkan.
8. Membuat program internship dan trainee, buat program magang dan trainee untuk mencari calon karyawan.
9. Meningkatkan kualitas interview, lakukan wawancara kerja yang berkualitas.
10. Membuat jobdesk yang menarik, buat jobdesk yang menarik untuk menarik minat calon karyawan.

Strategi sistem rekrutmen yang efektif mencakup berbagai pendekatan untuk memastikan proses rekrutmen berjalan lancar, efisien, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dalam merancang strategi rekrutmen, perusahaan perlu mempertimbangkan beberapa aspek, seperti memahami kebutuhan tenaga kerja,

menentukan kriteria seleksi, memilih metode rekrutmen yang tepat, dan memanfaatkan teknologi modern untuk mendukung proses tersebut.

Strategi ini biasanya dimulai dengan analisis kebutuhan tenaga kerja yang mencakup identifikasi posisi yang kosong, keterampilan yang diperlukan, dan proyeksi kebutuhan tenaga kerja di masa depan. Selanjutnya, perusahaan menetapkan kriteria seleksi yang jelas untuk memastikan kandidat yang terpilih sesuai dengan budaya dan tujuan organisasi. Selain itu, dalam implementasinya, strategi rekrutmen juga mencakup pemilihan metode rekrutmen yang tepat, baik melalui jalur internal seperti promosi dan mutasi, maupun jalur eksternal seperti pemasangan iklan lowongan kerja, perekrutan melalui platform digital, atau kerja sama dengan lembaga perekrutan. Di era digital ini, penggunaan teknologi seperti Artificial Intelligence (AI) dan data analitik menjadi bagian penting dalam strategi rekrutmen untuk menyaring dan menilai kandidat secara objektif dan efisien.

Strategi rekrutmen juga harus memperhatikan pengalaman kandidat selama proses seleksi. Memberikan pengalaman yang positif kepada kandidat, seperti komunikasi yang transparan dan proses seleksi yang adil, dapat meningkatkan citra perusahaan dan menarik lebih banyak pelamar berkualitas di masa depan. Selain itu, strategi ini harus mencakup langkah-langkah untuk memastikan keberagaman dan inklusivitas dalam proses rekrutmen. Hal ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan inovatif, sekaligus memperkuat daya saing perusahaan di pasar global.

Secara keseluruhan, strategi rekrutmen yang baik tidak hanya berfokus pada pemenuhan kebutuhan tenaga kerja saat ini, tetapi juga dirancang untuk mendukung keberlanjutan organisasi dengan membangun tim yang kompeten, produktif, dan selaras dengan visi perusahaan. Dengan strategi yang terencana dan pelaksanaan yang optimal, perusahaan dapat memastikan bahwa mereka memiliki sumber daya manusia terbaik untuk mencapai tujuan bisnisnya.

Menurut Iskandar, B., & Wijaya, T. (2022) strategi rekrutmen yang mendukung keberagaman (diversity recruitment) memberikan keunggulan kompetitif dengan membawa berbagai perspektif dan inovasi ke dalam perusahaan.

2.2.4 Indikator Rekrutmen

Menurut Sudiro dalam Heru Saputra (2020), rekrutmen terdiri dari 5 indikator, yaitu:

1. Proses Perekrutan
2. Metode Perekrutan
3. Persyaratan Perekrutan
4. Tujuan Rekrutmen
5. Penentuan Jumlah dan kualifikasi calon pegawai

2.3 Konsep Sistem Seleksi

2.3.1 Pengertian Sistem Seleksi

Sistem seleksi adalah proses untuk memilih individu yang paling sesuai dari sejumlah pelamar untuk mengisi posisi tertentu dalam organisasi atau perusahaan. Proses seleksi melibatkan serangkaian langkah yang dirancang untuk mengevaluasi kemampuan, keterampilan, pengalaman, dan kecocokan kandidat terhadap kebutuhan perusahaan, baik dari aspek teknis maupun budaya organisasi. Proses ini juga bertujuan untuk memastikan bahwa kandidat yang dipilih tidak hanya memiliki keahlian yang relevan tetapi juga mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja, nilai-nilai organisasi, dan dinamika tim. Dengan demikian, sistem seleksi menjadi bagian penting dalam membangun tim kerja yang solid, produktif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan.

Menurut Supomo (2019;52) Seleksi adalah pada dasarnya bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi persyaratan dan memilih kualifikasi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ada atau sesuai dengan kebutuhan organisasi. Menurut Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2023) Sistem seleksi adalah proses pemilihan individu terbaik melalui berbagai tahap, seperti analisis dokumen, tes psikometri, dan wawancara, guna memastikan kesesuaian antara kebutuhan pekerjaan dan kemampuan kandidat. Sedangkan menurut Sedarmayanti. (2022) Sistem seleksi adalah metode terstruktur yang digunakan untuk menilai kelayakan kandidat berdasarkan kriteria tertentu, melibatkan pengujian, wawancara, dan evaluasi yang berorientasi pada efektivitas kerja dan produktivitas.

Sistem seleksi yang efektif dapat meningkatkan efisiensi proses perekrutan, mengurangi risiko kesalahan dalam pemilihan karyawan, serta menghemat waktu dan biaya yang terkait dengan pelatihan dan penggantian karyawan yang tidak sesuai. Selain itu, melalui evaluasi yang mendalam, perusahaan dapat mengidentifikasi potensi tersembunyi dalam diri kandidat yang mungkin belum terlihat pada tahap awal rekrutmen, seperti kemampuan kepemimpinan atau inovasi.

Seleksi juga membantu dalam memastikan keadilan dan objektivitas, karena proses ini dirancang untuk menilai setiap pelamar berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Penggunaan alat seleksi yang valid dan reliabel, seperti tes berbasis kompetensi atau wawancara terstruktur, dapat membantu mengurangi bias subjektif dan meningkatkan peluang memilih kandidat terbaik.

Di era digital, sistem seleksi semakin berkembang dengan bantuan teknologi, seperti penggunaan *Applicant Tracking System* (ATS) untuk menyaring lamaran, wawancara berbasis video dengan kecerdasan buatan, hingga tes simulasi pekerjaan yang dilakukan secara virtual. Teknologi ini tidak hanya mempercepat proses seleksi tetapi juga memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang performa calon karyawan dalam situasi yang relevan dengan pekerjaan.

Pada akhirnya, keberhasilan sistem seleksi tidak hanya diukur dari kemampuan perusahaan dalam menemukan kandidat yang tepat, tetapi juga dari bagaimana proses tersebut mendukung pengalaman pelamar kerja. Proses seleksi yang profesional, transparan, dan menghargai pelamar dapat memperkuat citra perusahaan sebagai tempat kerja yang menarik, yang pada gilirannya membantu menarik lebih banyak kandidat berkualitas di masa depan.

Dengan sistem seleksi yang terencana dengan baik, perusahaan tidak hanya dapat memenuhi kebutuhan sumber daya manusia saat ini, tetapi juga mempersiapkan tim kerja yang tangguh untuk menghadapi tantangan dan peluang di masa mendatang. Proses ini menjadi landasan bagi keberhasilan organisasi, karena kualitas sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam mencapai keunggulan kompetitif di industri.

2.3.2 Tujuan Sistem seleksi

Tujuan sistem seleksi adalah untuk mendapatkan orang yang paling sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang tersedia. Seleksi juga bertujuan untuk memastikan bahwa pelamar yang diterima memenuhi persyaratan dan kualifikasi yang dibutuhkan. Selain itu, seleksi bertujuan untuk meningkatkan efisiensi organisasi dengan memastikan bahwa orang yang diterima memiliki kemampuan, pengalaman, dan potensi yang mendukung produktivitas dan kinerja jangka panjang. Sistem seleksi dirancang untuk mengidentifikasi individu yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis yang relevan, tetapi juga kesesuaian dengan budaya kerja, nilai-nilai, dan visi organisasi.

Proses seleksi juga membantu mengurangi risiko kesalahan perekrutan, yang dapat berdampak negatif pada biaya, waktu, dan dinamika tim kerja. Dengan memilih kandidat yang tepat, organisasi dapat meminimalkan tingkat turnover karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja, baik dari sisi karyawan maupun pihak manajemen. Selain itu, sistem seleksi berfungsi untuk menciptakan proses yang transparan dan adil, memastikan bahwa setiap pelamar memiliki kesempatan yang sama berdasarkan kemampuan dan kualifikasi mereka. Dengan cara ini, seleksi dapat mendukung pengembangan tim yang lebih beragam dan inklusif, yang pada akhirnya akan memberikan kontribusi positif terhadap inovasi dan daya saing organisasi. Lebih jauh, seleksi yang efektif juga memungkinkan organisasi untuk memprioritaskan kebutuhan strategis, seperti menempatkan orang-orang dengan potensi kepemimpinan di posisi kunci, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan jangka panjang dan keberlanjutan perusahaan. Dengan kata lain, tujuan utama sistem seleksi adalah memastikan bahwa orang yang dipilih dapat membawa nilai tambah bagi organisasi dan berkembang bersama dalam lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif. Menurut Yusuf (2021:136), tujuan seleksi adalah untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas, potensial, jujur, dan disiplin. Selain itu, tujuan seleksi lainnya adalah sebagai berikut:

1. Mendapatkan karyawan yang cakap dan terampil
2. Mendapatkan karyawan yang bergairah bekerja
3. Mendapatkan karyawan yang memenuhi persyaratan UU Perburuhan
4. Mendapatkan karyawan yang dapat bekerja sama
5. Mendapatkan karyawan yang dinamis dan kreatif
6. Mendapatkan karyawan yang inovatif dan bertanggung jawab
7. Mendapatkan karyawan yang loyal dan berdedikasi tinggi
8. Mendapatkan karyawan yang mudah dikembangkan di masa depan
9. Mendapatkan karyawan yang dapat bekerja secara mandiri

2.3.3 Proses Sistem Seleksi

Proses seleksi adalah serangkaian tahapan yang dilakukan untuk memilih pelamar yang sesuai dengan kriteria perusahaan. Proses ini merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia (SDM). Proses seleksi dirancang untuk memastikan bahwa perusahaan dapat menemukan individu yang tidak hanya memenuhi persyaratan pekerjaan secara teknis, tetapi juga memiliki karakteristik dan nilai yang

selaras dengan budaya organisasi. Tahapan seleksi biasanya mencakup beberapa langkah, mulai dari penyaringan awal, wawancara, tes kemampuan, hingga evaluasi psikologis. Setiap tahap bertujuan untuk mengevaluasi kualifikasi, keterampilan, pengalaman, dan potensi pelamar secara menyeluruh. Selain itu, proses seleksi juga mencakup verifikasi data dan referensi pelamar untuk memastikan keaslian informasi yang diberikan. Dalam konteks manajemen SDM, seleksi merupakan upaya strategis untuk menempatkan "orang yang tepat di tempat yang tepat" sehingga dapat meningkatkan efisiensi kerja, produktivitas, dan kinerja tim secara keseluruhan.

Menurut Rivai (2021), proses seleksi adalah kegiatan memilih pelamar yang memenuhi syarat untuk menjadi karyawan perusahaan. Proses ini dilakukan setelah proses rekrutmen selesai. Sedangkan menurut Kases et al., (2021) proses seleksi adalah langkah-langkah yang dilalui atau dilakukan untuk menentukan diterima ataupun ditolaknya pelamar.

Proses seleksi membantu organisasi mengurangi risiko perekrutan yang salah, yang dapat berdampak negatif pada dinamika kerja dan biaya operasional. Dengan pendekatan seleksi yang efektif, perusahaan dapat memastikan bahwa individu yang dipilih memiliki kemampuan untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan jangka pendek maupun jangka panjang organisasi. Lebih jauh, seleksi tidak hanya bertujuan untuk mengevaluasi pelamar, tetapi juga memberi mereka kesempatan untuk memahami posisi yang dilamar, ekspektasi kerja, dan nilai-nilai perusahaan. Hal ini penting untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan saling menguntungkan antara karyawan dan perusahaan.

Dengan teknologi modern, banyak perusahaan kini menggunakan alat digital, seperti software HR, tes online, dan wawancara berbasis AI untuk mempercepat proses seleksi, meningkatkan akurasi, dan mengurangi bias dalam pengambilan keputusan. Tahapan-tahapan dalam proses seleksi meliputi:

1. Penyaringan awal berdasarkan resume
2. Tes keterampilan
3. Wawancara
4. Penilaian kepribadian
5. Asesmen kompetensi
6. Verifikasi referensi
7. Penilaian kinerja dan prestasi
8. Tes psikometri

2.3.4 Indikator Sistem Seleksi

Menurut Siagian dalam Simbolon (2018) indikator seleksi adalah sebagai berikut:

1. Kesesuaian pengetahuan
2. Keterampilan
3. Kemampuan calon pegawai dengan pekerjaan
4. Kesesuaian kebutuhan calon pegawai dengan lingkungan perusahaan dan,
5. Kesesuaian antara nilai-nilai personal calon pegawai dengan perusahaan.

2.4 Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu adalah kajian yang dilakukan peneliti untuk membandingkan penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian terdahulu juga dikenal sebagai literature review. Menurut Randi (2018: 15) penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut beberapa penelitian terdahulu sebagai berikut:

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil/Kesimpulan
1	Arthur V. T. Palembang, Olivia S. Nelwan, dan Merinda Pandowo (2017)	“Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, secara parsial, rekrutmen memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 24,7%, sedangkan seleksi dan penempatan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen

			yang efektif berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, meskipun faktor seleksi dan penempatan kerja tidak memiliki dampak yang signifikan dalam penelitian ini. Faktor lain di luar variabel penelitian ini kemungkinan memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa meskipun secara keseluruhan rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja tidak memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, rekrutmen tetap menjadi faktor yang memiliki kontribusi tertentu dengan pengaruh sebesar 24,7%. Oleh karena itu, perusahaan perlu lebih fokus dalam meningkatkan kualitas rekrutmen untuk memastikan bahwa calon karyawan yang terpilih memiliki potensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Selain itu, hasil penelitian ini juga mengindikasikan bahwa ada faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, pelatihan, kepemimpinan, motivasi, atau budaya organisasi. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi faktor-faktor tersebut guna memperoleh pemahaman yang
--	--	--	---

			lebih komprehensif mengenai determinan utama kinerja karyawan.
2	Derati Puspita Sari, Desy Sandy, Baharuddin, Mira Labi Bandhaso, dan Djusniati Rasinan (2024)	penilaian Efektivitas Sistem Perekrutan dan Seleksi dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bitumen Marasende	Studi ini menekankan pentingnya kesesuaian budaya, penggunaan teknologi, serta lingkungan kerja inklusif dalam proses perekrutan dan seleksi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang direkrut dengan mempertimbangkan kesesuaian budaya perusahaan menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Selain itu, kesesuaian budaya yang baik mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka. Penggunaan teknologi dalam proses rekrutmen mempercepat dan meningkatkan akurasi seleksi karyawan. Implementasi sistem berbasis data dan kecerdasan buatan (AI) membantu perusahaan dalam mengidentifikasi kandidat terbaik secara objektif, sehingga menghasilkan keputusan perekrutan yang lebih efektif. Lingkungan kerja yang inklusif berperan penting dalam menciptakan tim yang inovatif dan produktif. Karyawan yang merasa dihargai dan diterima di tempat kerja menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan, serta memiliki tingkat motivasi yang lebih besar dalam

			menyelesaikan tugas-tugas mereka. Berdasarkan temuan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kesesuaian budaya, pemanfaatan teknologi, serta lingkungan kerja yang inklusif memiliki peran signifikan dalam meningkatkan efektivitas proses rekrutmen dan seleksi serta berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Untuk mencapai hasil yang optimal, perusahaan perlu memastikan bahwa kebijakan rekrutmen tidak hanya mempertimbangkan keterampilan teknis, tetapi juga kesesuaian budaya dengan organisasi. Penggunaan teknologi rekrutmen yang lebih canggih, seperti AI dan analitik data, dapat meningkatkan efisiensi serta akurasi dalam seleksi karyawan. Selain itu, membangun lingkungan kerja yang inklusif sangat penting guna mendorong keberagaman, inovasi, serta kesejahteraan karyawan.
3	Hanifah Fitri Aisyawati (2020)	Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada Pt Pln Distribusi Jateng	PT. PLN (Persero) sebagai perusahaan penyedia tenaga listrik nasional memiliki visi untuk diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang bertumbuh, unggul, dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani. Dalam upaya mencapai visi tersebut, perusahaan secara rutin membuka kesempatan bagi putra-putri terbaik Indonesia untuk bergabung melalui

			Program Rekrutmen Pegawai Tingkat S1 dan D3. Dalam proses rekrutmen, PT. PLN (Persero) menekankan pada seleksi berbasis kompetensi guna memastikan bahwa calon karyawan yang direkrut memiliki keahlian yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Peserta yang lolos seleksi akan dididik dan ditempatkan sebagai engineer, staf, teknisi, atau pelaksana sesuai bidangnya. Kebijakan penempatan karyawan lebih berfokus pada wilayah di luar Jawa dan Bali, yang menunjukkan strategi perusahaan dalam pemerataan tenaga kerja di seluruh wilayah operasionalnya. Dengan demikian, proses rekrutmen ini tidak hanya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga mendukung pengembangan infrastruktur ketenagalistrikan secara nasional. Berdasarkan penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen di PT. PLN (Persero) menekankan pentingnya seleksi berbasis kompetensi guna memastikan bahwa tenaga kerja yang diterima memiliki keahlian yang sesuai dengan kebutuhan industri kelistrikan. Program ini memberikan kesempatan bagi lulusan terbaik untuk berkembang dalam lingkungan kerja yang profesional dan berkontribusi terhadap
--	--	--	---

			pembangunan nasional.
4	Nurul Hidayat (2018)	Kinerja Tenaga Outsourcing di PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan Rayon Panakukang di Kota Makassar	Hasil penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana sistem perekrutan tenaga outsourcing, proses pelaksanaan kerja, serta evaluasi dalam manajemen kinerja yang diterapkan di PT. PLN (Persero). Temuan penelitian menunjukkan bahwa sistem perekrutan dan seleksi tenaga outsourcing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka. Proses rekrutmen yang efektif memastikan bahwa tenaga kerja yang direkrut memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sementara seleksi yang ketat membantu dalam menempatkan tenaga kerja pada posisi yang tepat sesuai dengan keahlian mereka. Selain itu, penelitian ini juga menekankan pentingnya pelatihan dan evaluasi berkala sebagai faktor utama dalam meningkatkan kinerja tenaga outsourcing. Pelatihan yang berkelanjutan memungkinkan karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan adaptasi terhadap perkembangan teknologi serta standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Evaluasi berkala juga menjadi instrumen penting dalam menilai kinerja tenaga outsourcing, mengidentifikasi kelemahan yang

			perlu diperbaiki, serta memberikan umpan balik konstruktif guna meningkatkan efektivitas kerja mereka. Dengan adanya sistem perekrutan yang terstruktur, seleksi yang ketat, serta dukungan dalam bentuk pelatihan dan evaluasi yang konsisten, tenaga outsourcing dapat bekerja lebih optimal, berkontribusi terhadap pencapaian target perusahaan, serta meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam operasional PT. PLN (Persero).
5	Rizki Dwi Pratiwi dan Rini Lubis Tahun (2021)	Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangunan Teluk Sirih	Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen dan penempatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa proses rekrutmen yang efektif serta penempatan yang sesuai dengan kompetensi individu mampu meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Namun, variabel seleksi dalam penelitian ini tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dapat mengindikasikan bahwa faktor lain, seperti pelatihan, lingkungan kerja, dan kepemimpinan, lebih berperan dalam menentukan kinerja individu setelah mereka diterima bekerja. Meskipun demikian, secara keseluruhan, rekrutmen,

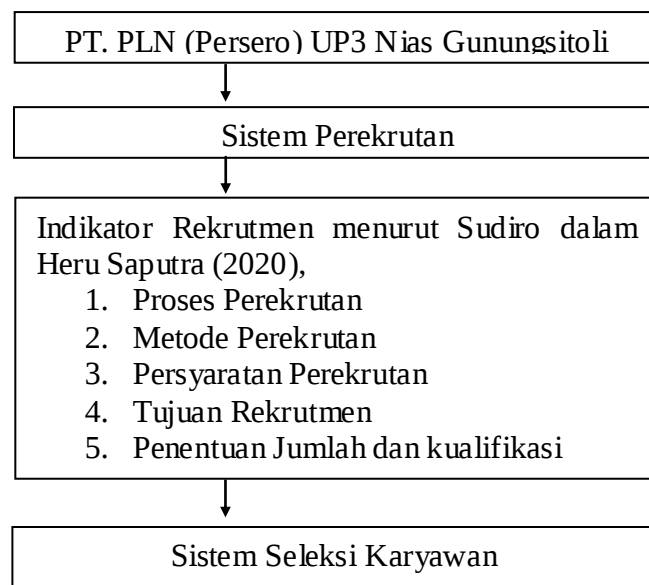
			seleksi, dan penempatan kerja tetap memiliki hubungan yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan ketika dipertimbangkan secara bersamaan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun seleksi secara individu mungkin tidak berdampak besar, namun dalam konteks yang lebih luas, sistem perekrutan dan penempatan yang baik tetap menjadi faktor penting dalam menciptakan tenaga kerja yang produktif dan berdaya saing. Selain itu, penelitian ini menegaskan pentingnya perbaikan berkelanjutan dalam proses seleksi agar lebih relevan dengan kebutuhan industri serta strategi pengembangan karyawan jangka panjang. Dengan adanya sistem rekrutmen yang selektif dan strategi penempatan yang tepat, PT. PLN (Persero) dapat memastikan bahwa tenaga kerja yang dimiliki mampu bekerja secara optimal, beradaptasi dengan perubahan organisasi, serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.
--	--	--	---

2.5 Kerangka Berpikir

Kerangka Pemikiran adalah sebuah struktur yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti dalam suatu penelitian. Kerangka ini menggambarkan konsep-konsep yang mendasari penelitian, serta menguraikan hubungan dan pengaruh antar variabel yang relevan dengan topik penelitian. Menurut Hardani (2020 : 321) kerangka pemikiran adalah sebuah model atau gambaran yang berupa konsep yang didalamnya menjelaskan tentang hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya.

Gambar 2.1

Kerangka Berpikir



Sumber : Olahan Peneliti 2025