



# Meningkatkan Efisiensi dan Kualitas Rekrutmen Pegawai Melalui Reformasi Sistem Seleksi

Hilma Lathifah<sup>1</sup>, Syamsir<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Negeri Padang, Indonesia

E-mail: [hilmalathifah23@gmail.com](mailto:hilmalathifah23@gmail.com), [syamsirsaili@yahoo.com](mailto:syamsirsaili@yahoo.com)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2024-02-12 Revised: 2024-03-23 Published: 2024-04-01	Human resource management is a crucial aspect in maintaining organizational performance and sustainability in various sectors. In an era that continues to develop with increasingly fierce competition, the quality of employees recruited has a direct impact on company efficiency and productivity. Therefore, the role of the employee recruitment and selection system is very important in ensuring that the organization is able to obtain individuals who suit its needs and have the abilities needed to achieve its strategic goals. This research aims to identify future changes in the employee recruitment and selection process to make it more transparent and efficient. This research uses an in-depth qualitative approach. A qualitative approach was chosen because it allows researchers to explore and understand complex and multifaceted phenomena, such as individual perceptions, attitudes and experiences related to employee selection systems. The research results show that reform of the selection system has great potential to improve efficiency and quality in the employee recruitment process. By adopting the right approach, organizations can obtain optimal results in the selection of new employees. However, it is important to remember that the success of these reforms depends not only on the technical implementation of the new system, but also on a deep understanding of organizational dynamics and other factors that can influence change.
<b>Keywords:</b> <i>Efficiency;</i> <i>Quality;</i> <i>Employee Recruitment;</i> <i>Selection System Reform.</i>	

Artikel Info	Abstrak
<b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2024-02-12 Direvisi: 2024-03-23 Dipublikasi: 2024-04-01	Pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek krusial dalam menjaga kinerja dan keberlanjutan organisasi di berbagai sektor. Di era yang terus berkembang dengan persaingan yang semakin ketat, kualitas pegawai yang direkrut memiliki dampak langsung terhadap efisiensi dan produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, peran sistem rekrutmen dan seleksi pegawai menjadi sangat penting dalam memastikan bahwa organisasi mampu mendapatkan individu yang sesuai dengan kebutuhan serta memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan strategisnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi bagaimana perubahan kedepannya dalam proses rekrutmen dan seleksi pegawai agar lebih transparan dan efisien lagi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang mendalam. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menjelajahi dan memahami fenomena yang kompleks dan multifaset, seperti persepsi, sikap, dan pengalaman individu terkait dengan sistem seleksi pegawai. Hasil penelitian menunjukkan reformasi sistem seleksi memiliki potensi besar untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas dalam proses rekrutmen pegawai. Dengan mengadopsi pendekatan yang tepat, organisasi dapat memperoleh hasil yang optimal dalam pemilihan karyawan baru. Namun, penting untuk diingat bahwa keberhasilan reformasi ini tidak hanya tergantung pada implementasi teknis sistem baru, tetapi juga pada pemahaman mendalam terhadap dinamika organisasi dan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi perubahan.
<b>Kata kunci:</b> <i>Efisiensi;</i> <i>Kualitas;</i> <i>Rekrutmen Pegawai;</i> <i>Reformasi Sistem Seleksi.</i>	

## I. PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek krusial dalam menjaga kinerja dan keberlanjutan organisasi di berbagai sektor. Di era yang terus berkembang dengan persaingan yang semakin ketat, kualitas pegawai yang direkrut memiliki dampak langsung terhadap efisiensi dan produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, peran sistem rekrutmen dan seleksi pegawai menjadi sangat penting dalam memasti-

kan bahwa organisasi mampu mendapatkan individu yang sesuai dengan kebutuhan serta memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan strategisnya. Meskipun demikian, sistem rekrutmen dan seleksi pegawai tidak jarang menghadapi berbagai tantangan dan kritik. Proses seleksi yang tidak transparan, subjektif, dan kurang inklusif dapat menyebabkan pengambilan keputusan yang tidak optimal dan bahkan berpotensi merugikan organisasi

secara keseluruhan. Sebagai respons terhadap dinamika pasar kerja yang terus berubah dan tuntutan akan keadilan serta efisiensi, reformasi sistem seleksi pegawai menjadi suatu hal yang mendesak untuk dieksplorasi dan diimplementasikan (Yullyanti, 2009).

Penelitian-penelitian terdahulu telah mengidentifikasi sejumlah kelemahan dalam sistem rekrutmen dan seleksi yang ada, mulai dari bias yang terinternalisasi dalam proses seleksi hingga kurangnya konsistensi dan standar yang jelas dalam penilaian kandidat. Oleh karena itu, artikel ini bertujuan untuk menjelajahi berbagai aspek yang terkait dengan reformasi sistem seleksi pegawai sebagai upaya untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas rekrutmen. Dengan memperbaiki proses seleksi, diharapkan organisasi dapat lebih efektif dalam menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas, yang pada gilirannya akan mendukung pencapaian tujuan strategis jangka panjang (Aziz et al., 2017). Pentingnya reformasi sistem seleksi pegawai juga diperkuat oleh perkembangan teknologi dan perubahan paradigma dalam manajemen sumber daya manusia. Teknologi informasi telah membuka pintu untuk inovasi dalam proses rekrutmen dan seleksi, mulai dari penggunaan analisis data untuk memprediksi kinerja calon karyawan hingga penerapan algoritma cerdas untuk mengurangi bias dalam pengambilan keputusan. Di samping itu, pemahaman akan pentingnya keberagaman dan inklusivitas dalam tenaga kerja juga semakin meningkat, mendorong organisasi untuk mereformasi sistem seleksi guna memastikan bahwa proses tersebut adil dan berkelanjutan dari segi sosial (Etikawati & Udjang, 2016).

Namun, meskipun terdapat dorongan yang kuat untuk melakukan perubahan, implementasi reformasi sistem seleksi pegawai tidaklah mudah. Organisasi sering menghadapi tantangan dalam mengubah budaya dan praktik yang telah terkristalisasi dalam proses rekrutmen dan seleksi yang ada. Selain itu, ketersediaan sumber daya, baik dalam bentuk waktu, tenaga, maupun dana, sering menjadi hambatan utama dalam melaksanakan perubahan yang substansial (Putri et al., 2021).

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif yang mendalam. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menjelajahi dan memahami fenomena yang kompleks dan multifaset, seperti persepsi, sikap, dan pengalaman individu terkait dengan sistem

seleksi pegawai. Lebih dari sekadar mengukur angka-angka, pendekatan ini memungkinkan kami untuk menangkap nuansa dan konteks di balik proses rekrutmen dan seleksi yang mungkin sulit diukur secara kuantitatif. Penelitian kualitatif ini melibatkan serangkaian metode pengumpulan data yang komprehensif, termasuk wawancara mendalam dengan berbagai pemangku kepentingan, termasuk manajer SDM, pegawai, dan calon karyawan yang telah mengalami proses seleksi.

Wawancara mendalam ini dirancang untuk menggali pemahaman yang dalam tentang pengalaman, pandangan, dan harapan mereka terhadap sistem seleksi yang ada, serta persepsi mereka terhadap potensi reformasi yang diusulkan. Selain itu, penelitian ini juga akan melibatkan analisis dokumen dan studi kasus dari berbagai organisasi yang telah melakukan reformasi sistem seleksi pegawai. Analisis dokumen ini akan membantu kami memahami secara lebih detail kebijakan, prosedur, dan praktik yang ada dalam sistem seleksi yang telah direformasi, sementara studi kasus akan memberikan wawasan tentang implementasi dan dampak dari reformasi tersebut secara praktis. Dengan menggabungkan berbagai metode ini, kami bertujuan untuk menyajikan gambaran yang komprehensif dan mendalam tentang efektivitas reformasi sistem seleksi pegawai dalam meningkatkan efisiensi dan kualitas rekrutmen.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Dampak Reformasi Sistem Seleksi terhadap Efisiensi Rekrutmen

Dampak reformasi sistem seleksi terhadap efisiensi rekrutmen pegawai sangat signifikan dalam konteks peningkatan produktivitas dan pengurangan biaya operasional organisasi. Dengan mengadopsi metode seleksi yang lebih efisien, seperti penggunaan teknologi dalam tes online atau penggunaan algoritma kecerdasan buatan untuk menyaring kandidat, proses rekrutmen menjadi lebih cepat dan lebih terfokus. Hal ini mengurangi waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tahapan seleksi, memungkinkan tim HR untuk lebih fokus pada aspek strategis lainnya dalam manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penggunaan teknologi juga memungkinkan untuk mengotomatiskan sebagian besar tugas administratif dalam proses seleksi, mengurangi beban kerja manual dan meningkatkan akurasi dalam pengolahan data kandidat.

Penerapan reformasi ini juga memberikan manfaat tambahan berupa peningkatan dalam pengambilan keputusan yang lebih tepat dan terukur. Dengan menggunakan metode seleksi yang lebih canggih dan terstruktur, organisasi dapat dengan lebih baik menilai kualifikasi dan kompetensi kandidat secara objektif.

Ini mengurangi risiko kesalahan dalam perekrutan dan memastikan bahwa pegawai yang dipilih memiliki kemampuan dan karakteristik yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sebagai hasilnya, tingkat turnover dapat ditekan dan produktivitas pegawai dapat ditingkatkan karena adanya korelasi yang lebih baik antara kebutuhan pekerjaan dan profil pegawai yang direkrut. Dengan demikian, reformasi sistem seleksi tidak hanya mempercepat proses rekrutmen, tetapi juga meningkatkan efektivitas dan kualitas pegawai yang direkrut, menghasilkan manfaat jangka panjang bagi organisasi.

a. Pengurangan waktu rekrutmen Reformasi sistem seleksi, khususnya dengan penggunaan platform online dan tes online, memberikan keuntungan signifikan dalam pengurangan waktu rekrutmen. Dengan platform online, organisasi dapat dengan mudah mengumpulkan dan menyaring berkas kandidat secara elektronik, menghilangkan proses manual yang memakan waktu. Tes online juga mempercepat proses evaluasi kandidat, karena dapat diakses dari mana saja dan kapan saja. Dengan demikian, penggunaan teknologi ini memungkinkan organisasi untuk membuat keputusan hiring dengan lebih cepat, mempercepat seluruh proses rekrutmen dari awal hingga akhir.

b. Pengurangan Biaya Rekrutmen Penggunaan teknologi dalam reformasi sistem seleksi juga berkontribusi pada pengurangan biaya rekrutmen secara signifikan.

Misalnya, penggunaan platform online untuk mencari kandidat dapat mengurangi biaya iklan dalam media tradisional. Selain itu, dengan melakukan wawancara atau tes secara online, organisasi dapat menghemat biaya perjalanan yang biasanya terjadi dalam proses rekrutmen. Dengan meminimalkan biaya-biaya tersebut, organisasi dapat mengalokasikan sumber daya ke area lain yang lebih strategis.

c. Peningkatan Efektivitas Proses Rekrutmen Reformasi sistem seleksi tidak hanya mengurangi waktu dan biaya, tetapi juga meningkatkan efektivitas keseluruhan proses rekrutmen. Dengan menggunakan

metode yang lebih terstruktur dan objektif dalam penilaian kandidat, organisasi dapat memastikan bahwa kandidat yang dipilih adalah yang terbaik dan paling sesuai dengan kebutuhan organisasi. Selain itu, penggunaan teknologi juga memungkinkan untuk menerapkan analisis data yang lebih canggih untuk menilai potensi dan kecocokan kandidat dengan posisi yang ditawarkan. Dengan demikian, reformasi sistem seleksi tidak hanya menghasilkan proses yang lebih cepat dan efisien, tetapi juga meningkatkan kualitas pegawai yang direkrut.

## **B. Dampak Reformasi Sistem Seleksi terhadap Kualitas Rekrutmen**

Dampak Reformasi Sistem Seleksi terhadap Kualitas Rekrutmen sangat signifikan dalam konteks peningkatan kinerja organisasi dan keberlanjutan jangka panjang. Dengan mengadopsi metode seleksi yang lebih canggih dan terstruktur, organisasi dapat memastikan bahwa mereka mendatangkan individu dengan keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan spesifik mereka. Melalui pendekatan yang lebih fokus pada aspek-aspek seperti tes psikometrik, wawancara yang terstruktur, dan penilaian berbasis kinerja, proses seleksi dapat menjadi lebih objektif dan terukur. Sebagai hasilnya, rekrutmen pegawai yang dilakukan melalui sistem yang direformasi cenderung menghasilkan individu yang lebih cocok dengan budaya organisasi, lebih mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja, dan lebih berpotensi untuk menjadi kontributor yang produktif. Selain itu, reformasi sistem seleksi juga memiliki implikasi positif terhadap retensi pegawai dan kepuasan kerja. Dengan memastikan bahwa proses seleksi memilih individu yang sesuai dengan ekspektasi dan tuntutan pekerjaan, organisasi dapat mengurangi risiko turnover yang disebabkan oleh ketidakcocokan individu dengan pekerjaan atau lingkungan kerja.

Pegawai yang merasa bahwa mereka dipilih berdasarkan kriteria yang jelas dan adil cenderung lebih termotivasi untuk berkinerja tinggi dan berkontribusi secara positif terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, reformasi sistem seleksi bukan hanya meningkatkan kualitas rekrutmen secara langsung, tetapi juga memiliki dampak yang menguntungkan dalam menjaga stabilitas tenaga kerja dan meningkatkan iklim kerja

yang positif secara keseluruhan. a) Peningkatan kualitas kandidat Reformasi sistem seleksi, seperti penggunaan tes yang lebih akurat dan interview yang lebih terstruktur, dapat membantu organisasi memilih kandidat yang lebih berkualitas. Dengan memperkenalkan metode seleksi yang lebih mendalam dan objektif, organisasi dapat memastikan bahwa kandidat yang dipilih memiliki keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan posisi yang tersedia. Tes yang lebih akurat dapat memberikan gambaran yang lebih tepat tentang kemampuan kandidat, sedangkan wawancara yang terstruktur dapat membantu memperoleh informasi yang lebih konsisten dan relevan dari setiap kandidat.

Dengan demikian, organisasi dapat memastikan bahwa kandidat yang dipilih memiliki potensi untuk memberikan kontribusi yang signifikan dan memenuhi harapan kinerja. b) Peningkatan diversitas dan juga inklusi Peningkatan diversitas d Reformasi sistem seleksi dapat membantu organisasi mengurangi bias dalam proses rekrutmen dan meningkatkan diversitas dan inklusi di tempat kerja. Dengan memperkenalkan metode seleksi yang lebih objektif dan transparan, organisasi dapat mengidentifikasi dan mengatasi bias yang mungkin muncul dalam proses rekrutmen. Selain itu, dengan meningkatkan aksesibilitas dan keadilan dalam proses seleksi, organisasi dapat menarik lebih banyak kandidat dari berbagai latar belakang dan pengalaman. Ini akan memperkaya keberagaman di tempat kerja dan menciptakan lingkungan yang inklusif, di mana setiap individu merasa dihargai dan didukung. c) Peningkatan kepuasan kandidat Reformasi sistem seleksi yang lebih transparan dan efisien dapat meningkatkan kepuasan kandidat terhadap proses rekrutmen. Dengan memberikan informasi yang jelas tentang proses seleksi, harapan, dan tahapan yang akan dihadapi oleh kandidat, organisasi dapat meningkatkan tingkat kepercayaan dan kenyamanan kandidat selama proses seleksi. Selain itu, dengan memperkenalkan metode seleksi yang lebih efisien, seperti penggunaan teknologi untuk mengurangi waktu dan biaya, organisasi dapat memastikan bahwa kandidat tidak mengalami penundaan yang tidak perlu atau ketidakpastian dalam proses seleksi. Hal ini dapat menciptakan pengalaman yang positif bagi kandidat dan meningkatkan citra

organisasi sebagai tempat kerja yang profesional dan peduli terhadap kebutuhan kandidat.

### **C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Reformasi Sistem Seleksi**

Terdapat beberapa faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap keberhasilan reformasi sistem seleksi pegawai. Pertama, kesadaran akan kebutuhan akan perubahan menjadi kunci utama. Organisasi yang memiliki pemahaman yang mendalam tentang kelemahan sistem seleksi yang lama dan mengakui pentingnya perubahan cenderung lebih berhasil dalam melaksanakan reformasi. Kesadaran ini dapat muncul dari evaluasi internal yang teliti, umpan balik dari karyawan dan pemangku kepentingan, serta studi tentang praktik terbaik di industri atau sektor terkait. Selain itu, kepemimpinan yang kuat dan komitmen yang tulus dari pihak manajemen juga menjadi faktor penting. Ketika manajemen puncak memberikan dukungan penuh dan menetapkan visi yang jelas untuk reformasi, hal ini menciptakan landasan yang kuat bagi implementasi yang berhasil. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya terbatas pada pembuatan keputusan strategis, tetapi juga memainkan peran penting dalam memotivasi staf, menyediakan sumber daya yang cukup, dan menangani hambatan yang mungkin muncul selama proses reformasi.

Dengan demikian, pemahaman mendalam tentang faktor-faktor ini memberikan pandangan yang penting bagi organisasi yang ingin meraih keberhasilan dalam reformasi sistem seleksi pegawai mereka. a) Komitmen dan dukungan dari manajemen Kunci keberhasilan dari reformasi sistem seleksi adalah komitmen dan dukungan yang kuat dari manajemen puncak. Tanpa dukungan langsung dari manajemen, implementasi perubahan yang signifikan dalam sistem seleksi dapat terhambat atau bahkan gagal. Manajemen yang komited memberikan sumber daya yang diperlukan, baik itu dalam bentuk anggaran, personel, atau waktu, untuk memastikan bahwa reformasi dilakukan dengan tepat dan efektif. Selain itu, dukungan dari manajemen puncak juga mengirimkan sinyal kepada seluruh organisasi bahwa reformasi tersebut adalah prioritas dan memiliki legitimasi yang kuat, membantu mengatasi potensi resistensi atau ketidak-

pastian di tingkat operasional. b) Keterlibatan stakeholders Penting untuk memperhatikan keterlibatan stakeholders dalam proses reformasi sistem seleksi. Melibatkan berbagai pihak, termasuk HR, departemen yang merekrut, dan kandidat, memungkinkan untuk mendapatkan beragam perspektif dan masukan yang diperlukan untuk merancang sistem seleksi yang lebih baik dan lebih inklusif. Keterlibatan stakeholders juga membantu membangun dukungan internal untuk reformasi tersebut, mengurangi resistensi, dan meningkatkan penerimaan terhadap perubahan. Dengan melibatkan pihak-pihak terkait sejak awal, organisasi dapat menciptakan rasa kepemilikan bersama terhadap proses reformasi, yang dapat meningkatkan keberhasilan implementasi dan adopsi sistem baru. c) Komunikasi yang efektif Komunikasi yang efektif tentang reformasi sistem seleksi merupakan elemen kunci dalam memastikan keberhasilan perubahan. Penting untuk secara jelas dan transparan mengkomunikasikan tujuan, proses, dan manfaat dari reformasi kepada semua stakeholders terkait.

Ini termasuk memberikan informasi yang jelas tentang perubahan yang akan dilakukan, serta memberikan kesempatan bagi pihak-pihak terlibat untuk menyampaikan pertanyaan, kekhawatiran, atau masukan. Selain itu, memberikan pelatihan yang diperlukan kepada personel HR dan departemen yang terlibat dalam implementasi sistem baru juga merupakan bagian penting dari komunikasi yang efektif. Dengan memastikan bahwa semua pihak terinformasi dengan baik dan siap menghadapi perubahan, organisasi dapat mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan kesuksesan reformasi sistem seleksi. d) Evaluasi dan Monitoring Evaluasi dan monitoring secara berkala merupakan langkah penting dalam memastikan keberhasilan dari reformasi sistem seleksi pegawai. Melalui evaluasi, kita dapat mengidentifikasi kelemahan atau hambatan yang mungkin muncul dalam penerapan sistem baru. Dengan demikian, evaluasi memberikan kesempatan untuk melakukan perbaikan atau penyesuaian yang diperlukan agar sistem seleksi tetap relevan dan efektif dalam mengidentifikasi calon pegawai yang berkualitas.

## **IV. SIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Simpulan**

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa reformasi sistem seleksi memiliki potensi besar untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas dalam proses rekrutmen pegawai. Dengan mengadopsi pendekatan yang tepat, organisasi dapat memperoleh hasil yang optimal dalam pemilihan karyawan baru. Namun, penting untuk diingat bahwa keberhasilan reformasi ini tidak hanya tergantung pada implementasi teknis sistem baru, tetapi juga pada pemahaman mendalam terhadap dinamika organisasi dan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi perubahan. Oleh karena itu, melibatkan stakeholders terkait, seperti manajemen senior, personel HR, dan bahkan karyawan, sangatlah penting untuk dapat memastikan kesuksesan dan penerimaan luas terhadap reformasi yang diusulkan. Dengan demikian, kesimpulan ini menekankan pentingnya kolaborasi dan komunikasi yang efektif dalam merancang dan menerapkan reformasi sistem seleksi yang efisien dan berdampak positif.

### **B. Saran**

Berdasarkan penelitian tersebut, beberapa saran yang dapat diberikan adalah: 1. Analisis Mendalam tentang Kebutuhan Organisasi: Sebelum meluncurkan reformasi sistem seleksi, disarankan untuk melakukan analisis mendalam tentang kebutuhan spesifik organisasi. Ini termasuk identifikasi keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk mencapai tujuan strategis, serta pemahaman tentang budaya dan nilai perusahaan yang harus dijaga. 2. Pemilihan Metode Seleksi yang Sesuai: Setelah memahami kebutuhan organisasi, penting untuk memilih metode seleksi yang paling sesuai. Ini bisa berupa tes kompetensi, wawancara terstruktur, atau bahkan penggunaan teknologi seperti algoritma kecerdasan buatan. Pemilihan metode harus didasarkan pada keakuratan, objektivitas, dan relevansi terhadap posisi yang akan diisi. 3. Pelatihan dan Pengembangan untuk Personel HR: Reformasi sistem seleksi seringkali memerlukan adopsi teknologi baru atau pendekatan yang berbeda. Oleh karena itu, penting untuk memberikan pelatihan dan pengembangan kepada personel HR agar mereka dapat menguasai dan menerapkan metode seleksi yang baru dengan efektif. 4. Kolaborasi dan Keterlibatan Stakeholders: Melibatkan stakeholders

terkait, seperti manajemen senior, personel HR, dan bahkan karyawan, dalam proses perencanaan dan pelaksanaan reformasi sangatlah penting. Ini akan memastikan dukungan yang kuat, pemahaman yang komprehensif, dan penerimaan luas terhadap perubahan yang diusulkan. 5. Evaluasi dan Peningkatan Berkelanjutan: Setelah implementasi, penting untuk terus melakukan evaluasi terhadap efektivitas sistem seleksi yang baru. Hal ini memungkinkan untuk mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki atau disempurnakan agar sistem dapat terus meningkatkan efisiensi dan kualitas rekrutmen pegawai secara berkelanjutan. Dengan mengikuti saran-saran ini, diharapkan organisasi dapat mengoptimalkan efisiensi dan kualitas rekrutmen pegawai melalui reformasi sistem seleksi yang terencana dengan baik dan dilakukan dengan kolaborasi yang kuat dari seluruh stakeholder terkait.

#### **DAFTAR RUJUKAN**

- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 3(2), 246–255.
- Etikawati, E., & Udjang, R. (2016). Strategi rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 4(1).
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia" Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2), 14–22.
- Hutagalung, B. A. (2022). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210.
- Nurcaya, N., Sapar, S., & Haedar, H. (2023). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Se-Kecamatan Latimojong Indonesia, (JIBI) *Urnal Inovasi Bisnis*, 1(1).
- Putri, A., Nuringwahyu, S., & Hardati, R. N. (2021). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Kantor Kejaksaan Negeri Batu). *JlAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 10(1), 1–12.
- Titisari, M., & Ikhwan, K. (2021). Proses Rekrutmen Dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan Dan Faktornya. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(3), 11–27.
- Wulandari, W. (2023). Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Calon Aparatur Sipil Negara Di Indonesia. *Jurnal Lensa*, 17(2), 44–55.
- Yullyanti, E. (2009). Analisis proses rekrutmen dan seleksi pada kinerja pegawai. *Bisnis & Birokrasi: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, 16(3), 2.