

Implementasi dan Evaluasi E-Rekrutmen dalam Proses Rekrutmen Calon Karyawan di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera

by Mutia Mawardah

Submission date: 10-Jul-2024 12:11PM (UTC+0700)

Submission ID: 2414631406

File name: KESEJAHTERAAN_BERSAMA_-_VOLUME_1,_NO.3,_JULI_2024_HAL_19-24.pdf (340.9K)

Word count: 1611

Character count: 11001



Implementasi dan Evaluasi E-Rekrutmen dalam Proses Rekrutmen Calon Karyawan di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera

The Implementation of E-Recruitment in the Recruitment Process of Prospective Employees at PT. Prima Karya Sarana Sejahtera

Mutia Mawardah¹, Susan Dian Purnamasari², Febriyanti Panjaitan³, Nia Oktaviani⁴
Fatmasari⁵, Evi Yulianingsih⁶, Merzi Tamara Oktaviani⁷

^{1,2,3,4,5,6,7} Universitas Bina Darma, Palembang, Indonesia

*Email Korespondensi : febriyanti_panjaitan@binadarma.ac.id

Article History:

Received: Mei 12, 2024;

Revised: Juni 18, 2024;

Accepted: Juli 08, 2024;

Published: Juli 10, 2024;

Keywords: Implementation, Evaluation, E-Recruitment.

Abstract: This dedication implements and evaluates the e-recruitment system at PT. Prima Karya Sarana Sejahtera to enhance the employee recruitment process. By employing a structured implementation method, from initial preparation to final evaluation, this dedication successfully introduces the integration of psychological assessments into the company's e-recruitment platform. Evaluation results indicate a significant improvement in HR team understanding and skills in using this new system, as well as enhanced efficiency in candidate selection. The final report and presentation of results to PT. Prima Karya Sarana Sejahtera management illustrate the benefits of implementing this technology in optimizing the recruitment process. With ongoing support and consultation, it is expected that this e-recruitment system will continue to deliver sustained positive impacts for the company. Keywords: e-recruitment, psychological assessment, student dedication, recruitment efficiency

Abstrak

Pengabdian ini mengimplementasikan dan mengevaluasi sistem e-rekrutmen di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera untuk meningkatkan proses rekrutmen calon karyawan. Dengan melibatkan metode pelaksanaan yang terstruktur, mulai dari persiapan awal hingga evaluasi akhir, pengabdian ini berhasil memperkenalkan integrasi penilaian psikologis ke dalam platform e-rekrutmen perusahaan. Hasil evaluasi menunjukkan peningkatan signifikan dalam pemahaman dan keterampilan tim HR dalam menggunakan sistem baru ini, serta efisiensi yang lebih baik dalam seleksi kandidat. Laporan akhir dan presentasi hasil kepada manajemen PT. Prima Karya Sarana Sejahtera menggambarkan manfaat implementasi teknologi ini dalam mengoptimalkan proses rekrutmen. Dengan dukungan dan konsultasi berkelanjutan, diharapkan sistem e-rekrutmen ini dapat berlanjut dan memberikan dampak positif yang berkelanjutan bagi perusahaan. Keywords: e-rekrutmen, penilaian psikologis, pengabdian mahasiswa, efisiensi rekrutmen.

Kata Kunci: Implementasi, Evaluasi, E-Rekrutmen

1. PENDAHULUAN

Dalam era digital yang terus berkembang, proses rekrutmen tradisional semakin digantikan oleh sistem e-rekrutmen yang lebih efisien dan terintegrasi [1]. PT. Prima Karya Sarana Sejahtera, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang sumber daya manusia, telah mengadopsi e-rekrutmen untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam proses rekrutmen calon karyawan. Namun, implementasi teknologi ini juga memerlukan pemahaman mendalam tentang aspek psikologis yang terlibat dalam rekrutmen, seperti penilaian psikologis, evaluasi

* Mutia Mawardah, febriyanti_panjaitan@binadarma.ac.id

kualitatif kandidat, dan dampak teknologi terhadap pengalaman calon karyawan.

Dalam mengimplementasikan kegiatan pengabdian masyarakat, tim pengabdian melihat kesempatan untuk berkontribusi melalui kegiatan pengabdian dengan mengimplementasikan dan mengevaluasi sistem e-rekrutmen di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera. Pengabdian ini bertujuan untuk membantu perusahaan dalam memahami dan mengoptimalkan aspek psikologis dari proses rekrutmen digital. Kami bekerja sama dengan tim HR untuk mengintegrasikan penilaian psikologis yang efektif dalam sistem e-rekrutmen, serta mengembangkan alat dan teknik evaluasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Melalui kegiatan pengabdian ini, kami juga berupaya untuk memberikan wawasan tentang bagaimana e-rekrutmen dapat meningkatkan akurasi dalam penilaian kandidat dan mempercepat proses seleksi. Penggunaan teknologi dalam rekrutmen memungkinkan perusahaan untuk menjangkau lebih banyak kandidat dengan cepat, tetapi juga menimbulkan tantangan baru dalam hal keadilan dan validitas penilaian. Oleh karena itu, penting bagi kami untuk memastikan bahwa sistem yang digunakan tidak hanya efisien, tetapi juga adil dan objektif dalam menilai kompetensi dan potensi kandidat.

Dengan latar belakang ini, pengabdian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kualitas proses rekrutmen perusahaan. Kami berharap kegiatan ini tidak hanya bermanfaat bagi perusahaan dalam mendapatkan calon karyawan yang sesuai, tetapi juga bagi mahasiswa dalam menerapkan pengetahuan psikologi mereka dalam konteks dunia kerja yang nyata.

2. METODE

Kegiatan pengabdian ini terlihat pada Gambar 1, dimana terdapat empat tahapan kegiatan mulai dari kegiatan persiapan, implementasi, evaluasi dan laporan kegiatan, untuk penjelasan masing-masing tahapan yaitu :

1. Persiapan

Pertemuan awal antara tim pengabdian mahasiswa dan pihak perusahaan untuk membahas tujuan, kebutuhan, dan harapan dari program pengabdian ini. Diskusi ini akan membantu menentukan arah dan fokus kegiatan. Kemudian mahasiswa akan diberikan pelatihan mengenai penggunaan perangkat lunak e-rekrutmen dan interview wawancara melalui media online seperti zoom.

2. Implementasi Kegiatan

Tim pengabdian akan bekerja sama dengan tim HR untuk merancang dan mengintegrasikan alat penilaian psikologis ke dalam sistem e-rekrutmen. Ini termasuk

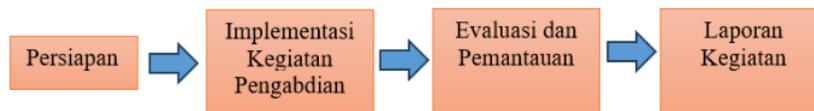
pembuatan kuesioner, tes psikologis, dan panduan evaluasi yang sesuai. Selanjutnya akan memberikan pelatihan kepada tim HR dan staf yang dengan menggunakan sistem e-rekrutmen yang tersedia. Pelatihan ini mencakup cara mengoperasikan sistem, melakukan penilaian, dan menginterpretasikan hasil tes psikologis.

3. Evaluasi dan Pemantauan

Mengumpulkan data dari hasil uji coba, termasuk umpan balik dari pengguna dan hasil penilaian kandidat. Data ini akan digunakan untuk mengevaluasi efektivitas sistem dan identifikasi area yang memerlukan perbaikan.

4. Laporan Kegiatan

Menyusun laporan akhir yang mencakup semua kegiatan yang telah dilakukan, hasil evaluasi, dan rekomendasi. Serta laporan ini akan diserahkan kepada PT. PKSS dan institusi.



Gambar 2.1 Metode Pelaksanaan Kegiatan Pengabdian

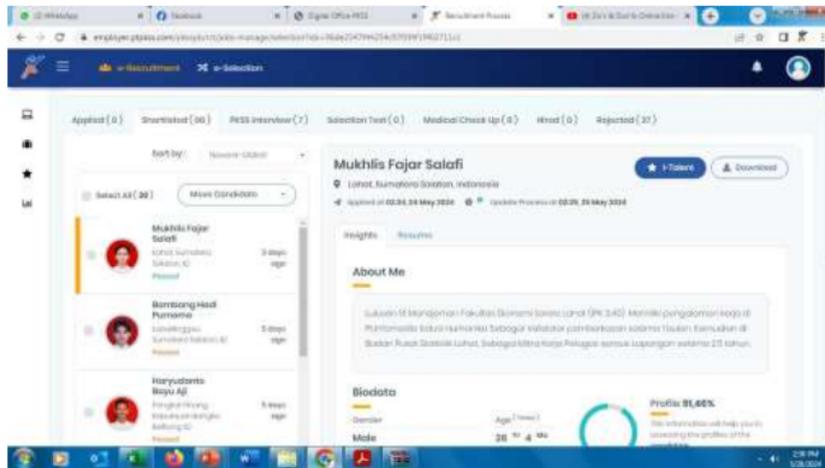
Dengan metode ini, diharapkan kegiatan pengabdian mahasiswa psikologi dalam implementasi dan evaluasi e-rekrutmen di PT. KSS dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses rekrutmen calon karyawan, serta memberikan pengalaman berharga bagi mahasiswa dalam menerapkan ilmu psikologi dalam dunia kerja nyata.

3. HASIL

Kegiatan pengabdian ini dilakukan selama 3 bulan dari bulan Februari-April 2024, dan setelah melalui semua tahapan metode pelaksanaan pengabdian yang telah disepakati, hasilnya menunjukkan pencapaian yang signifikan dalam implementasi e-rekrutmen di PT. PKSS. Tahap persiapan mengawali proses dengan rapat awal yang membantu menetapkan tujuan dan fokus kegiatan, serta pengumpulan data yang memperkuat pemahaman terhadap kebutuhan sistem rekrutmen dan penilaian psikologis perusahaan. Pelatihan intensif terhadap penggunaan e-rekrutmen meningkatkan keterampilan tim HR dalam mengoperasikan sistem dan melakukan evaluasi kandidat.

Pada tahap implementasi, desain dan integrasi penilaian psikologis berhasil

diimplementasikan ke dalam sistem e-rekrutmen dengan sukses. Uji coba sistem yang dilakukan menunjukkan bahwa sistem berjalan dengan lancar dan dapat diandalkan dalam memfasilitasi proses seleksi karyawan. Evaluasi yang dilakukan pada tahap berikutnya menunjukkan peningkatan signifikan dalam pengetahuan dan keterampilan tim HR dalam menggunakan e-rekrutmen serta penilaian psikologis. Sistem e-rekrutmen yang telah berjalan terdapat pada Gambar 2, dan kegiatan pelaksanaan wawancara secara online terdapat pada Gambar 3.



Gambar 3.1 E-rekrutmen



Gambar 3.2 Tahapan Wawancara

Hasil akhir dari pengabdian ini terwujud dalam penyusunan laporan akhir yang komprehensif, yang mencakup semua kegiatan yang telah dilakukan, hasil evaluasi, dan

rekomendasi untuk perbaikan lebih lanjut. Presentasi hasil kepada manajemen PT. PKSS memberikan kesempatan untuk menjelaskan temuan, manfaat, dan rekomendasi yang diperoleh dari pengabdian ini. Dukungan dan konsultasi berkelanjutan juga telah disediakan untuk memastikan implementasi e-rekrutmen yang berkelanjutan dan optimal di perusahaan. Dengan demikian, pengabdian ini memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses rekrutmen calon karyawan di PT. KSS.

4. DISKUSI

Kegiatan pengabdian ini menggambarkan sebuah upaya yang komprehensif dalam menerapkan solusi teknologi (e-rekrutmen) untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses rekrutmen di PT. PKSS. Melalui tahapan persiapan yang meliputi rapat awal, pengumpulan data, dan pelatihan penggunaan e-rekrutmen, pengabdian berhasil menetapkan fondasi yang kuat untuk implementasi sistem baru. Integrasi penilaian psikologis ke dalam e-rekrutmen membuktikan adanya adaptasi teknologi yang responsif terhadap kebutuhan perusahaan dalam menyeleksi kandidat yang sesuai.

Selama tahap implementasi, uji coba sistem berhasil mengonfirmasi bahwa aplikasi e-rekrutmen dapat diandalkan dalam mengelola proses rekrutmen, dari pengajuan lamaran hingga tahap wawancara online. Evaluasi yang dilakukan menunjukkan peningkatan kemampuan tim HR dalam mengoperasikan sistem baru ini, yang didukung oleh hasil analisis.

Hasil akhir dari pengabdian ini tidak hanya tercermin dalam laporan akhir yang komprehensif, tetapi juga dalam presentasi hasil kepada manajemen PT. Prima Karya Sarana Sejahtera. Diskusi dengan manajemen memperkuat pemahaman akan manfaat dan potensi peningkatan lebih lanjut yang dapat diperoleh dari sistem e-rekrutmen ini. Dukungan berkelanjutan dan konsultasi yang disediakan menjamin kelangsungan implementasi dan optimalisasi sistem di masa depan.

Secara keseluruhan, pengabdian ini memberikan gambaran tentang bagaimana kolaborasi antara mahasiswa psikologi dengan industri dapat menghasilkan solusi inovatif yang memberikan dampak positif bagi efisiensi operasional perusahaan dan pengalaman berharga bagi mahasiswa dalam menerapkan ilmu psikologi secara praktis.

5. KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian ini menggarisbawahi pentingnya integrasi teknologi dalam proses rekrutmen karyawan di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera. Melalui implementasi e-rekrutmen

yang mencakup desain sistem dan integrasi penilaian psikologis, pengabdian berhasil meningkatkan efisiensi dan efektivitas seleksi karyawan. Evaluasi yang dilakukan menunjukkan peningkatan signifikan dalam pengetahuan dan keterampilan tim HR dalam mengoperasikan sistem baru. Laporan akhir dan presentasi hasil kepada manajemen perusahaan memperkuat kesuksesan pengabdian ini, sementara dukungan berkelanjutan menjamin keberlanjutan dan optimalisasi sistem di masa mendatang.

DAFTAR REFERENSI

- 7
Wulandari, F. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Gerbang Media Aksara.
- 2
Sari, D. P., Sandy, D., Bandhaso, M. L., & Rasinan, D. (2024). Penilaian efektivitas sistem perekrutan dan seleksi dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bitumen Marasende. *JE urnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 10(1), 136–142.
- 6
Sugiarti, E., Mukrodi, M., & Mawardi, S. (2022). Manajemen sumber daya manusia.
- 1
Sinaga, I., Purwati, A. S. M., Akadiati, V. A. P., & Ariany, F. (2022). Pemberdayaan UMKM Pusat Usaha Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (Pusparekraf) Bandar Lampung dalam pengisian SPT tahunan. *Near Journal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 162–167.

MSI (J

Implementasi dan Evaluasi E-Rekrutmen dalam Proses Rekrutmen Calon Karyawan di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera

ORIGINALITY REPORT

11%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	jurnal.kdi.or.id Internet Source	3%
2	www.journal.lembagakita.org Internet Source	2%
3	Submitted to Universitas Sebelas Maret Student Paper	1%
4	journal.diginus.id Internet Source	1%
5	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1%
6	repository.pnb.ac.id Internet Source	1%
7	eprints.umg.ac.id Internet Source	1%
8	F. Panjaitan, S. Nurmaini, Muhammad Akbar, A.H. Mirza, H. Syaputra, T.B. Kurniawan, R. Umi P. "Identification of Classification Method	1%

for Sudden Cardiac Death: A Review", 2019
International Conference on Electrical
Engineering and Computer Science (ICECOS),
2019

Publication

9	id.berita.yahoo.com	1 %
---	--	-----

Internet Source

10	www.scribd.com	1 %
----	--	-----

Internet Source

11	proceeding.umsu.ac.id	<1 %
----	--	------

Internet Source

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

Implementasi dan Evaluasi E-Rekrutmen dalam Proses Rekrutmen Calon Karyawan di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6
