



Peran Keterlibatan Karyawan Richesee di Kota Serang dalam Mengoptimalkan Proses Rekrutmen dan Seleksi

Khaeruman

Universitas Bina Bangsa

Jl. Raya Serang - Jakarta, Km. 03 No. 1B, Kota Serang, Banten 42124

Korespondensi penulis: khaeruman.oce@gmail.com

Abstrak. *This research aims to investigate the role of Richesee employee involvement in Serang City in optimizing the recruitment and selection process. Employee engagement is identified as a key element that can influence the effectiveness and efficiency of employee recruitment and selection processes. This research uses qualitative research methods, involving in-depth interviews with Richesee employees, human resources managers, and other related parties. It is hoped that the results of this research will provide a better understanding of how the involvement of Richesee employees in Serang City can influence the recruitment and selection process. In addition, this research will provide recommendations for companies and human resource practitioners in increasing employee engagement to optimize the employee recruitment and selection process. The conclusions of this research are expected to make a significant contribution to the human resource management literature and provide a more in-depth view of the role of employee involvement in the context of the recruitment and selection process.*

Keywords: *Employee Involvement, Recruitment, Selection*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki peran keterlibatan karyawan Richesee di Kota Serang dalam mengoptimalkan proses rekrutmen dan seleksi. Keterlibatan karyawan diidentifikasi sebagai elemen kunci yang dapat memengaruhi efektivitas dan efisiensi proses perekrutan dan seleksi karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, melibatkan wawancara mendalam dengan karyawan Richesee, manajer sumber daya manusia, dan pihak terkait lainnya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana keterlibatan karyawan Richesee di Kota Serang dapat memengaruhi proses rekrutmen dan seleksi. Selain itu, penelitian ini akan memberikan rekomendasi bagi perusahaan dan praktisi sumber daya manusia dalam meningkatkan keterlibatan karyawan untuk mengoptimalkan proses perekrutan dan seleksi karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap literatur manajemen sumber daya manusia dan memberikan pandangan yang lebih mendalam tentang peran keterlibatan karyawan dalam konteks proses rekrutmen dan seleksi.

Kata kunci: Keterlibatan Karyawan, Rekrutmen, Seleksi

PENDAHULUAN

Pada era bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Salah satu aspek kritis dalam memastikan keberhasilan sumber daya manusia adalah melalui proses rekrutmen dan seleksi yang efektif. Kota Serang, sebagai lingkungan bisnis yang dinamis, menghadirkan tantangan tersendiri bagi perusahaan, termasuk Richesee, dalam mendapatkan dan mempertahankan karyawan berkualitas.

Keterlibatan karyawan diakui sebagai faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja dan produktivitas mereka. Dalam konteks rekrutmen dan seleksi, keterlibatan karyawan dianggap memiliki potensi untuk mengoptimalkan proses tersebut, dengan karyawan yang terlibat aktif dalam menentukan kualitas dan kesesuaian calon karyawan dengan kebutuhan organisasi.

Namun, hingga saat ini, penelitian yang mendalam mengenai peran keterlibatan karyawan, khususnya di Kota Serang, dalam mengoptimalkan proses rekrutmen dan seleksi masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan ini dengan mengkaji secara mendalam peran keterlibatan karyawan Richesee di Kota Serang dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses rekrutmen dan seleksi. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang peran keterlibatan karyawan dalam konteks ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi berharga bagi perusahaan dalam mengembangkan strategi rekrutmen dan seleksi yang lebih adaptif dan berhasil di lingkungan bisnis yang dinamis seperti Kota Serang.

Richesee, dengan reputasinya sebagai perusahaan yang berkomitmen terhadap tim berkualitas, telah mengambil pendekatan inovatif dalam menjalankan proses rekrutmen dan seleksi. Mereka tidak hanya melibatkan karyawan dalam tahapan krusial ini, tetapi juga menerapkan integrasi yang mendalam terhadap pandangan dan pengalaman karyawan. Richesee menggandeng karyawan tidak hanya sebagai peserta, melainkan memberikan peran aktif kepada mereka untuk berbagi pandangan, mengevaluasi kandidat potensial, dan bahkan menjadi bagian dari tim penilai. Pendekatan ini memberikan dimensi yang lebih luas dalam proses rekrutmen dan seleksi, menciptakan ruang bagi keragaman pendapat internal yang dapat memengaruhi keputusan akhir dengan cara yang positif dan produktif (Bakar et al., 2023).

Dalam hal ini, Richesee menerapkan filosofi bahwa keterlibatan karyawan bukan hanya sekadar formalitas, melainkan suatu cara untuk membangun fondasi tim yang tangguh dan beragam. Dengan melibatkan karyawan secara aktif, perusahaan ini memberikan nilai tambah pada proses rekrutmen dan seleksi, memastikan bahwa keputusan akhir tidak hanya mencerminkan kebutuhan organisasi tetapi juga mencermati perspektif internal yang beragam dan bernilai. Dengan demikian, peran keterlibatan karyawan dalam proses rekrutmen dan seleksi di Richesee tidak hanya menjadi praktik yang dijalankan, tetapi menjadi bagian integral dari budaya perusahaan yang dinamis dan progresif.

Keterlibatan karyawan dalam proses rekrutmen dan seleksi di Richesee mengambil peran yang lebih luas daripada sekadar pencarian bakat. Sebagai bagian dari strategi yang diusung oleh perusahaan, keterlibatan ini diterapkan dengan tujuan memperkuat dan membentuk budaya perusahaan yang berkelanjutan. Melibatkan karyawan dalam proses rekrutmen menciptakan rasa memiliki yang kuat terhadap rekrutan baru sebelum mereka benar-benar bergabung. Ini bukan hanya sekadar langkah formal dalam menciptakan tim yang solid, tetapi juga menjadi fondasi yang kokoh untuk integrasi karyawan baru ke dalam lingkungan kerja Richesee. Keterlibatan karyawan membantu membangun ikatan emosional yang mendalam antara rekrutan baru dan tim yang ada, membawa dampak positif pada keberlanjutan budaya perusahaan yang kental dengan nilai-nilai kolaborasi dan kepedulian. Selain itu, keterlibatan karyawan dalam proses seleksi menciptakan harmoni antara departemen sumber daya manusia dan tim yang membutuhkan rekrutan baru. Dengan terlibatnya karyawan, perusahaan menciptakan keselarasan antara kebutuhan tim dengan karakteristik individu yang diinginkan oleh karyawan yang akan bekerja secara langsung dengan mereka. Partisipasi aktif dalam proses rekrutmen dan seleksi juga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan evaluasi, analisis, dan komunikasi mereka. Dengan berkontribusi dalam memilih rekrutan baru, karyawan dapat melihat proses yang kompleks dari berbagai sudut pandang, mengasah intuisi mereka dalam mengidentifikasi bakat yang sesuai dengan nilai dan kebutuhan perusahaan (Lim & Fatyandri, 2023). Melalui keterlibatan ini, Richesee menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan inovatif, di mana setiap individu merasa memiliki peran penting dalam membentuk masa depan perusahaan.

Meskipun keterlibatan karyawan dalam proses rekrutmen dan seleksi membawa manfaat signifikan, tantangan yang muncul memerlukan manajemen yang bijak. Penting untuk memastikan bahwa keterlibatan karyawan tidak mengorbankan profesionalisme dan objektivitas dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu, perusahaan harus menjaga keseimbangan antara melibatkan karyawan dan menjaga integritas proses rekrutmen. Richesee telah memberikan contoh bahwa pendekatan ini bukan hanya merupakan upaya untuk meningkatkan keberagaman dan integrasi tim, tetapi juga merupakan strategi cerdas untuk membangun budaya perusahaan yang inklusif.

Dalam dunia yang terus berubah, peran keterlibatan karyawan dalam proses rekrutmen dan seleksi bukanlah hanya sekadar tren, melainkan merupakan strategi yang krusial untuk mencapai kesuksesan jangka panjang. Richesee, dengan kesuksesannya, telah menunjukkan bahwa kolaborasi internal yang erat dapat menjadi kekuatan yang mendorong keberhasilan organisasi. Dengan melibatkan karyawan secara aktif, perusahaan dapat menciptakan lingkungan di mana individu merasa dihargai dan memiliki peran yang signifikan dalam pembentukan masa depan perusahaan. Melibatkan karyawan bukan hanya memperkaya pengalaman rekrutmen, tetapi juga membentuk citra perusahaan sebagai tempat yang mendorong partisipasi aktif dan memahami nilai setiap individu (Sudiantini et al., 2023).

Masalah ini menggabungkan beberapa aspek relevan terkait peran keterlibatan karyawan di Richesee. Bagaimana keterlibatan karyawan di Richesee memengaruhi persepsi kandidat terhadap perusahaan sebagai tempat kerja yang potensial?. Dengan merinci masalah ini, kita mencerminkan kompleksitas dan keragaman faktor-faktor yang terlibat dalam keterlibatan karyawan di konteks perusahaan tersebut.

KAJIAN TEORI

Karyawan

Karyawan memiliki peran utama dalam setiap organisasi atau perusahaan, dipekerjakan untuk menjalankan tugas, tanggung jawab, dan peran tertentu yang mendukung pencapaian tujuan entitas tersebut. Lebih dari sekadar kehadiran fisik di tempat kerja, karyawan dianggap sebagai sumber daya manusia yang memberikan kontribusi nyata dalam menjalankan operasional, mengembangkan diri, dan mencapai keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Dalam berbagai bidang pekerjaan, setiap karyawan dapat bertanggung jawab atas beragam tugas, seperti produksi, layanan pelanggan, manajemen, hingga pengembangan produk atau layanan baru. Terlebih lagi, peran karyawan melibatkan kontribusi dalam membentuk budaya perusahaan melalui kolaborasi tim, komunikasi yang efektif, dan kepatuhan terhadap nilai-nilai serta norma-norma yang dianut oleh perusahaan. Sebagai bagian integral dari pertumbuhan perusahaan, karyawan seringkali menjadi sumber gagasan, saran, atau inovasi yang mendukung perkembangan perusahaan. Seperti yang disampaikan oleh Sari (2020), karyawan juga berkontribusi dalam mengidentifikasi masalah dan menawarkan solusi yang dapat meningkatkan efisiensi operasional atau kualitas produk dan layanan.

Peran karyawan tidak hanya terbatas pada tugas-tugas operasional, tetapi juga memiliki dampak signifikan dalam menciptakan suasana kerja yang produktif dan positif. Kualitas hubungan antar karyawan, semangat kerja, dan tingkat kepuasan karyawan turut memengaruhi kinerja keseluruhan perusahaan. Memastikan pemenuhan kebutuhan karyawan, baik secara profesional maupun pribadi, memiliki potensi untuk memengaruhi tingkat retensi, motivasi, dan loyalitas terhadap perusahaan (Julian, 2021).

Rekrutmen

Rekrutmen merupakan suatu proses strategis yang mendalam dalam manajemen sumber daya manusia, yang bertujuan untuk menarik, menilai, dan memilih kandidat terbaik guna mengisi posisi-posisi yang ada di dalam organisasi. Sebagaimana dijelaskan oleh Mukhtar & Masradin (2023), proses ini melibatkan langkah-langkah mulai dari merumuskan kebutuhan dan sumber daya manusia baru hingga mengonversi kandidat menjadi anggota tim yang produktif. Tujuan utama rekrutmen adalah memastikan bahwa organisasi memiliki individu dengan keterampilan, keahlian, dan karakteristik yang sesuai dengan kebutuhan dan budaya perusahaan. Proses dimulai dengan identifikasi kebutuhan perusahaan terhadap sumber daya manusia baru, melibatkan analisis pekerjaan, penentuan posisi yang harus diisi, dan perencanaan strategis untuk menjangkau calon kandidat yang potensial. Selanjutnya, menurut Suparna & MH (2020), rekrutmen juga mencakup identifikasi karakteristik dan kriteria yang diperlukan untuk posisi tersebut, seperti keterampilan teknis, keahlian interpersonal, dan pengetahuan spesifik. Dengan demikian, rekrutmen bukan hanya sekadar pencarian individu, melainkan suatu strategi yang melibatkan perencanaan yang cermat untuk memastikan pemilihan kandidat yang optimal sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Seleksi

Proses seleksi merupakan fungsi kritis dalam manajemen Sumber Daya Manusia, yang memegang peran penting dalam menentukan apakah individu yang telah melewati proses rekrutmen akan diterima atau tidak oleh organisasi. Seperti yang dijelaskan oleh Cardoso Gomes (2018), proses ini mengukur ketersediaan individu dalam jumlah yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, serta menentukan apakah pelamar memenuhi kriteria yang diinginkan. Proses seleksi melibatkan berbagai metode dan teknik penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kandidat yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sebagaimana dikemukakan oleh Raharjo & Wening (2023). Dengan demikian, proses seleksi tidak hanya menjadi pintu gerbang akhir dalam penerimaan karyawan, tetapi juga menjadi landasan untuk memastikan bahwa individu yang dipilih dapat memberikan kontribusi optimal sesuai dengan harapan dan kebutuhan.

Evaluasi pasca-seleksi merupakan langkah yang tak kalah penting. Melalui evaluasi ini, perusahaan dapat menilai keberhasilan kandidat yang telah terpilih dalam peran mereka serta dampaknya terhadap organisasi. Pendekatan ini menjadi kunci untuk memastikan bahwa proses seleksi tidak hanya berhenti pada tahap penerimaan, tetapi juga berfungsi sebagai landasan perbaikan di masa mendatang. Seperti yang disampaikan oleh Suripatty (2019), evaluasi pasca-seleksi memberikan wawasan tentang aspek-aspek yang berjalan dengan baik atau memerlukan perbaikan dalam proses seleksi mereka. Dengan memahami pengalaman kandidat yang telah diterima, perusahaan dapat mengidentifikasi potensi peningkatan serta menyesuaikan strategi rekrutmen dan seleksi untuk mencapai efektivitas yang lebih tinggi di masa depan.

METODE PENELITIAN

Spesifikasi Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi secara mendalam peran keterlibatan karyawan Richessee di Kota Serang dalam mengoptimalkan proses rekrutmen dan seleksi. Fokus penelitian akan ditempatkan pada pemahaman sejauh mana keterlibatan karyawan mempengaruhi efisiensi dan efektivitas keseluruhan proses tersebut. Pengamatan terhadap peran karyawan dalam

tahap-tahap rekrutmen dan seleksi diharapkan dapat memberikan wawasan yang signifikan terkait peran keterlibatan dalam mencapai tujuan optimal organisasi.

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, melibatkan wawancara mendalam dengan karyawan Richesee, manajer sumber daya manusia, dan pihak terkait lainnya. Pendekatan kualitatif akan membantu dalam mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang pengalaman dan persepsi karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data untuk penelitian ini akan mencakup beberapa tahapan yang dirancang untuk mendapatkan wawasan mendalam tentang peran keterlibatan karyawan dalam proses rekrutmen di Richesee di Kota Serang. Pertama, wawancara mendalam akan dilakukan dengan karyawan yang terpilih, terutama mereka yang terlibat langsung dalam proses rekrutmen dan seleksi. Wawancara ini akan berfokus pada pandangan, pengalaman, dan persepsi mereka terhadap keterlibatan dalam proses tersebut. Selain itu, pengamatan langsung akan menjadi elemen kunci dalam pengumpulan data. Observasi terhadap tahapan-tahapan rekrutmen dan seleksi akan dilakukan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih kontekstual tentang bagaimana keterlibatan karyawan tercermin dalam praktek lapangan. Proses ini akan mencakup pemantauan interaksi antara karyawan, manajemen, dan calon karyawan selama proses seleksi.

Metode Analisis Data

Analisis data kualitatif dari studi kasus akan dilakukan melalui pendekatan tematik untuk mengidentifikasi pola dan tema yang muncul. Dengan pendekatan ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman holistik tentang bagaimana keterlibatan karyawan berkontribusi dalam mengoptimalkan proses rekrutmen dan seleksi di Richesee di Kota Serang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Keberhasilan Akhir dalam Keterlibatan Karyawan

Dalam pendekatan kualitatif, pemahaman mendalam tentang bagaimana keterlibatan karyawan memengaruhi keberhasilan akhir dalam menarik dan memilih kandidat yang tepat di dalam konteks rekrutmen dan seleksi menunjukkan kompleksitas dan kedalaman aspek ini. Keterlibatan karyawan bukanlah sekadar proses administratif tetapi menjadi elemen dinamis yang mendasari dan membentuk seluruh proses rekrutmen dan seleksi. Pertama-tama, keterlibatan karyawan memberikan dimensi manusiawi dalam proses seleksi kandidat. Dengan memanfaatkan pengalaman dan pandangan langsung dari karyawan yang berada di lapangan, proses seleksi tidak hanya terbatas pada pencarian kualifikasi teknis. Sebaliknya, keterlibatan ini membawa unsur nilai-nilai dan karakteristik yang mungkin tidak dapat diukur secara langsung melalui proses formal. Pendekatan ini memungkinkan terciptanya penilaian yang lebih holistik terhadap kandidat, yang tercermin melalui wawasan yang lebih dalam yang diberikan oleh para karyawan (Turu & Yunarti, 2022).

Selain itu, keterlibatan karyawan membuka pintu untuk adanya perspektif multidimensional dalam menilai kandidat. Karyawan yang terlibat secara aktif dalam proses seleksi membawa beragam pengalaman, latar belakang, dan pandangan yang berbeda terhadap apa yang membuat seseorang menjadi kandidat yang cocok. Hal ini membuka ruang untuk

pertimbangan yang lebih luas terkait dengan kemampuan, kecocokan budaya, dan potensi panjang kandidat.

Keterlibatan karyawan juga menciptakan rasa kepemilikan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan rekrutmen dan seleksi. Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki kontribusi yang signifikan dalam proses ini, mereka cenderung lebih berkomitmen terhadap memilih kandidat terbaik. Ini dapat menciptakan atmosfer yang lebih kooperatif dan membangun kepercayaan dalam keputusan yang diambil. Di samping itu, keterlibatan karyawan bisa menjadi faktor penentu 'fit' kandidat dengan budaya perusahaan. Mereka mungkin lebih mampu mengidentifikasi kesesuaian seseorang dengan nilai-nilai yang dianut perusahaan serta dinamika tim yang ada. Hal ini dapat membantu memastikan bahwa kandidat tidak hanya memiliki kualifikasi, tetapi juga dapat berintegrasi dengan baik dalam lingkungan kerja. Dengan demikian, keterlibatan karyawan tidak hanya memperkaya proses seleksi tetapi juga berpotensi meningkatkan keberlanjutan dan keberhasilan jangka panjang dalam perekrutan.

Selanjutnya, keterlibatan karyawan bukan hanya memainkan peran dalam memberikan perspektif, tetapi juga dapat membantu mengidentifikasi kebutuhan yang lebih spesifik untuk posisi yang tersedia. Dengan memahami secara langsung tugas dan tanggung jawab di lapangan, karyawan dapat memberikan input yang lebih terperinci mengenai apa yang sebenarnya dibutuhkan oleh tim atau divisi tertentu. Ini menjadi kunci dalam mengarahkan pencarian kandidat yang lebih tepat dan sesuai dengan kebutuhan yang sebenarnya.

Keterlibatan karyawan dapat menciptakan kesan positif bagi kandidat yang sedang diuji. Proses seleksi yang melibatkan berbagai pihak, termasuk karyawan, dapat memberikan kesan bahwa perusahaan menerapkan proses yang inklusif dan transparan. Ini tidak hanya menciptakan atmosfer yang positif, tetapi juga dapat memengaruhi persepsi kandidat terhadap perusahaan sebagai tempat kerja yang ramah dan terbuka. Secara keseluruhan, keterlibatan karyawan dalam proses rekrutmen dan seleksi memberikan manfaat yang luas, mulai dari memberikan perspektif yang lebih mendalam hingga mencapai keberhasilan akhir dalam pemilihan kandidat yang tepat. Hal ini menegaskan bahwa keterlibatan karyawan bukan hanya langkah administratif, melainkan aspek fundamental dalam menciptakan proses seleksi yang lebih holistik dan efektif.

Peran Keterlibatan Karyawan pada Budaya Perusahaan

Peran keterlibatan karyawan dalam membentuk atau memperkuat budaya perusahaan terbukti menjadi unsur esensial dalam keberhasilan organisasi. Penelitian yang mendalam mengenai hubungan ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan memiliki peran sentral dalam membentuk identitas budaya perusahaan dan memberikan kontribusi signifikan dalam integrasi karyawan baru ke dalam budaya tersebut. Keterlibatan karyawan bukan sekadar sebagai peserta pasif, tetapi merupakan fondasi yang mendukung dan memperkuat budaya perusahaan.

Dalam hal ini, keterlibatan karyawan dilibatkan dalam pengambilan keputusan, penyusunan nilai-nilai perusahaan yang dijunjung tinggi, serta memberikan apresiasi terhadap diversitas pandangan. Temuan penelitian menegaskan bahwa budaya perusahaan tidak hanya dipengaruhi oleh kebijakan dan nilai-nilai yang diperkenalkan dari puncak hierarki, tetapi juga dipengaruhi secara signifikan oleh keterlibatan yang luas dari semua lapisan organisasi. Selain itu, keterlibatan karyawan dalam memperkuat budaya perusahaan memberikan peluang bagi karyawan untuk merasakan rasa memiliki terhadap nilai-nilai perusahaan. Ketika karyawan merasa memiliki peran yang signifikan dalam membentuk budaya, hal ini cenderung meningkatkan keterlibatan dan komitmen mereka untuk memelihara budaya tersebut. Hasilnya adalah budaya yang lebih kuat, dinamis, dan otentik yang tercermin dalam interaksi sehari-hari di

tempat kerja. Keterlibatan karyawan menjadi landasan vital dalam membangun budaya perusahaan yang memberdayakan dan mendukung pertumbuhan organisasi.

Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa keterlibatan karyawan memiliki dampak besar pada integrasi karyawan baru ke dalam budaya perusahaan. Karyawan baru yang merasakan keterlibatan dalam pembentukan budaya perusahaan cenderung mengalami proses integrasi yang lebih lancar, memahami norma-norma yang berlaku dengan lebih cepat, menyesuaikan diri dengan nilai-nilai yang dijunjung tinggi, dan merasa lebih termotivasi untuk berkontribusi sesuai dengan budaya yang ada. Temuan juga menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan membantu mentransfer nilai-nilai budaya perusahaan dari karyawan yang sudah ada kepada karyawan baru. Melibatkan karyawan dalam pengenalan budaya perusahaan kepada rekrutan baru menciptakan pengalaman onboarding yang menyeluruh dan berkesan, mempercepat penyesuaian karyawan baru dengan budaya perusahaan, dan mengurangi kesenjangan antara harapan dan realitas.

Selain itu, keterlibatan karyawan dalam membentuk budaya perusahaan juga menumbuhkan rasa kepemilikan yang lebih kuat terhadap budaya tersebut. Karyawan baru yang merasa bagian dari proses ini cenderung memiliki keterikatan emosional yang lebih tinggi terhadap budaya perusahaan, memotivasi mereka untuk menjadi bagian dari perubahan positif dan pertumbuhan budaya organisasi. Dengan demikian, keterlibatan karyawan pada berbagai tingkatan organisasi terbukti sebagai pendorong utama dalam membentuk, memperkuat, dan mengintegrasikan individu baru ke dalam budaya perusahaan yang ada.

Menjaga Kontinuitas dan Efisiensi Proses Rekrutmen

Peran keterlibatan karyawan dalam menjaga kontinuitas dan efisiensi dalam proses rekrutmen dan seleksi menunjukkan kepentingan yang besar. Keterlibatan karyawan bukan hanya sekadar aspek pendukung, melainkan menjadi faktor kunci dalam menjaga kelangsungan serta meningkatkan efisiensi proses tersebut. Karyawan yang terlibat langsung memiliki pemahaman yang mendalam terkait kebutuhan perusahaan, termasuk keterampilan yang diperlukan dan nilai-nilai budaya. Dengan pemahaman ini, mereka dapat memastikan bahwa proses seleksi mencakup aspek-aspek kunci yang dibutuhkan untuk menjaga kontinuitas dengan kebutuhan perusahaan.

Selanjutnya, keterlibatan karyawan memungkinkan pengalaman dan pengetahuan yang lebih luas dalam identifikasi calon yang tepat. Karyawan yang terlibat dapat memberikan wawasan mendalam terhadap kebutuhan spesifik dalam tim atau divisi mereka, memastikan bahwa proses seleksi tidak hanya memperhatikan kualifikasi dasar, tetapi juga mempertimbangkan kecocokan yang lebih spesifik dengan lingkungan kerja yang ada. Temuan ini juga menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan memungkinkan fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar dalam menghadapi perubahan kebutuhan atau tuntutan dalam proses rekrutmen.

Dampak positif lain dari keterlibatan karyawan adalah pada efisiensi proses rekrutmen dan seleksi. Karyawan yang terlibat secara aktif cenderung memiliki dorongan untuk memperbaiki dan menyempurnakan proses. Ide atau saran dari karyawan dapat meningkatkan efisiensi, seperti penggunaan teknologi, perbaikan pada metode evaluasi, atau optimalisasi proses administratif. Terakhir, keterlibatan karyawan memungkinkan terciptanya jaringan dan sumber daya internal yang kuat, di mana mereka dapat menjadi sumber referensi berharga dan penghubung untuk menjangkau kandidat potensial, yang pada gilirannya, meningkatkan efisiensi pencarian dan perekrutan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Peran keterlibatan karyawan dalam menjaga kontinuitas dan efisiensi dalam proses rekrutmen dan seleksi mencakup aspek evaluasi pasca-proses. Temuan dalam penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat memiliki wawasan yang berharga tentang cara

meningkatkan proses di masa mendatang. Mereka mampu memberikan umpan balik yang konstruktif, memberikan kontribusi bermanfaat untuk memperbaiki proses rekrutmen dan seleksi ke depannya. Dengan pemahaman mendalam terhadap kebutuhan perusahaan, karyawan yang terlibat juga memberikan kontribusi penting dalam identifikasi calon yang sesuai, menunjukkan fleksibilitas dan responsivitas terhadap perubahan, serta berpartisipasi dalam upaya peningkatan proses. Evaluasi pasca-proses yang dilakukan oleh karyawan juga membantu dalam menentukan area-area perbaikan yang diperlukan untuk memastikan proses rekrutmen dan seleksi tetap efektif dan efisien. Dengan demikian, keterlibatan karyawan memegang peran sentral dalam mendukung kelangsungan serta peningkatan proses rekrutmen dan seleksi perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan karyawan dalam proses rekrutmen, seleksi, dan pembentukan budaya perusahaan memiliki dampak signifikan terhadap persepsi kandidat terhadap perusahaan. Keterlibatan ini tidak hanya berkaitan dengan aspek administratif, melainkan mencerminkan komitmen perusahaan untuk melibatkan karyawan dalam keputusan, nilai-nilai perusahaan, dan pembentukan lingkungan kerja yang inklusif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan memberikan dasar yang solid bagi pandangan positif kandidat terhadap budaya, atmosfer, dan peluang di tempat kerja. Peran keterlibatan karyawan secara jelas terlihat sebagai kontributor utama dalam membangun citra perusahaan sebagai lingkungan kerja yang menarik dan berpotensi bagi calon karyawan.

Dengan adanya keterlibatan yang kuat, perusahaan dapat menciptakan kesan autentisitas, memberikan peluang pengembangan, menyajikan atmosfer kerja yang inklusif, serta menunjukkan penghargaan terhadap nilai-nilai yang dianut. Keterlibatan karyawan bukan hanya memengaruhi persepsi kandidat terhadap perusahaan, tetapi juga membentuk dasar yang kokoh untuk kredibilitas dan daya tarik perusahaan sebagai lingkungan kerja yang peduli terhadap kontribusi individu, pertumbuhan, dan budaya yang inklusif. Kesimpulannya, keterlibatan karyawan memainkan peran penting dalam membentuk citra perusahaan sebagai tempat kerja yang diinginkan dan memberikan kontribusi positif terhadap pandangan calon karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Mukhtar & Masradin (2023). *Individu yang memiliki keterampilan, keahlian, dan karakteristik yang sesuai dengan kebutuhan dan budaya perusahaan*. Www.Sribd.com
- Bakar, A., Hasan, S. Z., Mustari, V. H., & ... (2023). Pengembangan Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Yang Efektif Untuk Mencapai Keunggulan Kompetitif. *Communnity Development Journal*, Vol.4 No. 4 Tahun 2023, <https://doi.org/10.31004/cdj.v4i4.19693>
- Cardoso & Gomes (2018). *Proses Seleksi*. repository.umy.ac.id
- Julian, M. (2021). *Analisis Pengaruh Proses Rekrutmen, Proses Seleksi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT. ISS Indonesia*. repository.stei.ac.id. <http://repository.stei.ac.id/6793/>
- Lim, A., & Fatyandri, A. N. (2023). Rekrutmen, pengembangan, keterlibatan karyawan dalam kinerja perusahaan dimediasi oleh komitmen organisasi. *Fair Value: Mufakat: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, <https://doi.org/10.572349/mufakat.v1i2.446>
- Raharjo, S. B., & Wening, N. (2023). Green human resource management dalam rekrutmen dan pelatihan karyawan.... *Bisnis Manajemen Akuntansi* <https://ejournal.widyamataram.ac.id/index.php/j-mae/article/view/1186>

- Sari, M. I. (2020). *Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada CV Putra Mina*. dspace.uui.ac.id. [https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/23841/16211080Melati Indah Sari.pdf?sequence=1](https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/23841/16211080Melati%20Indah%20Sari.pdf?sequence=1)
- Sudiantini, D., Ramadhan, I. I., Zidane, A., & ... (2023). Kajian Literatur: Menyoal Peran Manajemen Sdm Dalam Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Keunggulan *Mufakat: Jurnal* <http://jurnal.anfa.co.id/index.php/mufakat/article/view/446>
- Suparna, S. H. D., & MH, M. M. (2020). *Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Kerja Dalam Pelayanan Publik Peran Mediasi Keterlibatan Kerja*. books.google.com. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=FMldEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA36&dq=peran+keterlibatan+karyawan+dalam+proses+rekrutmen+dan+seleksi&ots=iMQt-vTw4L&sig=hAGDDZ6R6PMtX9vhEgkYnrIxeBY>
- Suripatty, G. (2019). Standar Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Aparatur Sipil Negara. In *Jurnal Sosio Sains*.
- Turu, D. W. S., & Yunarti, B. S. (2022). Anteseden Dan Konsekuensi Keterlibatan Otoritas Gereja Dalam Seleksi Pada Peningkatan Motivasi Berprestasi Dan Kinerja Guru *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah* <https://ejournal.stiepena.ac.id/index.php/fe/article/view/584>