



Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3 (2) 2024: 2232-2238

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



Analisis Pola Rekrutmen Karyawan di Era Disrupsi Digital Pt Media Graha Nusantara Sejahtera

Kusnadi¹, Isep Amas Priatna²

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

* Corresponding author: e-mail: dosen01629@unpam.ac.id

| INFO ARTIKEL | ABSTRAK |
|--|---|
| <p>Diterima Agustus 2024 Disetujui Agustus 2024 Diterbitkan Agustus 2024</p> | <p>Rekrutmen karyawan yang tepat menjadi kunci utama bagi bisnis untuk bertahan dan berkembang di era disrupsi digital. Dalam menghadapi perubahan teknologi yang cepat dan persaingan yang semakin intens, perusahaan membutuhkan talenta yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan adaptasi dan inovasi yang tinggi. Karyawan yang mampu memahami dan memanfaatkan teknologi digital secara efektif dapat membantu perusahaan mengoptimalkan proses bisnis, meningkatkan efisiensi, dan menciptakan solusi yang inovatif. Tujuan penelitian ini ialah, untuk mengetahui pola rekrutmen karyawan di era distrupsi digital PT Media Graha Nusantara Sejahtera. Hasil penelitian adalah, (1) Prosedur rekrutmen karyawan di PT Media Graha Nusantara Sejahtera dimulai dengan identifikasi kebutuhan tenaga kerja dan evaluasi kriteria khusus seperti keahlian digital marketing, kualifikasi pendidikan, dan pengalaman kerja relevan. Rekrutmen dilakukan melalui jalur internal dan eksternal, diikuti seleksi ketat dan penawaran kontrak kerja bagi kandidat yang lolos. Karyawan baru menjalani masa percobaan tiga bulan untuk mengevaluasi kinerja mereka, dengan kesuksesan rekrutmen diukur dari kemampuan karyawan memenuhi atau melampaui standar kinerja yang ditetapkan. (2) Tujuan rekrutmen karyawan di PT Media Graha Nusantara Sejahtera Tujuan utama dari perencanaan sumber daya manusia adalah untuk mengisi kekosongan dan memenuhi kebutuhan posisi dalam perusahaan sehingga operasionalnya dapat berjalan sesuai dengan harapan. (3) penyediaan anggaran rekrutmen karyawan di PT Media Graha Nusantara Sejahtera Penting bagi tim HRD perusahaan ini untuk mempertimbangkan kualitas dan efisiensi sumber daya manusia yang direkrut dalam perencanaan dan evaluasi anggaran rekrutmen karyawan, sehingga sesuai dengan tujuan strategis Perusahaan. (4) Efektivitas rekrutmen karyawan di PT Media Graha Nusantara Sejahtera maka diukur dengan dua aspek pertama adalah performa kerja dalam tiga bulan pertama kedua adalah besaran anggaran yang dibutuhkan, semakin kecil</p> |

anggaran yang dikeluarkan untuk satu kali proses rekrutmen maka semakin efisien juga penggunaan anggaran.

ABSTRACT

Keywords:

Recruitment, The Era of Digital Disruption

Recruiting the right employees is the main key for businesses to survive and thrive in the era of digital disruption. In the face of rapid technological changes and increasingly intense competition, companies need talents who not only have technical skills, but also high adaptability and innovation. Employees who are able to understand and utilize digital technology effectively can help companies optimize business processes, increase efficiency, and create innovative solutions. The purpose of this study was to determine the employee recruitment pattern in the era of digital disruption at PT Media Graha Nusantara Sejahtera. The results of the study were, (1) The employee recruitment procedure at PT Media Graha Nusantara Sejahtera begins with identifying workforce needs and evaluating specific criteria such as digital marketing skills, educational qualifications, and relevant work experience. Recruitment is carried out through internal and external channels, followed by strict selection and offering work contracts to successful candidates. New employees undergo a three-month probationary period to evaluate their performance, with recruitment success measured by the employee's ability to meet or exceed established performance standards. (2) The purpose of employee recruitment at PT Media Graha Nusantara Sejahtera The main purpose of human resource planning is to fill vacancies and meet the needs of positions in the company so that its operations can run according to expectations. (3) provision of employee recruitment budget at PT Media Graha Nusantara Sejahtera It is important for the company's HRD team to consider the quality and efficiency of the human resources recruited in the planning and evaluation of the employee recruitment budget, so that it is in accordance with the Company's strategic goals. (4) The effectiveness of employee recruitment at PT Media Graha Nusantara Sejahtera is measured by two aspects, the first is work performance in the first three months, the second is the amount of budget needed, the smaller the budget spent for one recruitment process, the more efficient the use of the budget.

PENDAHULUAN

Era disrupsi digital telah mengubah lanskap bisnis secara drastis, menghadirkan teknologi baru yang memacu inovasi dan efisiensi operasional. Perkembangan ini memicu persaingan yang semakin ketat di berbagai sektor industri, menuntut perusahaan untuk terus beradaptasi dan mengintegrasikan teknologi digital dalam proses bisnis mereka. Dampaknya, perusahaan membutuhkan karyawan yang tidak hanya mahir dalam keterampilan teknis tetapi juga fleksibel dan siap menghadapi perubahan cepat. Karyawan yang mampu mengikuti perkembangan zaman, menguasai teknologi baru, dan berinovasi menjadi aset berharga yang memungkinkan perusahaan tetap kompetitif dan relevan di tengah gelombang disrupsi ini (Harsadi, 2023: 12).

Era disrupsi digital adalah periode di mana teknologi digital mengubah secara fundamental cara bisnis dan industri beroperasi, menciptakan peluang baru sekaligus tantangan besar bagi berbagai

sektor. Tujuan utama dari era ini adalah untuk mendorong inovasi, efisiensi, dan aksesibilitas melalui penerapan teknologi canggih seperti kecerdasan buatan, big data, dan Internet of Things (IoT). Selain itu, era disrupsi digital bertujuan untuk meningkatkan pengalaman pelanggan, mempercepat proses bisnis, dan menciptakan model bisnis baru yang lebih responsif terhadap perubahan pasar dan kebutuhan konsumen. Dengan demikian, era ini mendorong transformasi digital yang komprehensif, memungkinkan perusahaan dan individu untuk berkembang di lingkungan yang semakin dinamis dan kompetitif. (Jayus, 2023: 5)

Dalam era disrupsi digital, persaingan bisnis semakin kompleks dan dinamis karena teknologi terus mengubah cara perusahaan beroperasi dan berinteraksi dengan pelanggan. Tantangan utama yang dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana mereka dapat tetap relevan dan bersaing di tengah perubahan yang cepat. Salah satu upaya yang krusial adalah pengembangan sumber daya manusia. Perusahaan perlu memiliki tim yang terampil dan terlatih secara terus-menerus agar dapat menghadapi tantangan teknologi dan memanfaatkannya untuk keuntungan bersaing. Ini melibatkan tidak hanya pengembangan keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan untuk beradaptasi, berinovasi, dan berkolaborasi di lingkungan yang berubah dengan cepat. Perencanaan yang matang diperlukan untuk mengidentifikasi kebutuhan sumber daya manusia, menyediakan pelatihan yang sesuai, dan membangun budaya organisasi yang mendorong pembelajaran dan pertumbuhan. Dengan sumber daya manusia yang kuat dan berkompeten, perusahaan dapat lebih siap menghadapi tantangan yang ada dan memanfaatkan peluang yang ditawarkan oleh era disrupsi digital (Kurniawati, 2022: 61).

Rekrutmen karyawan yang tepat menjadi kunci utama bagi bisnis untuk bertahan dan berkembang di era disrupsi digital. Dalam menghadapi perubahan teknologi yang cepat dan persaingan yang semakin intens, perusahaan membutuhkan talenta yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan adaptasi dan inovasi yang tinggi. Karyawan yang mampu memahami dan memanfaatkan teknologi digital secara efektif dapat membantu perusahaan mengoptimalkan proses bisnis, meningkatkan efisiensi, dan menciptakan solusi yang inovatif. Oleh karena itu, proses rekrutmen harus fokus pada pencarian individu yang memiliki visi progresif, keahlian dalam teknologi terbaru, serta kemampuan untuk bekerja secara kolaboratif dalam lingkungan yang dinamis dan terus berkembang (Irwansyah, 2023: 5)

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dari suatu organisasi, karena mereka tidak hanya merupakan aset terpenting, tetapi juga penggerak utama di balik kesuksesan dan keberlanjutan operasional perusahaan. Keterampilan, pengetahuan, dan motivasi karyawan berperan krusial dalam menciptakan nilai tambah, inovasi, dan diferensiasi yang membedakan suatu organisasi dari pesaingnya (Salmia, 2022: 6). Sumber daya manusia yang dimaksud di sini merujuk pada karyawan, yang berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali yang aktif dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Peran sumber daya manusia semakin krusial terutama dalam konteks perkembangan global yang dipenuhi dengan persaingan antar organisasi atau perusahaan. Salah satu strategi yang diadopsi untuk menghadapi persaingan tersebut adalah dengan memberdayakan dan mengoptimalkan seluruh potensi sumber daya manusia yang dimiliki (Gayatri, 2020: 187).

Maka dari itu, untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas sebuah perusahaan harus membuat perencanaan yang matang terkait dengan ketersediaan sumber daya manusia. Rekrutmen karyawan adalah proses sistematis yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencari, menarik, menyeleksi, dan merekrut individu yang memenuhi kualifikasi dan kebutuhan organisasi. Tujuan utama dari rekrutmen adalah untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki sumber daya manusia yang tepat untuk mencapai tujuan bisnisnya, menjaga produktivitas, dan mendukung pertumbuhan berkelanjutan. Dengan memilih karyawan yang sesuai, perusahaan dapat membangun tim yang kuat, meningkatkan inovasi, dan menjaga daya saing di pasar yang terus berkembang, terutama dalam era disrupsi digital yang menuntut adaptasi dan kemampuan tinggi (Rumawas, 2021: 319).

Hal ini diperkuat oleh penelitian Jayus (2023) menjelaskan bahwa rekrutmen karyawan yang efektif menjadi semakin penting bagi perusahaan di era disrupsi digital karena perusahaan memerlukan tim yang mampu menghadapi tantangan dan peluang yang dibawa oleh perubahan teknologi yang cepat. Karyawan yang tepat dapat membantu perusahaan beradaptasi dengan inovasi digital, mengoptimalkan proses bisnis, dan memanfaatkan data serta teknologi canggih untuk menciptakan nilai tambah. Selain itu, kemampuan untuk merekrut talenta dengan keahlian dalam

teknologi terbaru dan pemikiran kreatif memungkinkan perusahaan untuk tetap kompetitif dan relevan di pasar. Dengan demikian, rekrutmen yang strategis dan tepat sasaran tidak hanya mendukung operasi harian, tetapi juga mendorong pertumbuhan jangka panjang dan keberhasilan dalam lingkungan bisnis yang dinamis.

Dalam era distupsi digital, sumber daya manusia yang berkualitas, atau yang sering disebut sebagai modal manusia, menjadi aset terpenting bagi sebuah perusahaan. Proses rekrutmen karyawan tidaklah mudah, memerlukan seleksi yang cermat dan penempatan yang tepat untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi rekrutmen. Perencanaan sumber daya manusia, pada dasarnya, adalah proses identifikasi jumlah dan kualitas pegawai yang dibutuhkan oleh organisasi, sehingga dianggap sebagai bagian yang tak terpisahkan dari perencanaan yang terstruktur dan terus menerus. Tujuannya adalah memastikan bahwa pegawai dapat berinteraksi secara optimal dengan pekerjaan mereka, sambil memastikan bahwa jumlah karyawan yang tepat tersedia, tanpa kelebihan atau kekurangan (Nellitawati, 2022: 11233).

Peran strategis perencanaan sumber daya manusia tidak hanya berdampak pada kinerja organisasi dalam jangka pendek, tetapi juga memiliki implikasi yang signifikan untuk masa depan. Dengan mengadopsi pendekatan yang terstruktur dan proaktif terhadap perencanaan sumber daya manusia, organisasi dapat mengantisipasi kebutuhan sumber daya manusia yang akan datang, merespons perubahan lingkungan yang cepat, dan mempersiapkan karyawan dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pasar yang terus berkembang. Dengan demikian, perencanaan sumber daya manusia bukan hanya menjadi alat untuk mengelola kinerja saat ini, tetapi juga menjadi investasi dalam keberhasilan jangka panjang organisasi. Tidak terkecuali bagi PT Media Graha Nusantara Sejahtera, yang berlokasi di Ruko Perkantoran, Mega Mall Ciputat, Jl. Ir H. Juanda Blok D7, Cemp. Putih, Kec. Ciputat Tim., Kota Tangerang Selatan, Banten.

PT. Media Graha Nusantara Sejahtera, yang bergerak di bidang industri, perdagangan, multimedia, informasi, dan komunikasi, sangat memerlukan karyawan yang mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi digital. Sebagai perusahaan yang beroperasi di sektor informasi digital, Media Graha Nusantara Sejahtera menghadapi tantangan dan peluang yang ditimbulkan oleh evolusi teknologi yang pesat. Untuk tetap kompetitif dan inovatif, Media Graha Nusantara Sejahtera membutuhkan tim yang tidak hanya terampil dalam teknologi terbaru, tetapi juga mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar dan kebutuhan konsumen. Karyawan yang memiliki keterampilan digital, pemahaman mendalam tentang tren teknologi, dan kemampuan untuk menerapkan solusi inovatif sangatlah penting agar perusahaan dapat mengoptimalkan operasi, meningkatkan efisiensi, dan terus berkembang dalam lingkungan bisnis yang dinamis dan berorientasi teknologi.

Alur pelaksanaan rekrutmen karyawan yang dilakukan Human Resources Development PT. Media Graha Nusantara Sejahtera biasanya didasarkan hanya pada kebutuhan. Pada pelaksanaan perekrutan karyawan perusahaan tidak memiliki rencana jangka panjang dan tidak adanya rencana yang matang. Penulis melihat rekrutmen karyawan diadakan tanpa mempersiapkan qualified yang mumpuni dalam perekrutan karyawan. Selain itu, proses rekrutment biasanya diadakan bukan karena ingin mengganti karyawan yang tidak perform atau sudah tua. Rekrutment diadakan saat kontrak karyawan habis dan ada yang mengundurkan diri. Sehingga proses rekrutmen terkesan terlalu terburu-buru, serta proses rekrutment tidak juga melihat aspek-aspek kemampuan penguasaan teknologi dan adaptasi lingkungan. Padahal jika melihat pada strategi bisnis, PT Media Graha Nusantara Sejahtera seringkali memanfaatkan platform digital dalam proses pemasaran dan administrasinya seperti media sosial atau website.

Lain hal, Penulis juga melihat perencanaan bagi karyawan jangka panjang tidak adanya pelatihan dan pengembangan yang berkesinambungan dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga kualitas sumber daya manusia dari awal menjabat belum dapat optimal dalam mengembangkan potensi dirinya sendiri. Selain itu, tidak semua karyawan yang dipekerjakan memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan selaras dengan disiplin ilmu yang dimilikinya. HRD lebih mengutamakan budget gaji yang sesuai. Tentu hal ini akan memiliki kendala dan permasalahan besar jika karyawan tidak dapat perform saat bekerja. Dalam kenyataannya, setiap anggota tim di perusahaan perlu mendapat pembinaan, bimbingan, arahan, dan dukungan agar dapat memelihara semangat kerja dan mencapai kinerja yang optimal. Permasalahan internal terkait sumber daya manusia yang dihadapi oleh PT Media Graha Nusantara Sejahtera, yang mengakibatkan kinerja

yang kurang memenuhi harapan, menyoroti pentingnya perencanaan sumber daya manusia yang efektif dari pihak perusahaan. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja pegawai, upaya perencanaan sumber daya manusia yang optimal menjadi suatu keharusan. Berdasarkan latar belakang ini, Penulis bermaksud untuk mengkaji masalah tersebut dalam sebuah penelitian yang berjudul “Analisis Pola Rekrutmen Karyawan di Era Distrupsi Digital PT Media Graha Nusantara Sejahtera”.

KAJIAN LITERATUR

Rekrutmen

Menurut Rumawas (2021: 319) rekrutmen karyawan adalah proses sistematis untuk mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja organisasi saat ini dan di masa depan, serta merancang strategi untuk memenuhi kebutuhan tersebut melalui rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan pemanfaatan karyawan secara efektif. Menurut Zulkipli (2022: 59) rekrutmen karyawan adalah pendekatan strategis dalam mengantisipasi, merencanakan, dan mengelola sumber daya manusia organisasi untuk mencapai tujuan bisnis yang telah ditetapkan. Ini melibatkan analisis kebutuhan tenaga kerja, identifikasi keterampilan yang diperlukan, dan pengembangan strategi untuk memenuhi kebutuhan tersebut dalam jangka waktu tertentu. Menurut Nellitawati (2022: 11233) rekrutmen karyawan adalah proses yang melibatkan penentuan kebutuhan tenaga kerja, penilaian ketersediaan tenaga kerja, dan pengembangan rencana tindakan untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan sumber daya manusia yang tersedia. Ini bertujuan untuk mengoptimalkan pemanfaatan tenaga kerja dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan

METODE

Jenis penelitian ini adalah menggunakan metode kualitatif, dimana menurut Sugiyono (2019:18) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari generalisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis pola rekrutmen karyawan di PT Media Graha Nusantara Sejahtera dengan wawancara bersama HRD, pertanyaan yang diajukan mencakup empat indikator keberhasilan perencanaan sumber daya manusia yaitu: Proses perencanaan sumber daya manusia, tujuan perencanaan sumber daya manusia, anggaran perencanaan sumber daya manusia dan efektivitas perencanaan sumber daya manusia. Prosedur rekrutmen karyawan di PT Media Graha Nusantara Sejahtera dimulai dengan identifikasi kebutuhan tenaga kerja yang mendalam. Misalnya, untuk posisi Marketing, tim HRD melakukan evaluasi terhadap jumlah tenaga pemasaran yang dibutuhkan serta kriteria khusus seperti keahlian di bidang digital marketing, kualifikasi pendidikan, dan pengalaman kerja yang relevan. Selain itu, aspek gaji juga dipertimbangkan berdasarkan anggaran perusahaan dan standar industri yang berlaku. Komunikasi langsung antara HRD dengan kepala departemen sangat penting untuk memastikan bahwa kriteria yang ditetapkan sesuai dengan kebutuhan spesifik dan preferensi tim. Langkah selanjutnya adalah proses rekrutmen melalui dua jalur, yaitu internal dan eksternal. Rekrutmen internal melibatkan penggunaan sumber daya manusia yang ada, seperti meminta rekomendasi dari karyawan senior yang memiliki pemahaman mendalam tentang kebutuhan perusahaan. Di samping itu, rekrutmen eksternal dilakukan melalui pengumuman lowongan pekerjaan di portal, media sosial, dan situs web perusahaan untuk menarik kandidat dari luar. Setelah menerima aplikasi, tim HRD melakukan seleksi ketat berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, termasuk penawaran benefit, gaji, dan sistem kerja yang jelas. Kandidat yang berhasil lolos seleksi akan diberikan kontrak kerja setelah mencapai kesepakatan. Terakhir, karyawan baru menjalani masa percobaan selama tiga bulan di bawah bimbingan staf senior untuk menilai kinerja dan adaptasi mereka terhadap lingkungan kerja perusahaan. Jika karyawan menunjukkan kinerja yang memuaskan, mereka akan ditawarkan kontrak kerja jangka panjang; sebaliknya, jika tidak sesuai harapan, masa percobaan dapat diakhiri.

Tujuan utama dari rekrutmen karyawan adalah memastikan bahwa perusahaan dapat mengisi kekosongan posisi dengan individu yang tepat dan memenuhi kebutuhan operasionalnya secara efektif. Dengan perencanaan yang matang, perusahaan dapat mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja saat ini dan di masa depan, sehingga dapat menghindari gangguan produktivitas dan kinerja organisasi akibat kekosongan posisi. Selain itu, perencanaan sumber daya manusia yang baik membantu mengelola keterampilan dan kompetensi karyawan agar sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka, serta mengurangi risiko pekerjaan di luar tanggung jawab yang dapat mengganggu fokus dan efisiensi. Integrasi tujuan perencanaan sumber daya manusia dengan visi perusahaan menjadi kunci dalam mencapai keberhasilan jangka panjang. Dengan memastikan bahwa setiap langkah dalam manajemen sumber daya manusia didasarkan pada visi dan misi perusahaan, organisasi dapat mengarahkan upaya kolektif menuju pencapaian tujuan strategisnya. Ini meliputi pengembangan strategi pengembangan karir, pelatihan, dan penilaian kinerja yang mendukung pertumbuhan perusahaan serta meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan. Dengan demikian, perencanaan sumber daya manusia yang terintegrasi dengan baik membawa nilai tambah yang konsisten bagi perusahaan, menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis, serta membangun hubungan yang positif dengan seluruh pemangku kepentingan perusahaan.

Anggaran untuk biaya perencanaan, yang sering disebut sebagai *cost per hire*, sangat penting bagi PT Media Graha Nusantara Sejahtera dalam konteks merekrut karyawan baru. Biaya ini mencakup semua pengeluaran yang terlibat dalam proses rekrutmen, mulai dari pemasangan lowongan pekerjaan, screening, seleksi, hingga onboarding karyawan. Komponen biaya rekrutmen terbagi menjadi dua kategori utama: biaya internal, seperti gaji, tunjangan, bonus, serta biaya administrasi dan peralatan kantor yang dikeluarkan oleh perusahaan; dan biaya eksternal, yang mencakup pengeluaran untuk proses rekrutmen melibatkan entitas di luar perusahaan, seperti biaya agensi dan pihak ketiga. Penyusunan anggaran yang cermat untuk *cost per hire* sangat penting bagi PT Media Graha Nusantara Sejahtera untuk memastikan efisiensi dan efektivitas dalam memperoleh karyawan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Efektivitas perencanaan sumber daya manusia di PT Media Graha Nusantara Sejahtera dapat dinilai dari kinerja karyawan yang baru direkrut. Proses ini mencakup evaluasi kinerja selama periode awal, yang merupakan indikator keberhasilan dalam proses rekrutmen. Misalnya, jika dalam tiga bulan pertama karyawan mampu mencapai atau bahkan melebihi standar kinerja yang telah ditetapkan untuk posisinya, hal ini menunjukkan bahwa rekrutmen telah dilakukan dengan efektif. Evaluasi ini biasanya dilakukan oleh kepala departemen terkait, yang memiliki pemahaman mendalam tentang persyaratan jabatan dan ekspektasi perusahaan terhadap kinerja karyawan baru. Selain itu, pengukuran ini membantu dalam mengevaluasi sejauh mana karyawan baru dapat menyesuaikan diri dengan budaya kerja dan nilai-nilai perusahaan, yang merupakan faktor krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Dengan pendekatan ini, PT Media Graha Nusantara Sejahtera tidak hanya memastikan bahwa mereka merekrut individu yang memiliki kompetensi teknis dan pengalaman yang sesuai, tetapi juga mampu untuk secara efektif berkontribusi terhadap pencapaian tujuan strategis jangka panjang perusahaan.

Hal ini selaras dengan penelitian Ceicilia (2019) mengatakan aktivitas perencanaan kebutuhan sumber daya manusia dilakukan perusahaan dengan berdasarkan pada: Pertama, prosedur yang telah ditetapkan dalam proses pemantauan kinerja karyawan, pengurangan sampai dengan seleksi karyawan baru. Kedua, tujuan yang hendak dicapai dalam perencanaan sumber daya manusia. Ketiga, prakiraan atau anggaran kebutuhan sumber daya manusia melibatkan estimasi jumlah dan jenis karyawan yang diperlukan, yang disesuaikan dengan dinamika internal perusahaan seperti pengunduran diri, kontrak yang berakhir, atau situasi tak terduga seperti pemutusan hubungan kerja atau kematian. Keempat, anggaran ini juga melibatkan penilaian terhadap kinerja setiap karyawan untuk mengukur efektivitas mereka

KESIMPULAN

Prosedur rekrutmen di PT Media Graha Nusantara Sejahtera dimulai dengan identifikasi kebutuhan tenaga kerja dan kriteria spesifik untuk posisi yang dibutuhkan, seperti keahlian dalam digital marketing dan pengalaman kerja. Proses rekrutmen dilakukan melalui jalur internal, dengan memanfaatkan rekomendasi dari karyawan senior, serta jalur eksternal, melalui portal pekerjaan dan media sosial. Setelah seleksi, kandidat yang lolos menjalani masa percobaan selama tiga bulan, di

mana mereka dinilai kinerjanya dan kecocokannya dengan lingkungan kerja sebelum diberikan kontrak kerja jangka panjang.

Tujuan utama dari rekrutmen karyawan adalah mengisi kekosongan posisi dengan individu yang tepat, memastikan kebutuhan operasional perusahaan terpenuhi, dan mencegah gangguan pada produktivitas serta kinerja organisasi. Perencanaan sumber daya manusia yang baik juga berfungsi untuk mengelola keterampilan karyawan sesuai tugas mereka dan menghindari pekerjaan di luar tanggung jawab. Integrasi tujuan rekrutmen dengan visi perusahaan membantu mencapai keberhasilan jangka panjang dengan mengarahkan upaya pada pengembangan karir, pelatihan, dan penilaian kinerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Anggaran untuk biaya perencanaan, atau cost per hire, sangat penting bagi PT Media Graha Nusantara Sejahtera dalam proses rekrutmen karyawan baru, mencakup semua pengeluaran dari pemasangan lowongan hingga onboarding. Biaya ini terbagi menjadi biaya internal, seperti gaji dan tunjangan, serta biaya eksternal yang melibatkan agensi dan pihak ketiga. Penyusunan anggaran yang cermat memastikan efisiensi dan efektivitas dalam memperoleh karyawan yang berkualitas sesuai kebutuhan perusahaan.

Efektivitas rekrutmen karyawan di PT Media Graha Nusantara Sejahtera dapat diukur melalui kinerja karyawan baru selama periode awal, dengan indikator utama pencapaian atau melebihi standar kinerja yang ditetapkan. Evaluasi kinerja oleh kepala departemen juga menilai sejauh mana karyawan baru dapat beradaptasi dengan budaya kerja dan nilai-nilai perusahaan. Pendekatan ini memastikan bahwa rekrutmen tidak hanya memenuhi kompetensi teknis yang dibutuhkan, tetapi juga mendukung pencapaian tujuan strategis jangka panjang perusahaan

REFERENSI

- Albab, U. (2021). Perencanaan Pendidikan dalam Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan Islam. *Jurnal Pancar*, Vol. 5, No. 1.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka.
- Alwy, M. A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital Melalui Lensa Manajer Sumber Daya Manusiahamaniora dan Era Disrupsi Teknologi dalam Konteks Historis. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, Vol. 2, No. 1.
- Aulia, A. F. (2019). Analisis Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Calon Karyawan Baru di RSIA Kendangsari Merr Surabaya. *Medical Technology and Public Health Journal*, Vol. 3, Nol 2.
- Gayatri, I., & Saputra, H. (2020). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, Vol. 3, No. 2.
- Handayani, S. A. (2020). Humaniora dan Era Disrupsi Teknologi dalam Konteks Historis. *Jurnal Humaniora*, Vol. 1, No. 1.
- Harsadi, P., & Wijayanto, H. (2022). *Transformasi Digital*. Jakarta: Kemendikbud RI.
- Hudin, S. M., Misra, I., & Sadikin, A. (2020). *Pengantar Manajemen dan Bisnis*. Yogyakarta: K-Media.
- Irwansyah., & Pratama, M. (2022). Perencanaan Manajemen Jaringan Komputer dengan Metode Top Down pada PT. Indomarco Prismaatama. *Jurnal Vokasi*, Vol. 2, No. 1.
- Jayus. (2023). Disrupsi Teknologi Digital dalam Penanganan Krisis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol. 7, No. 1.
- Kurniawati, E. (2022). Perencanaan Sumber Daya Manusia pada PT ABC. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Lasmawan, W. (2019). Era Disrupsi dan Implikasinya Bagi Reposisi Makna dan Praktek Pendidikan. *Jurnal Media Komunikasi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*, Vol. 1, No. 1.