Implementation Of Employee Recruitment And Selection At PT Bank Mandiri: A Systematic Literature Review Approach

Implementasi Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada PT. Bank Mandiri: Pendekatan Systematic Literatur Review

Wahyu Setiawan

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia

setiawannn10@gmail.com

ABSTRACT

Human resources (HR) are important in achieving goals, especially for company leaders who expect the performance of each employee to be better in completing the tasks that have been given by the company. the success of the company depends on the quality of its employees, therefore to get qualified employees and meet the required classification, the company must carry out effective recruitment and selection. The research used in this paper is qualitative research. The method used is Systemtic Literature Review (SLR). That is a research method with the results of identifying, reviewing, evaluating, and interpreting all available research with certain relevant research questions. SLR method (Kitchenham, 2004). This method has three stages, namely (1) planning, (2) conducting the review, and (3) reporting the results. The results of this study are Selection activities are generally centered on the knowledge, skills, abilities of applicants. If there is no good match, it is likely that the resulting employee performance will be lower and human resource problems will increase. It can be concluded that selection can influence to achieve maximum organizational goals. In conducting selection and recruitment, there are challenges that must be faced, namely Applicants who are difficult to contact, Head Office that takes a long time to respond, Stammering Applicant Answers During Interviews.

Keywords: Recruitment, Employee Selection

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam mencapai tujuan terutama pada pimpinan perusahaan yang mengharapkan kinerja dari masing-masing karyawan menjadi lebih baik dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. keberhasilan perusahaan bergantung pada kualitas karyawannya, oleh karena itu untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memenuhi klasifikasi yang dibutuhkan maka perusahaan harus melakukan rekrutmen dan seleksi yang efektif. Penelitian yang digunakan dalam penulisan ini merupakan penelitian kualitatif. Metode yang digunakan adalah Systemtic Literature Review (SLR). Yaitu suatu metode penelitian dengan hasi dari mengidentifikasi, mengkaji, mengevaluasi, dan menafsirkan semua penelitian yang tersedia dengan pertanyaan penelitian tertentu yang relevan. metode SLR (Kitchenham, 2004). Metode ini memiliki tiga tahapan, yaitu (1) planning, (2) conducting the review, dan (3) reporting the result. Hasil dari penelitian ini merupakan Kegiatan seleksi pada umumnya berpusat pada pengetahuan, keterampilan, kemampuan pelamar. Jika tidak ada kecocokan yang baik kemungkinan kinerja karyawan yang dihasilkan lebih rendah serta masalah-masalah sumber daya manusia akan meningkat. Dapat disimpulkan bahwa seleksi dapat mempengaruhi untuk mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Dalam melakukan seleksi dan rekrutmen terdapat tantangan yang harus dihadapi yakni Pelamar yang Sulit Dihubungi, Pihak Kantor Pusat yang Lama dalam Memberikan Respon, Jawaban Pelamar yang Terbata-Bata Saat Wawancara.

Kata Kunci: Rekrutmen, Seleksi Karyawan

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam mencapai tujuan terutama pada pimpinan perusahaan yang mengharapkan kinerja dari masing-masing karyawan menjadi lebih baik dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan oleh perusahaan (Sunarsi, 2018). Sumber daya manusia atau karyawan dianggap sebagai aset perusahaan, tanpa aset perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik, keberhasilan perusahaan bergantung pada

kualitas karyawannya, oleh karena itu untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memenuhi klasifikasi yang dibutuhkan maka perusahaan harus melakukan rekrutmen dan seleksi yang efektif (Millenia Titisari, 2021)

Rekrutmen merupakan langkah awal yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencari dan memikat para pencari kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan oleh perusahaan dalam perencanaan kepegawaian (Rahmayanti & Johan, 2024). Rekrutmen dilakukan perusahaan dalam menyebarkan informasi dan membuka akses seluas-luasnya untuk mencari pelamar pekerjaan (Hariwijaya, 2017).

Seleksi ialah proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang memenuhi syarat dan kemudian dipilih mana yang paling tepat untuk menjadi karyawan suatu perusahaan. Proses seleksi merupakan tahapan penting dalam rekrutmen yang bertujuan untuk memilih kandidat terbaik pada posisi tertentu dari suatu perusahaan. Proses seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut. Langkah-langkah antara proses dimulai dan proses diakhiri merupakan usaha pengkaitan antara kepentingan calon pegawai dan kepentingan organisasi (Mulyati, 2018).

Rekrutmen dan seleksi yang tidak efektif dapat merugikan perusahaan karena perusahaan mendapatkan karyawan yang tidak kompeten. Pengimplementasian proses yang tidak efektif dikarenakan dalam proses *Job Posting*, informasi yang diberikan kepada para pelamar tidak tersampaikan dengan baik, mengenai deskripsi pekerjaan, yang akan dilakukan pada posisi tersebut. Pada proses seleksi ketidak efektifan dikarenakan proses seleksi secara keseluruhan dilimpahkan pada pihak ketiga. Hal ini dapat menyebabkan perusahaan berperan kecil yang seharusnya perusahaan lebih mengetahui kebutuhan karyawan untuk organisasi itu sendiri, kemudian bentuk ke tidak efektifan terjadinya kendala komunikasi antar penyeleksi dengan kandidat karena terdapat perbedaan etnis, yang dapat menimbulkan bias dalam proses wawancara, kemudian ketidak efektifan dikarenakan nepotisme yang didasari hubungan keluarga, kerabat ataupun teman akrab, yang dapat mengakibatkan orang yang berkompeten tersingkirkan dari tahap seleksi (Millenia Titisari, 2021).

Perusahaan yang melakukan kesalahan dalam melakukan seleksi terhadap para calon karyawan dapat mengakibatkan perusahaan mendapati karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya, sering mangkir, atau keluar dari pekerjaannya secara sukarela atau terpaksa dikeluarkan. Oleh karena itu proses seleksi harus benar-benar dilakukan oleh orang yang ahli dibidangnya, sehingga konsep yang telah dibuat sebelumnya dapat konsisten terlaksanakan di lapangan. Konsisten antara pemikiran dan tindakan dilapangan sangatlah penting untuk dijaga agar hasil seleksi yang dilakukan dapat efektif (Delfi Yandri, 2020).

Rekrutmen dan seleksi pada sebuah perusahaan merupakan sebuah kemestian baik yang bersifat bisnis maupun sosial, rekrutmen karyawan bertujuan agar bisnis yang dijalankan semakin berkembang sehingga dapat menguntungkan perusahaan. Semakin berkembang perusahaan maka akan semakin baik juga untuk para karyawannya (Lubis, 2007). Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Proses rekrutmen dan seleksi pada PT. Bank mandiri? Bagaimana tantangan dalam proses rekrutmen dan seleksi pada PT. Bank mandiri

2. Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penulisan ini merupakan penelitian kualitatif. Metode yang digunakan adalah Systemtic Literature Review (SLR). Yaitu suatu metode penelitian dengan hasil dari mengidentifikasi, mengkaji, mengevaluasi, dan menafsirkan semua penelitian yang tersedia dengan pertanyaan penelitian tertentu yang relevan. metode SLR (Kitchenham, 2004). Metode ini memiliki tiga tahapan, yaitu (1) planning, (2) conducting the review, dan (3) reporting the result.

1. Planning phase

Untuk kelancaran tinjauan Pustaka yang sistematis, maka dibutuhkan perencanaan yang tepat agar pelaksanaan SLR dapat berjalan dengan lancar.

2. Conducting the Review Phase

Setelah merumuskan topic dan rumusan masalah yang akan diangkat, maka tahap selanjutnya adalah melakukan pencarian artikel yang relevan. Untuk memperoleh artikel yang relevan pada tahap ini data literature tersebut ditelusuri melalui <https://garuda.kemdikbud.go.id/>, <https://scholar.google.com/>, dan <https://www.google.com/?hl=ID>

3. Reporting the result

Setelah melakukan tahap pertama dan kedua, pada tahap terakhir melakukan metode SLR yakni melaporkan hasil yang dalam penelitian ini, yang akan diuraikan pada bagian berikutnya.

3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini diambil dari 13 penelitian yang sesuai dengan kriteria literature yang diterbitkan dalam rentang tahun 2014-2023 dan memiliki pembahasan yang berkaitan dengan topik penelitian.

Tabel 1. Analisis SLR

NO	Tahun	Judul	Penulis
1	2020	Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Mandiri	Delfi Yandri, Nadhifa Putri Adiani
2	2022	Prosedur Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Pt Bank Mandiri Taspen Cabang Pontianak	Clara Deta, Edy Sutrisno
3	2020	Analisis Sistem Rekrutmen Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Imam Bonjol Medan	Sri Murniyanti
4	2014	Pengaruh Proses Seleksi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Karyawan Pada Pt Bank Mandiri Persero Cabang Indarung Padang	Rani Muliawati, Indra Masrin, Yosi Eka Putri
5	2020	Sistem Pendukung Pengambilan Keputusan Penerimaan Calon Karyawan Dengan Menggunakan Metode Topsis (Studi Kasus: Pt. Bank Mandiri Cabang Tasikmalaya)	Andri Sukmaindrayana, Aneu Yuliane
6	2023	Pengaruh Komunikasi, Pendidikan Dan Pelatihan, Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap peningkatan Kinerja Karyawan Di Bank Mandiri Dengan Komitmen Karyawan Sebagai Variabel Intervening	Pungky Namira
7	2023	Pengaruh Sistem Rekrutmen, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Cabang Latumentten Jakarta Barat	Ferryan Harbiato, Didin Hikmah Perkasa

9	2021	Dampak Dari Seleksi, Pelatihan, Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri, Tbk	Kusni Ingsih, Raras Rismarinni Rakhmawati
10	2017	Perbandingan Metode Weighted Product Dan Profile Matching Pada Sistem Pendukung keputusan Seleksi Karyawan Bagian Teller (Studi Kasus: Pt. Bank Mandiri Persero).Tbk Area Kediri)	Caesar Rio Indra. P
11	2021	Pengaruh Seleksi Dan Penempatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang X	Ades Asike
12	2014	Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Penerimaan Pegawai Mikro Kredit Sales (Mks) Menggunakan Metode Analytical Hierachy Process – Simple Additive Weighting (Ahp-Saw)	Afrizal Aditya, Arief Andy Soebroto, M. Ali Fauzi
13	2016	Metode Profile Matching Untuk Sistem Prndukung Keputusan Seleksi Penerimaan Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri (Persero). Tbk	Fira Maulidya

Proses rekrutmen dan seleksi pada PT. Bank mandiri

Setelah melakukan penelusuran data dari sumber yang telah ditentukan berdasarkan research question, ditentukan beberapa penelitian yang membahas tentang proses rekrutmen dan seleksi. Kegiatan seleksi pada umumnya berpusat pada pengetahuan, keterampilan, kemampuan pelamar. Jika tidak ada kecocokan yang baik kemungkinan kinerja karyawan yang dihasilkan lebih rendah serta masalah-masalah sumber daya manusia akan meningkat. Dapat disimpulkan bahwa seleksi dapat mempengaruhi untuk mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Beberapa penelitian seperti (Clara Deta, 2022), (Murniyanti, 2020), (Asike, 2021)

Siklus rekrutmen dan seleksi dilaksanakan secara khusus karena mempengaruhi kinerja pegawai. Pengaruh kualitas kerja terlihat pada hasil kerja yang diraih karyawan setelah melalui siklus registrasi dan seleksi. Setelah bekerja di organisasi, sifat pekerjaan yang diberikan kepada perwakilan dievaluasi. Hakikat kerja perwakilan harus terlihat jika wakil mempunyai hambatan dalam melaksanakan pekerjaannya. Beberapa penelitian seperti (Delfi Yandri, 2020), (Andri Sukmaindrayana, 2020).

Menurut (Rani Muliawati, 2014), menyatakan bahwa hasil penelitian ini yang memiliki pengaruh paling dominan pada seleksi karyawan. Karena pada proses seleksi karyawan ini juga harus lebih ditingkatkan dan ditekankan pada wawancara mengenai diri pelamar karena pada wawancara ini dapat diketahui kepribadian, mental, kesediaan untuk bekerjasama, kejujuran dan unsur lain dari seorang pelamar. Penelitian menyatakan bahwa dalam proses seleksi wawancara awal merupakan indikator tertinggi pada seleksi karyawan sedangkan untuk seleksi dengan indikator terendah merupakan lamaran tertulis, pada tahap wawancara para pelamar akan dinilai mengenai motivasi kerja melalui kedisiplinan kerja dan hubungan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seleksi yang dilakukan pada PT Bank Mandiri Persero Cabang Indarung Padang memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Namun berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan (Namira, 2023),

menjelaskan bahwa seleksi dan rekrutmen karyawan tidak mempengaruhi komitmen karyawan. Namun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya taat pada peraturan, kemauan untuk melakukan kerja sama, sifat bertanggung jawab terhadap perusahaan, rasa memiliki dan kesukaan terhadap pekerjaan dan penelitian.

Dalam implementasi rekrutmen dan seleksi karyawan, PT. Bank Mandiri memprioritaskan kualitas karyawan yang diterima dan memastikan bahwa karyawan yang diterima benar-benar qualified untuk menjabat dan melaksanakan tugasnya. Proses rekrutmen dan seleksi dilakukan secara sistematis dan berbasis pada prinsip-prinsip yang jujur, cermat, dan obyektif. Kualifikasi terakhir yang dibutuhkan perusahaan adalah bakat dan karakter pelamar, serta memiliki skill yang sesuai dengan posisi yang tersedia. Peningkatan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting karena keberhasilan suatu perusahaan bukan dari sistem saja, namun juga karena sumber daya manusia yang handal dan dapat di-pertanggungjawabkan kinerjanya dalam berkerja.

Tantangan dalam rekrutmen dan seleksi karyawan pt bank mandiri

Penelitian yang dilakukan oleh (Alfredo dos Santos, 2020) dan (Sulaimon, 2021)Sulaimon, kualitas proses rekrutmen, termasuk jumlah pelamar dan prosedur seleksi yang digunakan, sangat berpengaruh pada kualitas karyawan yang direkrut dan kinerja karyawan selanjutnya. Kedua penelitian ini menekankan pentingnya rekrutmen dan seleksi yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan, dan menunjukkan bahwa perencanaan yang tepat dan fleksibilitas dalam program rekrutmen dapat memastikan kualitas calon staf yang akhirnya muncul dari prosedur seleksi. Tantangan dalam rekrutmen dan seleksi karyawan PT. Bank Mandiri meliputi beberapa hal berikut (Clara Deta, 2022) dan (Kusni Ingsih, 2021):

1. Pelamar yang Sulit Dihubungi:
Salah satu tantangan yang dihadapi oleh PT. Bank Mandiri adalah pelamar yang sulit dihubungi. Hal ini dapat menyebabkan penundaan dalam proses rekrutmen dan seleksi, sehingga dapat mengganggu jalannya operasional perusahaan
2. Pelamar yang Tidak Lulus Psikotes:
Tantangan lain adalah pelamar yang tidak lulus psikotes. Hal ini dapat mengakibatkan kualitas karyawan yang diterima tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sehingga dapat berdampak pada kinerja karyawan.
3. Pihak Kantor Pusat yang Lama Memberikan Respon:
Pihak kantor pusat yang lama memberikan respon dapat menjadi tantangan dalam proses rekrutmen dan seleksi. Hal ini dapat menyebabkan penundaan dan mengganggu jalannya operasional perusahaan.
4. Jawaban Pelamar yang Terbata-Bata Saat Wawancara:
Tantangan lain adalah jawaban pelamar yang terbata-bata saat wawancara. Hal ini dapat mengakibatkan kualitas karyawan yang diterima tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sehingga dapat berdampak pada kinerja karyawan.
5. Adanya Tantangan Etis (Family System):
Adanya tantangan etis, seperti family system, dapat menjadi tantangan dalam rekrutmen dan seleksi karyawan. Hal ini dapat mengakibatkan kualitas karyawan yang diterima tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sehingga dapat berdampak pada kinerja karyawan.
6. Pegawai Baru yang Sulit Beradaptasi dengan Lingkungan Kerja Baru:
Tantangan lain adalah pegawai baru yang sulit beradaptasi dengan lingkungan kerja baru. Hal ini dapat mengakibatkan kinerja karyawan yang tidak optimal, sehingga dapat berdampak pada kinerja perusahaan.
7. Kualifikasi yang Tidak Sesuai:

Tantangan lain adalah kualifikasi yang tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini dapat mengakibatkan kualitas karyawan yang diterima tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sehingga dapat berdampak pada kinerja karyawan.

8. Keterlambatan dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi:
9. Tantangan lain adalah keterlambatan dalam proses rekrutmen dan seleksi. Hal ini dapat mengakibatkan penundaan dan mengganggu jalannya operasional perusahaan.

Pembahasan

Berdasarkan jurnal terpilih menunjukkan, dengan menggunakan analisis literatur, bahwa rekrutmen dan seleksi sama-sama mempengaruhi pelaksanaan otoritatif, karena proses seleksi dan praktik rekrutmen keduanya mempengaruhi kualitas karyawan baru yang dibutuhkan oleh seorang kandidat. Proses seleksi sangat dipengaruhi oleh rekrutmen. kualitas calon karyawan baru, serta prosedur seleksinya, pastikan orang-orang yang Anda pilih memiliki kualitas yang baik bagi perusahaan. Prestasi kerja karyawan yang direkrut akan ditingkatkan dengan memperbaiki praktik perekrutan karyawan. semakin menguntungkan pula (I Kadek Dwi Arya Winarta, 2022). Selain itu, kualitas karyawan yang direkrut tidak sepenuhnya bergantung pada proses perekrutan.

Ada beberapa variabel berbeda yang harus diselidiki seperti pengalaman kerja sebelumnya, pendidikan, dan karakter individu berperan penting dalam menentukan sifat pekerja. Selain itu, sejumlah variabel dapat menyebabkan ketidakefektifan pendaftaran, seperti penempatan kerja yang kurang jelas dan strategi pendaftaran. Penggunaan yang tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan, jumlah pelamar yang tidak mencukupi, dan tidak sesuai tujuan, interaksi pendaftaran adalah sebagai berikut: belum selesai menggunakan strategi manual dan yang terakhir adalah nepotisme dalam proses perekrutan (Millenia Titisari, 2021). Penting Kinerja perusahaan secara keseluruhan mungkin terpengaruh oleh hal ini. Dunia usaha harus menilai prosedur rekrutmen dan mengambil langkah nyata untuk meningkatkan efisiensinya. Oleh karena itu, prosedur seleksi dan rekrutmen karyawan untuk memastikan perusahaan memiliki karyawan harus dijalankan dengan baik dan bijaksana. perwakilan yang memiliki karakteristik yang sesuai dengan visinya dan bekerja pada pelaksanaan otoritatif secara keseluruhan. Perwakilan dengan kualitas yang baik tidak bisa lepas dari dampak program pendaftaran yang direncanakan oleh organisasi, semakin baik latihan pendaftaran akan semakin baik pula pameran organisasi tersebut (Alfredo dos Santos, 2020). Meskipun program rekrutmen yang baik dapat membantu perusahaan untuk menarik karyawan berkualitas tinggi, namun tidak selalu berartibahwa karyawan yang direkrut melalui program rekrutmen yang baik akan memiliki kinerja yang baik. Ada beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja, faktor-faktor tersebut seperti kompetensi, disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, motivasi, stress kerja, kompensasi dan pengembangan (Atty Tri Juniarti, 2021).

Dalam perencanaan dan praktik rekrutmen, perusahaan perlu mempertimbangan sumber tenaga kerja, apakah perusahaan akan merekrut karyawan secara eksternal atau internal. Rekrutmen sumber daya internal dilakukan untuk mengisi posisi-posisi kosong di perusahaan yang memiliki keunggulan biaya yang relatif murah, perusahaan mengetahui karyawan potensial tertentu dengan kemampuan dan potensi tinggi, Karyawan potensial memiliki motivasi kerja yang kuat, mencegah hal-hal buruk seperti karyawan meninggalkan perusahaan karena ketidakjelasan jenjang karir, prosedur, kondisi dan kebiasaan yang ada di perusahaan. Menurut Adeyemi dkk (Sisna Munaty, 2022), kelemahan dari rekrutmen internal yaitu seorang karyawan lama yang dinaikan pangkatnya ke posisi yang lebih tinggi berpotensi kurang maksimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya karena sudah mengenal bawahan. Secara umum, praktik rekrutmen karyawan dari sumber luar perusahaan dimulai dari

anggota keluarga karyawan perusahaan atau teman, iklan, lembaga penempatan tenaga kerja, lembaga pendidikan, surat lamaran dan lain sebagainya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Millenia Titisari, 2021) faktor yang menyebabkan proses seleksi menjadi tidak efektif yaitu minimnya kedisiplinan petugas, keputusan yang kurang tegas, parameter penilaian tidak jelas, tidak obyektif dan kesalahan penempatan karyawan pada jabatan tertentu. Dalam konteks praktik seleksi karyawan, faktor-faktor tersebut berdampak negative terhadap keberhasilan perekrutan karyawan yang berkualitas. Oleh karena itu, perusahaan harus berusaha untuk mengatasi faktor-faktor tersebut dengan mengembangkan sistem seleksi yang lebih baik dan memastikan kembali bahwa petugas seleksi memiliki kemampuan serta etika kerja yang professional.

4. Penutup

Kesimpulan

Proses rekrutmen dan seleksi di PT. Bank Mandiri merupakan elemen penting dalam memastikan kualitas dan kompetensi karyawan yang diterima. Berdasarkan hasil kajian literatur, ditemukan bahwa proses seleksi yang efektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan pencapaian tujuan organisasi. Faktor-faktor seperti pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pelamar menjadi kunci utama dalam menentukan keberhasilan proses seleksi. Namun, terdapat beberapa tantangan yang dapat menghambat efektivitas rekrutmen dan seleksi, seperti ketidakjelasan informasi pekerjaan, penundaan respon dari kantor pusat, dan bias dalam wawancara akibat perbedaan etnis. Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa praktik nepotisme, pelamar yang sulit dihubungi, dan ketidaklulusan psikotes merupakan tantangan signifikan dalam rekrutmen di PT. Bank Mandiri. Proses seleksi yang dilakukan pihak ketiga juga dapat mengurangi peran perusahaan dalam memahami kebutuhan karyawan yang sebenarnya. Oleh karena itu, konsistensi antara perencanaan dan implementasi di lapangan sangat penting untuk mencapai hasil yang optimal.

Saran

1. Perbaikan Informasi Pekerjaan: Perusahaan perlu memastikan bahwa informasi yang diberikan pada tahap job posting jelas dan mencakup deskripsi pekerjaan yang lengkap, sehingga pelamar dapat memahami posisi yang ditawarkan dengan baik.
2. Pelatihan bagi Penyeleksi: Penyeleksi harus diberikan pelatihan yang memadai untuk menghindari bias dalam wawancara dan memastikan penilaian yang objektif terhadap semua pelamar.
3. Penggunaan Teknologi: Implementasi sistem rekrutmen berbasis teknologi dapat membantu mengatasi tantangan komunikasi dan mempercepat proses seleksi, serta memastikan bahwa semua pelamar dapat dihubungi dengan mudah.
4. Peninjauan Proses oleh Pihak Internal: Mengurangi ketergantungan pada pihak ketiga dalam proses seleksi dan melibatkan lebih banyak pihak internal yang memahami kebutuhan organisasi.
5. Peningkatan Kualitas Psikotes: Meninjau dan memperbaiki metode psikotes untuk memastikan bahwa tes tersebut relevan dan efektif dalam menilai kualifikasi pelamar sesuai kebutuhan perusahaan.
6. Manajemen Waktu yang Efektif: Memperbaiki respons dan pengelolaan waktu oleh kantor pusat untuk mengurangi penundaan dalam proses rekrutmen dan seleksi.
7. Transparansi dalam Proses Seleksi: Meningkatkan transparansi dalam proses seleksi untuk mengurangi praktik nepotisme dan memastikan bahwa hanya pelamar yang kompeten yang terpilih.

Daftar Pustaka

Alfredo dos Santos, A. M. (2020). Effect Of Recruitmen, Selection and Organization on State Personnel Performance . *Management Science Letters*.

- Andri Sukmaindrayana, A. Y. (2020). Sistem Pendukung Pengambilan Keputusan Penerimaan Calon Karyawan Dengan Menggunakan Metode Topsis (Studi Kasus : Pt. Bank Mandiri Cabang Tasikmalaya). *JUTEKIN (Jurnal Teknik Informatika)* .
- Asike, A. (2021). Pengaruh Seleksi dan Penempatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Bank Mandiri (Persero) TBK Cabang X. *Journal Of Research In Business, Economics, And Education*.
- Atty Tri Juniarti, D. G. (2021). *Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja*. Banyumas: CV. Pena Persada Redaksi.
- Clara Deta, E. S. (2022). Prosedur Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Pt Bank Mandiri Taspen Cabang Pontianak . *Berkala Ilmiah Mahasiswa Administrasi Bisnis*.
- Delfi Yandri, N. P. (2020). Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Mandiri Ural Manajemen, Organisasi Dan Bisnis. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan bisnis*, 82.
- Dewi, F. R. (2017). Mengelola Sumber Daya Manusia (Rekrutmen dan Seleksi). 65.
- Hariwijaya, M. (2017). *Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan*. Yogyakarta: Hariwijaya Group.
- I Kadek Dwi Arya Winarta, I. G. (2022). Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Melalui Peningkatan Rekrutmen, Motivasi, Dan Pelatihan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*.
- Kitchenham, B. (2004). *Procedures for Performing Systematic Reviews*. Keele University.
- Kusni Ingsih, R. R. (2021). Dampak Dari Seleksi, Pelatihan, Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri, Tbk. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Lubis, M. Z. (2007). Pola Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Bmt. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi, Bisnis & Birokrasi*, 2.
- Millenia Titisari, K. I. (2021). Proses Rekrutmen dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan dan Faktornya. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, 12.
- Mulyati, A. (2018). Rekrutmen Dan Seleksi Pegawai. *El-Idarah: Jurnal manajemen Pendidikan Islam* , 3.
- Murniyanti, S. (2020). Analisis Sistem Rekrutmen Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Imam Bonjol Medan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Medan*.
- Namira, P. (2023). Pengaruh Komunikasi, Pendidikan dan Pelatihan, Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di Bank Mandiri dengan Komitmen Karyawan Sebagai Variabel Intervening . *COMSERVA: (Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat)*.
- Rahmayanti, R., & Johan, A. (2024). Does Innovative Work Behavior Matter for Performance? Green Talent Management and Green Servant Leadership in the Healthcare Industry. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 15(1), 85-100.
- Rani Muliawati, I. M. (2014). Pengaruh Proses Seleksi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Karyawan Pada Pt Bank Mandiri Persero Cabang Indarung Padang. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*.
- Sisna Munaty, Y. R. (2022). The Effect of Recruitment, Selection and Training Process on Employee Performance. *International Journal of Management and Digital Business*.
- Sulaimon, A. A. (2021). Recruitmen and Selection Practices As Strategic Factors For Employee Performance: A Study Of Selected Deposit Money Banks In NigeriaE. *ERJSSH*.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Poduktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan*, 15.