



Analisis Efektivitas Sistem Perekrutan dan Seleksi Karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli

Famazatulo Laia^{1*}, Palindungan Lahagu², Sukaaro Waruwu³, Fatolosa Hulu⁴

¹⁻⁴Fakultas Ekonomi Universitas Nias

Alamat : Alamat: Jl. Karet No.30, Ps. Gn. Sitoli, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli

Email: famazatulolaiafamalaia@gmail.com*, palindunganlahagu@unias.ac.id,
sukawaruwu414@gmail.com, fatoshulu@gmail.com

Abstract Human resources (HR) are a crucial element in achieving an organization's vision and mission, particularly through an effective employee recruitment and selection process. This study examines the effectiveness of the recruitment and selection system at PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli, which is responsible for providing reliable and quality electricity services to the Nias community. The recruitment and selection process not only emphasizes the technical competence of candidates but also the alignment of their values, culture, and vision with that of the company, which influences employee loyalty, contribution, and teamwork. The study discusses various definitions of effectiveness as well as the fundamental concepts of recruitment and selection systems based on existing literature, serving as the basis for evaluating the implementation of the system in the field. The objectives of this study are to assess the recruitment and selection system implemented at PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli and to identify the factors that hinder its effectiveness. A qualitative research approach was employed, utilizing data collection techniques such as observation, interviews, and documentation review. The findings indicate that the recruitment and selection system at PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli utilizes digital technology to assess both technical competencies and soft skills. Although a transparent process has been implemented, challenges remain due to digital infrastructure limitations and varying levels of candidate readiness in using technology. The study recommends solutions such as enhanced access and preliminary training for applicants to ensure a smooth and secure selection process.

Keywords: Recruitment and Selection System, Human Resources, Digital Technology.

Abstrak Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen krusial dalam pencapaian visi dan misi suatu organisasi, khususnya melalui proses perekrutan dan seleksi karyawan yang tepat. Penelitian ini mengkaji efektivitas sistem perekrutan dan seleksi di PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli, yang bertugas memberikan layanan listrik yang andal dan berkualitas kepada masyarakat wilayah Nias. Proses rekrutmen dan seleksi tidak hanya menekankan pada kemampuan teknis kandidat, tetapi juga pada keselarasan nilai, budaya, dan visi dengan perusahaan, yang berpengaruh terhadap tingkat loyalitas, kontribusi, dan kerja sama tim. Studi ini mendiskusikan berbagai definisi efektivitas, serta konsep dasar dari sistem perekrutan dan seleksi berdasarkan literatur terdahulu, sebagai landasan dalam mengevaluasi implementasi sistem tersebut di lapangan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui sistem perekrutan dan seleksi karyawan yang diterapkan di PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli dan untuk mengetahui faktor yang menjadi kendala dalam sistem perekrutan dan seleksi karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dimana penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini mengkaji sistem perekrutan dan seleksi karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli yang menggunakan teknologi digital untuk menilai kompetensi teknis dan soft skills. Meskipun proses yang transparan telah diterapkan, kendala infrastruktur digital dan kesiapan kandidat menjadi tantangan. Diperlukan solusi seperti peningkatan akses dan pelatihan awal guna menjamin kelancaran dan keamanan proses seleksi.

Kata Kunci: Sistem Perekrutan dan Seleksi Karyawan.

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai visi dan misinya sangat bergantung pada kualitas dan kompetensi karyawannya. Proses perekrutan dan seleksi karyawan menjadi langkah awal yang strategis untuk memastikan bahwa organisasi mendapatkan individu yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan. Proses perekrutan dan seleksi karyawan tidak hanya berfokus pada pencarian individu yang memiliki keahlian teknis yang sesuai, tetapi juga menekankan pentingnya kesesuaian nilai, budaya, dan visi antara calon karyawan dengan perusahaan. Karyawan yang selaras dengan nilai-nilai perusahaan cenderung memiliki tingkat loyalitas yang lebih tinggi, memberikan kontribusi yang lebih besar, dan mampu bekerja sama dengan baik dalam tim.

Efektivitas merujuk pada sejauh mana suatu sistem, proses, atau tindakan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam organisasi atau perusahaan, efektivitas menjadi salah satu ukuran penting untuk menilai keberhasilan suatu program, strategi, atau kebijakan dalam menghasilkan hasil yang diinginkan. Efektivitas tidak hanya dilihat dari keberhasilan mencapai tujuan, tetapi juga dari cara pencapaiannya, termasuk efisiensi sumber daya yang digunakan dan dampaknya terhadap pihak-pihak terkait.

Dalam buku Purwanti (2022:44) mengemukakan bahwa efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana seseorang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Efektivitas memiliki arti keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati tujuan, berarti makin tinggi efektivitasnya, begitu pula sebaliknya (Agustina, 2020). Menurut Mardiasmo dalam buku Ratna Ekasarai (2020: 20), pada dasarnya berhubungan dengan pencapaian tujuan atau target kebijakan (hasil guna). Efektivitas merupakan hubungan antara keluaran dengan tujuan atau sasaran yang harus dicapai. Kegiatan operasional dikatakan efektif jika proses kegiatan mencapai tujuan dan sasaran akhir kebijakan.

Sistem Perekrutan adalah rangkaian proses yang dirancang untuk menarik, menyaring, dan memilih individu yang paling sesuai untuk mengisi posisi tertentu di dalam organisasi atau perusahaan. Sistem ini merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia yang bertujuan memastikan perusahaan memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan mampu mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi.

Menurut Dessler (2023), rekrutmen adalah proses untuk menarik orang-orang yang memenuhi syarat untuk melamar pekerjaan. Menurut Lussier dan Hendon (2021),

rekrutmen adalah proses untuk menarik individu-individu yang berkualitas untuk melamar dan bergabung dalam organisasi. Sedangkan menurut Noe, Hollenbeck, et al (2022), rekrutmen adalah serangkaian kegiatan untuk menarik individu-individu yang memenuhi syarat dan berkualitas untuk mengisi lowongan pekerjaan.

Sistem Seleksi adalah rangkaian proses yang dirancang untuk mengevaluasi dan memilih individu yang paling sesuai dari kumpulan pelamar kerja untuk mengisi posisi tertentu di dalam organisasi atau perusahaan. Sistem ini bertujuan untuk memastikan bahwa kandidat yang dipilih tidak hanya memenuhi persyaratan teknis dan pengalaman, tetapi juga memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan budaya kerja perusahaan dan memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Rivai, V. (2018) Seleksi adalah rangkaian tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Menurut Simamora, H., & Rivai, V. (2018) Seleksi merupakan proses dengan perusahaan dapat memilih dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia berdasarkan kondisi. Sedangkan menurut Menurut Sedarmayanti (2017:137) seleksi merupakan kegiatan untuk menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Melalui kegiatan seleksi, organisasi dapat membuat keputusan siapa saja yang diterima.

PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli sebagai salah satu unit pelaksana pelayanan pelanggan memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan layanan listrik yang andal dan berkualitas kepada masyarakat di wilayah Nias. Untuk mendukung tugas tersebut, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki integritas, dedikasi, dan kemampuan bekerja dalam tim. Oleh karena itu, sistem perekrutan dan seleksi karyawan yang efektif menjadi faktor kunci untuk memastikan bahwa individu yang direkrut mampu berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Namun, di tengah tantangan globalisasi dan dinamika dunia kerja yang terus berubah, PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli dihadapkan pada tantangan dalam menjaga efektivitas sistem perekrutan dan seleksinya. Beberapa kendala yang sering muncul meliputi ketidaksesuaian antara kompetensi karyawan yang direkrut dengan kebutuhan pekerjaan, tingkat turnover yang tinggi, serta kesulitan dalam menarik talenta terbaik di daerah yang relatif terpencil seperti Nias. Oleh karena itu, diperlukan analisis mendalam

untuk mengevaluasi efektivitas sistem perekrutan dan seleksi karyawan yang diterapkan, sehingga dapat memberikan rekomendasi perbaikan yang relevan.

Berdasarkan hasil observasi awal, terdapat beberapa permasalahan utama yang diidentifikasi dalam sistem perekrutan dan seleksi karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli. Pertama, terdapat ketidaksesuaian kompetensi dengan kebutuhan pekerjaan, di mana proses perekrutan dan seleksi karyawan belum sepenuhnya mampu memastikan bahwa individu yang direkrut memiliki keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini berpotensi mengurangi efektivitas kerja serta produktivitas perusahaan. Kedua, perusahaan menghadapi kesulitan dalam menarik talenta terbaik. Lokasi PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli yang relatif terpencil menjadi tantangan tersendiri dalam menarik calon pekerja berkualitas tinggi. Hal ini dapat berdampak pada kualitas tenaga kerja yang diperoleh serta kelangsungan operasional perusahaan. Ketiga, efektivitas sistem perekrutan dan seleksi yang belum optimal menjadi kendala dalam memastikan bahwa perusahaan mendapatkan kandidat yang sesuai, baik dari segi teknis maupun nilai budaya kerja yang dianut. Hal ini menyebabkan kurangnya sinergi antara kebutuhan perusahaan dengan kemampuan tenaga kerja yang direkrut, dan terakhir, dampak globalisasi dan perubahan dinamika dunia kerja turut menjadi tantangan bagi perusahaan. Perubahan cepat dalam dunia kerja, yang dipengaruhi oleh globalisasi dan perkembangan teknologi, menuntut sistem perekrutan dan seleksi yang lebih adaptif. Namun, hingga saat ini, sistem yang diterapkan oleh perusahaan masih belum sepenuhnya mampu beradaptasi dengan dinamika tersebut, sehingga berpotensi menghambat daya saing perusahaan dalam menghadapi tantangan di masa depan..

KAJIAN TEORITIS

Efektivitas merupakan tingkat keberhasilan suatu kegiatan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Agustina (2020) menyatakan bahwa efektivitas menunjukkan keberhasilan pencapaian tujuan, sedangkan Purwanti (2022) memaknai efektivitas sebagai tingkat kesesuaian hasil kerja dengan yang diharapkan. Syam (2020) menekankan efektivitas sebagai kesesuaian antara output yang dihasilkan dengan input yang digunakan. Dengan demikian, efektivitas mencerminkan pencapaian tujuan melalui proses yang terencana dan optimal.

Sistem rekrutmen adalah rangkaian proses terstruktur untuk menarik dan memilih kandidat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sudiro (2020) menyebut rekrutmen sebagai kegiatan mencari dan memikat calon tenaga kerja yang memiliki motivasi dan

kemampuan sesuai kebutuhan perusahaan. Rahman dan Putri (2022) menegaskan bahwa sistem rekrutmen mencakup tahapan mulai dari identifikasi kebutuhan hingga onboarding. Fahmi dan Kartika (2022) serta Herlina dan Nugroho (2023) menambahkan bahwa pemanfaatan teknologi, termasuk Artificial Intelligence (AI), berperan penting dalam meningkatkan efisiensi dan mengurangi bias dalam proses rekrutmen.

Tujuan sistem rekrutmen adalah memperoleh karyawan yang tepat dan berkualitas untuk mendukung produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Menurut Rahman dan Putri (2022), rekrutmen bertujuan membangun tim kerja yang solid dan mengurangi turnover karyawan. Iskandar dan Wijaya (2022) menyatakan bahwa strategi rekrutmen yang baik, termasuk rekrutmen berbasis keberagaman, mampu memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan melalui inovasi dan perspektif yang beragam.

Sistem seleksi merupakan proses pemilihan individu terbaik dari sejumlah pelamar untuk mengisi posisi tertentu. Supomo (2019) menjelaskan bahwa seleksi bertujuan memperoleh tenaga kerja yang memenuhi persyaratan pekerjaan. Sedarmayanti (2022) dan Sulistiyani dan Rosidah (2023) menyatakan bahwa seleksi dilakukan melalui tahapan terstruktur seperti tes, wawancara, dan evaluasi guna memastikan kesesuaian antara kompetensi kandidat dan kebutuhan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif untuk menggambarkan dan menganalisis fenomena yang diteliti secara mendalam. Menurut Sugiyono (2019), penelitian deskriptif kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah, di mana peneliti berperan sebagai instrumen kunci, serta data dikumpulkan melalui teknik triangulasi dan dianalisis secara induktif. Melalui pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu menghasilkan gambaran yang komprehensif dan mendalam mengenai fenomena yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Ringkasan Coding–Tema–Temuan Utama Sistem Rekrutmen & Seleksi (PT PLN UP3 Nias Gunungsitoli)

Tema	Subtema (ringkas)	Indikator/Coding kunci	Temuan Utama (ringkas)
Sistem rekrutmen & seleksi	Tahapan seleksi	pengumuman resmi, seleksi administrasi, tes akademis/teknis, wawancara, assessment, kesehatan/psikologi	Seleksi dilakukan berjenjang dan menyaring kandidat berdasarkan kompetensi, perilaku,

			dan kesiapan fisik–mental.
Digitalisasi proses	Teknologi seleksi	platform rekrutmen online, CBT, simulasi/tes online, tracking system	Teknologi meningkatkan efisiensi, objektivitas, dan akses informasi proses seleksi.
Kriteria penilaian kandidat	Standar kompetensi	kompetensi teknis, integritas/etika, soft skills, adaptasi, komunikasi	Kriteria bersifat komprehensif: teknis + soft skills + integritas, mendukung kecocokan jabatan dan budaya kerja.
Transparansi & akuntabilitas	Keterbukaan proses	standar penilaian, akses hasil evaluasi tertentu, kanal resmi	Transparansi dijaga melalui informasi terbuka, metode penilaian terukur, dan sebagian akses hasil evaluasi.
Keterlibatan pemangku kepentingan	Kolaborasi internal–eksternal	Human Capital, perencanaan, koordinasi divisi; kampus, lembaga asesmen, RS/psikometri, instansi pengawas	Kolaborasi memperkuat objektivitas seleksi, validitas tes, serta legitimasi proses.
Kendala utama	Hambatan implementasi	internet tidak stabil, error sistem, literasi digital kandidat, gap kompetensi, validitas tes online, potensi intervensi	Kendala terbesar: infrastruktur digital, kesiapan kandidat, serta mismatch kompetensi; butuh mitigasi dan penguatan sistem.
Upaya perbaikan	Strategi peningkatan	digitalisasi, penguatan assessment & wawancara, peningkatan standar tes, pengawasan kepatuhan, sosialisasi	Perusahaan memperkuat proses melalui standardisasi seleksi, peningkatan kualitas instrumen, serta komunikasi publik.
Kepatuhan regulasi	Legal & etika	anti-diskriminasi, perlindungan data, regulasi ketenagakerjaan	Kepatuhan regulasi menjadi dasar menjaga keadilan seleksi dan keamanan data pelamar.

1. Tema 1 Sistem Rekrutmen & Seleksi Berjenjang

Merujuk Tabel 1 (Tema “Sistem rekrutmen & seleksi”), temuan menunjukkan proses seleksi dilakukan melalui tahapan administratif, tes kompetensi,

assessment/wawancara, hingga tes kesehatan dan psikologi. Pola ini menegaskan bahwa organisasi berupaya menyaring kandidat tidak hanya dari aspek kelayakan dokumen, tetapi juga kecocokan kompetensi, perilaku kerja, dan kesiapan fisik–mental. Dengan demikian, proses seleksi bersifat **holistik** dan mendukung ketepatan penempatan.

2. Tema 2 Digitalisasi Proses Seleksi sebagai Penguat Efisiensi & Objektivitas

Mengacu Tabel 1 (Tema “Digitalisasi proses”), penggunaan platform online, CBT, dan simulasi digital mempercepat proses, meningkatkan konsistensi penilaian, dan memudahkan kandidat memperoleh informasi. Digitalisasi juga berfungsi sebagai mekanisme pengendalian kualitas karena hasil tes lebih terukur dan risiko bias dapat ditekan. Temuan ini memperlihatkan transformasi seleksi dari manual menuju data-driven selection.

3. Tema 3 Kriteria Penilaian Kandidat yang Komprehensif

Berdasarkan Tabel 1 (Tema “Kriteria penilaian kandidat”), perusahaan menekankan kompetensi teknis, integritas, etika, soft skills, adaptasi, dan komunikasi. Artinya, kandidat ideal tidak hanya “mampu bekerja”, tetapi juga “layak dipercaya” dan “mampu berkolaborasi”. Kriteria ini menunjukkan orientasi seleksi pada kecocokan jabatan sekaligus kecocokan budaya organisasi.

4. Tema 4 Transparansi & Akuntabilitas Rekrutmen

Merujuk Tabel 1 (Tema “Transparansi & akuntabilitas”), transparansi dijaga melalui pengumuman resmi, standar penilaian, serta akses kandidat terhadap sebagian hasil evaluasi. Mekanisme ini memperkuat persepsi keadilan proses dan membangun trust publik. Dalam konteks organisasi layanan publik, temuan ini penting karena transparansi berpengaruh terhadap legitimasi institusi.

5. Tema 5 Keterlibatan Internal–Eksternal sebagai Penguat Validitas Seleksi

Mengacu Tabel 1 (Tema “Keterlibatan pemangku kepentingan”), peran internal (Human Capital, perencanaan, koordinasi divisi) memastikan seleksi sesuai kebutuhan unit kerja, sementara pihak eksternal (kampus, lembaga asesmen, rumah sakit/psikometri, pengawas) memperkuat objektivitas dan validitas tes. Kolaborasi ini menunjukkan bahwa efektivitas seleksi dibangun melalui sinergi tata kelola dan dukungan profesional independen.

6. Tema 6 Kendala: Infrastruktur Digital dan Kesenjangan Kompetensi

Merujuk Tabel 1 (Tema “Kendala utama”), hambatan paling menonjol adalah internet tidak stabil, potensi error sistem, literasi digital kandidat, dan mismatch kompetensi teknis/soft skills. Kendala ini membuat proses digital tidak selalu memberikan pengalaman seleksi yang setara bagi semua kandidat. Temuan ini mengindikasikan perlunya mitigasi agar teknologi tidak menciptakan “bias akses”.

7. Tema 7 Upaya Peningkatan Efektivitas Rekrutmen

Berdasarkan Tabel 1 (Tema “Upaya perbaikan”), organisasi memperkuat sistem digital, meningkatkan kualitas instrumen tes, memperdalam assessment center dan wawancara, memperketat standar medis/psikologi, serta memperkuat pengawasan dan sosialisasi publik. Upaya ini menunjukkan respon organisasi terhadap kendala dengan pendekatan perbaikan berkelanjutan (continuous improvement).

8. Tema 8 Kepatuhan Regulasi sebagai Fondasi Keadilan Seleksi

Mengacu Tabel 1 (Tema “Kepatuhan regulasi”), penekanan pada anti-diskriminasi, perlindungan data pribadi, dan kepatuhan ketenagakerjaan menjadi payung utama proses seleksi. Regulasi berperan menjaga proses tetap legal, etis, dan dapat dipertanggungjawabkan yang sekaligus memperkuat akuntabilitas organisasi di hadapan publik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem perekrutan dan seleksi karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli telah menerapkan mekanisme seleksi yang terstruktur dan berjenjang, dimulai dari pengumuman lowongan kerja secara terbuka, seleksi administrasi, tes kompetensi akademis dan teknis, assessment center, wawancara berbasis kompetensi, hingga pemeriksaan kesehatan dan tes psikologi. Pola ini mencerminkan pendekatan seleksi yang holistik, di mana penilaian tidak hanya difokuskan pada aspek teknis, tetapi juga pada perilaku kerja, integritas, serta kesiapan fisik dan mental kandidat.

Temuan tersebut sejalan dengan Noe et al. (2019) yang menegaskan bahwa sistem seleksi yang efektif harus mengombinasikan penilaian hard skills dan soft skills guna memastikan kecocokan individu dengan tuntutan pekerjaan dan budaya organisasi. Penerapan assessment center dan wawancara berbasis kompetensi memperkuat proses identifikasi kandidat yang adaptif, kolaboratif, dan memiliki potensi pengembangan jangka panjang.

Dari sisi teknologi, penelitian ini menemukan bahwa perusahaan telah mengadopsi sistem rekrutmen berbasis digital, seperti platform pendaftaran online, Computer-Based

Test (CBT), serta sistem pelacakan proses seleksi. Digitalisasi ini meningkatkan efisiensi, objektivitas, dan transparansi penilaian kandidat. Temuan ini mendukung pandangan Chapman dan Webster (2020) yang menyatakan bahwa penggunaan teknologi dalam rekrutmen mampu mempercepat proses seleksi serta mendukung pengambilan keputusan berbasis merit.

Namun, implementasi teknologi juga menghadapi kendala, terutama keterbatasan infrastruktur digital di beberapa wilayah dan kesiapan digital kandidat yang belum merata. Kondisi ini berpotensi memengaruhi kenyamanan kandidat dan akurasi hasil seleksi. Temuan tersebut konsisten dengan Stone et al. (2020) dan Kuvaas (2021) yang menekankan bahwa keberhasilan e-recruitment sangat bergantung pada kesiapan infrastruktur dan literasi digital pelamar.

Dari aspek transparansi dan akuntabilitas, penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan menjaga keterbukaan proses seleksi melalui pengumuman resmi, standar penilaian yang jelas, serta pemberian akses informasi hasil seleksi pada tahapan tertentu. Praktik ini memperkuat kepercayaan publik terhadap proses rekrutmen dan sejalan dengan pandangan Bersin (2019) mengenai pentingnya transparansi dalam manajemen sumber daya manusia.

Selain itu, keterlibatan pemangku kepentingan internal dan eksternal berkontribusi signifikan terhadap efektivitas seleksi. Peran divisi internal memastikan kesesuaian rekrutmen dengan kebutuhan organisasi, sementara kolaborasi dengan lembaga eksternal, seperti institusi pendidikan dan lembaga asesmen, meningkatkan objektivitas dan validitas proses seleksi. Temuan ini mendukung pandangan Tarique dan Schuler (2019) mengenai pentingnya kolaborasi lintas pemangku kepentingan dalam sistem rekrutmen modern.

Dari perspektif regulasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan internal dan regulasi eksternal saling melengkapi dalam menjaga keadilan, non-diskriminasi, serta perlindungan data pelamar. Hal ini sejalan dengan Cascio dan Boudreau (2019) yang menekankan pentingnya harmonisasi kebijakan organisasi dengan kerangka regulasi untuk memastikan praktik rekrutmen yang etis dan akuntabel.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa organisasi perlu terus memperkuat sistem seleksi berbasis kompetensi dengan dukungan teknologi yang andal dan inklusif. Peningkatan literasi digital kandidat, penyediaan alternatif akses seleksi, serta penguatan assessment soft skills menjadi langkah strategis untuk meningkatkan

efektivitas rekrutmen. Selain itu, transparansi dan kolaborasi dengan pemangku kepentingan perlu dipertahankan untuk menjaga legitimasi dan kepercayaan publik.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli telah mengimplementasikan sistem perekrutan dan seleksi karyawan yang modern, terstruktur, dan terintegrasi dengan pemanfaatan teknologi digital. Proses rekrutmen yang dimulai dari pengumuman lowongan kerja melalui kanal resmi, seleksi administrasi, tes berbasis komputer, hingga pelaksanaan assessment center secara daring memungkinkan perusahaan melakukan evaluasi yang komprehensif terhadap kompetensi teknis dan soft skills calon karyawan. Penerapan sistem yang transparan, objektif, dan sistematis ini mendukung terciptanya akuntabilitas dalam setiap tahapan seleksi serta membantu perusahaan memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Meskipun sistem perekrutan dan seleksi telah didukung oleh teknologi digital, masih terdapat sejumlah kendala yang memengaruhi efektivitas pelaksanaannya. Kendala utama meliputi keterbatasan infrastruktur digital, khususnya koneksi internet yang belum stabil di beberapa wilayah, serta tingkat kesiapan dan literasi digital kandidat yang masih bervariasi. Selain itu, penggunaan teknologi dalam seleksi juga menuntut perhatian khusus terhadap aspek keamanan data dan kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan. Oleh karena itu, diperlukan upaya berkelanjutan untuk menyediakan alternatif akses seleksi, meningkatkan kesiapan kandidat, serta memastikan bahwa seluruh proses tetap aman, adil, dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

2. Saran

Perusahaan disarankan untuk memperkuat kerja sama dengan penyedia layanan internet atau pihak ketiga guna memastikan kualitas dan stabilitas koneksi, terutama di wilayah yang masih memiliki keterbatasan infrastruktur digital. Langkah ini penting untuk menjamin kelancaran dan keandalan proses seleksi berbasis teknologi.

Selain itu, perusahaan perlu menyelenggarakan sesi orientasi atau pelatihan singkat mengenai penggunaan platform digital yang digunakan dalam proses rekrutmen dan seleksi. Dengan adanya pembekalan awal, kandidat yang belum terbiasa dengan teknologi diharapkan dapat mengikuti seluruh tahapan seleksi dengan lebih percaya diri dan optimal.

Perusahaan juga disarankan untuk terus memperbarui dan mengevaluasi sistem keamanan data guna melindungi informasi pribadi kandidat sesuai dengan regulasi

perlindungan data yang berlaku. Pelaksanaan audit keamanan secara berkala dapat membantu mencegah potensi kebocoran data serta menjaga integritas proses rekrutmen.

Selanjutnya, penambahan metode evaluasi yang mampu mengukur kemampuan adaptasi dan kecocokan kandidat dengan budaya organisasi secara lebih mendalam perlu dipertimbangkan. Integrasi umpan balik dari berbagai pemangku kepentingan internal maupun eksternal juga dapat menjadi dasar penyempurnaan sistem seleksi agar perusahaan memperoleh kandidat yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga selaras dengan nilai dan kebutuhan organisasi.

DAFTAR REFERENSI

- Agustina, R. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Mandiri.
- Akhmad, M. (2019). Efektivitas Kebijakan Publik dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Publik*, 15(2), 155-156.
- Astuti, R. (2019). *Pengukuran Efektivitas dalam Organisasi*. Bandung: Gema Ilmu.
- Dessler, G. (2023). *Human Resource Management* (17th ed.). Pearson Education.
- Fahmi, M., & Kartika, R. (2022). Sistem Rekrutmen Berbasis AI. *Jurnal Teknologi SDM*, 10(1), 45-57.
- Fitriani, A., & Rahmawati, D. (2024). Pengukuran Efektivitas Program Manajemen. *Jurnal Efisiensi*, 22(3), 101-115.
- Herlina, E., & Nugroho, P. (2023). *Manajemen Rekrutmen Modern*. Surabaya: Penerbit Ilmu Terapan.
- Indrawan, R., & Yani, E. (2023). *Manajemen Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Sinergi Press.
- Iskandar, B., & Wijaya, T. (2022). Strategi Rekrutmen dan Keunggulan Kompetitif. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 19(2), 88-99.
- Lussier, R. N., & Hendon, J. R. (2021). *Human Resource Management: Functions, Applications, and Skill Development*. New York: Sage Publications.
- Mardiasmo. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi.
- Moleong, L. J. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2022). *Fundamentals of Human Resource Management* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Nurhasanah, I. (2019). *Prinsip-Prinsip Rekrutmen Efektif*. Bandung: Cahaya Edukasi.
- Purnaya, D. (2019). *Pengelolaan Rekrutmen dan Seleksi di Perusahaan Modern*. Jakarta: Pustaka Mandiri.
- Purwanti, T. (2022). *Efektivitas Manajemen Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Rahman, D., & Putri, S. (2022). Sistem Rekrutmen dan Seleksi Digital. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 14(1), 67-80.
- Ratna Ekasarai. (2020). *Efektivitas Manajemen SDM*. Jakarta: Mitra Ilmu.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Proses Seleksi dan Rekrutmen*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Simamora, H., & Rivai, V. (2018). *Seleksi Karyawan dalam Organisasi*. Jakarta: Mitra Utama.

Sudiro, A. (2020). Sistem Rekrutmen dan Seleksi dalam Organisasi. Jakarta: Erlangga.
Sugiyono. (2019). Metode P