

Analisis SWOT Dalam Proses Seleksi Pegawai Pemerintah Non PNS (PPNPN) Di Masa Pandemi Covid 19 Di Kantor Kesehatan Kelas II Banten

Ria Rahmasuci¹⁾, Ranthy Pancasasti²⁾

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa^{1,2)} rrahmasuci@gmail.com¹⁾,
ranthyipb@gmail.com²⁾

ABSTRAK

Paradigma yang ada pada masyarakat bahwa perekrutan pegawai di Instansi Pemerintah di warnai dengan proses nepotisme. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis proses seleksi pegawai pemerintah non PNS yang dilakukan Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Banten sudah sesuai dengan prosedur dan berjalan sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan. Metode yang dilakukan yaitu kualitatif deskriptif dengan menggunakan pendekatan fenomenologi yang akan mengungkap pengalaman para pegawai yang terlibat pada proses seleksi dan terlibat langsung dengan pegawai yang diterima. Dalam penelitian ini dilakukan kepada 30 sampel pegawai dan panitia seleksi di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Banten. Data dikumpulkan terlebih dahulu dengan menggunakan teknik wawancara, studi dokumen, dan observasi lapangan. Data dianalisis menggunakan analisis matriks SWOT dengan mempertimbangkan kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman. Hasil dari studi tersebut menunjukkan bahwa pada saat proses seleksi pegawai dilakukan secara online pada masa pandemi dan berjalan sesuai tujuan.

Kata Kunci

Analisis SWOT; Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Banten; Pandemi; Seleksi

PENDAHULUAN

Dunia Kesehatan pada saat ini sedang menjadi sorotan, dengan kondisi pandemi Covid 19 yang berkepanjangan dari tahun 2019 hingga kini masih terjadi di seluruh belahan Dunia. Kondisi tenaga kesehatan mengalami kondisi kekurangan karena pasien yang membludak, dan penularan terus meningkat. Indonesia sempat mengalami lonjakan pasien covid 19 yang sangat tinggi. Pada Oktober 2021 di Indonesia sudah mencapai 4 juta kasus (Wardani, 2021). Walaupun secara global kasus covid 19 mulai mengalami penurunan.

Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Banten merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kementerian Kesehatan yang bertanggung jawab langsung kepada Direktur Jenderal Pengendalian Penyakit dan Penyehatan Lingkungan, dengan tupoksi cegah tangkal penyakit yang dapat menimbulkan Public Health Emergency of International Concern (PHEIC) sebagaimana yang diamanatkan dalam International Health Regulation (IHR). Penjabaran tupoksi tersebut tertuang dalam Kepmenkes No 2348/Menkes/Per/XI/2011 tentang Perubahan atas Permenkes No 356/Menkes/per/IV/2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Kesehatan Pelabuhan. Dalam penyelenggaraan tugas tersebut di atas, dirumuskan melalui fungsi yang harus dilakukan dalam pelaksanaan berbagai program kegiatan, yang tertuang dalam bentuk Petunjuk Operasional Kegiatan (POK) pada DIPA.

Sebagai Instansi Pemerintah yang memiliki tugas dan fungsi menjaga pintu masuk Negara di bidang kesehatan (Cegah Tangkal Penyakit), Kantor Kesehatan Pelabuhan diharuskan siap menghadapi kondisi pandemi pada saat ini pemeriksaan kapal dari seluruh daerah di Indonesia dan dunia karena pada masa pandemi ini seluruh daerah dan dunia adalah terjangkau.

Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut, maka KKP Kelas II Banten menyelenggarakan fungsi : (1) Pelaksanaan Kekarantinaan; (2) Pelaksanaan pelayanan kesehatan; (3) Pelaksanaan pengendalian risiko lingkungan di bandara, pelabuhan dan Lintas batas darat Negara; (4) Pelaksanaan Pengamatan penyakit, penyakit potensial wabah, penyakit baru dan penyakit yang muncul kembali; (5) Pelaksanaan pengamanan radiasi pengion dan non pengion, biologi dan kimia; (6) Pelaksanaan sentra/simpul jejaring surveilans epidemiologi sesuai penyakit yang berkaitan dengan lalu lintas nasional, regional dan internasional; (7) Pelaksanaan, fasilitas dan advokasi kesiap-siagaan dan penanggulangan Kejadian Luar Biasa (KLB) dan bencana bidang Kesehatan, serta Kesehatan Matra termasuk penyelenggaraan kesehatan haji dan perpindahan penduduk; (8) Pelaksanaan, fasilitasi dan advokasi kesehatan kerja di lingkungan bandara, pelabuhan dan lintas batas darat Negara; (9) Pelaksanaan pengawasan kesehatan alat angkut dan muatannya; (10) Pelaksanaan pemberian sertifikat kesehatan obat, makanan, kosmetika dan Alat-alat Kesehatan serta bahan adiktif (OMKABA) ekspor dan mengawasi persyaratan dokumen Kesehatan OMKABA impor; (11) Pelaksanaan pemberian pelayanan kesehatan di wilayah kerja bandara, pelabuhan dan lintas batas darat Negara; (12) Pelaksanaan jaringan informasi dan teknologi bidang kesehatan di bandara, pelabuhan dan lintas batas darat Negara; (13) Pelaksanaan jejaring kerja dan kemitraan bidang kesehatan di bandara, pelabuhan dan lintas batas darat Negara; (14) Pelaksanaan kajian kekarantinaan, pengendalian risiko lingkungan dan surveilans kesehatan Pelabuhan; (15) Pelaksanaan pelatihan teknis bidang Kesehatan bandara, pelabuhan dan lintas batas darat Negara; (16) Pelaksanaan ketatausahaan dan kerumahtanggaan KKP.

Dengan tugas dan fungsi yang banyak Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Banten kekurangan Sumber Daya Manusia (Pegawai) secara umum, penerimaan CPNS yang tidak maksimal karena tidak semua formasi terisi. Adapun terkait penerimaan Pegawai Pemerintah Non PNS (PPNP) yang dapat di seleksi secara mandiri oleh Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Banten. Pada tahun 2020 perlu merekrut PPNP dengan jabatan Pramubakti yang akan ditempatkan di Sub Bag Tata Usaha. Secara global tugas

pramubakti yaitu membantu secara administrasi di dalam instansi. Dalam hal ini sebagai instansi Pemerintah yang bergerak di bidang Kesehatan harus mempersiapkan penanganan Covid 19, pelaksanaan Vaksinasi, penjagaan di Pelabuhan dan tugas - tugas lainnya. Dengan pelaksanaan rekrutmen Pegawai Pemerintah Non PNS Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Banten dengan dilakukan seleksi secara terbuka yang informasinya dapat di akses oleh seluruh masyarakat. Seleksi PPNPN ini dilakukan pada bulan Desember tahun 2020.

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui efektivitas seleksi Penerimaan Pegawai Pemerintah Non PNS di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Banten, terhadap kebijakan Pimpinan dan pengaruhnya terhadap kinerja. Dengan pelaksanaan seleksi yang baik dan benar akan dapat menghasilkan pegawai yang dapat mendukung peningkatan kinerja pada organisasi sehingga tujuan dan tugas pokok organisasi dapat terwujud guna melayani masyarakat. Proses seleksi pegawai merupakan salah satu bagian yang teramat penting dalam perubahan dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Karena kualitas suatu pegawai tergantung dari bagaimana seleksi pegawai tersebut dilakukan.

TINJAUAN PUSTAKA

Keberagaman Proses Seleksi

Seleksi bukanlah kegiatan yang berdiri sendiri, merupakan kelanjutan dari proses penarikan (rekrutmen). Adapun pengertian seleksi menurut para ahli: Yusuf (2021; 135) Seleksi adalah proses yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk memilih dari sekumpulan pelamar, orang, atau orang - orang yang paling baik memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia, dengan mempertimbangkan kondisi lingkungan saat ini. Supomo (2019;52) Seleksi adalah pada dasarnya bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi persyaratan dan memilih kualifikasi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ada atau sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Tujuan seleksi menurut Yusuf (2021:136) adalah untuk mendapatkan pegawai yang: (a) Berkualitas dan Potensial; (b) Jujur dan Disiplin; (c) Cakap, terampil dan bergairah dalam bekerja; (d) Memenuhi persyaratan UU Perburuhan; (e) Dapat bekerja sama (Secara Vertikal dan Horizontal); (f) Dinamis dan kreatif, Inovatif dan bertanggungjawab; (g) Loyal dan berdedikasi, dapat bekerja secara mandiri serta memiliki Budaya malu; (h) Kesemuanya itu tidak lain juga untuk mengurangi tingkat turnover pegawai, sehingga kredibilitas perusahaan tetap terjaga.

Sistem dan prosedur seleksi harus berasaskan efisien (uang, waktu, tenaga) dan bertujuan untuk memperoleh karyawan yang terbaik dengan penempatannya yang tepat. Menurut Yusuf (2021:137) sistem seleksi ada dua macam: (a) Succesive - Hurdles adalah sistem seleksi yang dilaksanakan berdasarkan uraian testing , yakni jika pelamar tidak lulus pada suatu testing maka ia tidak boleh mengikuti testing berikutnya dan pelamar tersebut dinyatakan gugur; (b) Compensatory - approach adalah sistem yang dilakukan di mana si pelamar mengikuti seluruh testing, kemudian dihitung nilai rata - rata tes apakah mencapai standar atau tidak. Pelamar yang mencapai nilai standar dinyatakan lulus , sedangkan pelamar yang tidak mencapai standar dinyatakan gugur atau tidak diterima .

Prosedur seleksi pegawai di organisasi atau perusahaan meliputi penerimaan lamaran, seleksi administrasi, wawancara tahap awal atau wawancara pendahuluan, seleksi pengetahuan umum dan skill, tes psikologi, tes kesehatan, wawancara tahap akhir dan memutuskan diterima atau di tolak. Berikut skema menurut Supomo (2019:57): Prosedur (Proses) atau langkah-langkah pelaksanaan seleksi perlu ditetapkan dengan cermat dan berdasarkan asas efisiensi untuk memperoleh karyawan yang qualified dengan penempatan yang tepat. Langkah - langkah seleksi adalah sebagai berikut menurut Yusuf (2021:137): (1) Seleksi surat-surat lamaran; (2) Pengisian blanko lamaran; (3) Pemeriksaan referensi;

(4) Wawancara pendahuluan; (5) Tes-tes penerimaan; (6) Tes Psikologi; (7) Tes kesehatan; (8) Wawancara akhir atasan langsung; (9) Memutuskan diterima atau ditolak.

Analisis SWOT

Rangkuti (2018:20) menyatakan bahwa SWOT ialah singkatan dari lingkungan internal Strengths dan Weaknesses serta lingkungan eksternal Opportunities dan Threats yang dihadapi dunia bisnis. Analisis SWOT membandingkan antara faktor eksternal Peluang (Opportunities) dan Ancaman (Threats) dengan faktor internal Kekuatan (Strengths), dan Kelemahan (Weaknesses). Nur'aini (2016:8) menyatakan bahwa analisis SWOT merupakan suatu instrument pengidentifikasian berbagai faktor yang terbentuk secara sistematis yang digunakan untuk merumuskan strategi perusahaan. Menurut Fahmi dalam Ismaya (2017:14) singkatan dari SWOT ialah kekuatan (Strengths), kelemahan (Weaknesses), peluang (Opportunities), dan ancaman (Threats). Dimana SWOT dijadikan suatu model dalam menganalisis suatu organisasi yang berorientasi profit dan non profit dengan tujuan utama untuk mengetahui keadaan organisasi tersebut secara lebih komprehensif. Erwin Suryatama (dalam Cahyono, 2016:130) menyatakan bahwa analisis SWOT ialah metode perencanaan strategis yang digunakan untuk mengevaluasi kekuatan atau Strengths, kelemahan atau Weaknesses, peluang atau Opportunities, dan ancaman atau Threats dalam suatu proyek atau spekulasi bisnis dan dapat diterapkan dengan cara menganalisis dan memilah berbagai hal yang mempengaruhi keempat faktornya.

Menurut Purwanto (dalam Rusmawati, 2017:919) untuk menganalisis secara lebih dalam tentang SWOT, maka perlu dilihat faktor faktor eksternal dan internal sebagai bagian penting dalam analisis SWOT, yaitu: (a) Faktor Eksternal Faktor eksternal ini mempengaruhi terbentuknya Opportunities dan Threats (O-T). Dimana faktor ini menyangkut dengan kondisi-kondisi yang terjadi di luar perusahaan yang mempengaruhi dalam pembuatan keputusan perusahaan. Faktor ini mencakup lingkungan industri dan lingkungan bisnis makro, ekonomi, politik, hukum, teknologi, kependudukan, dan sosial budaya; (b) Faktor Internal Faktor internal ini mempengaruhi terbentuknya Strengths dan Weaknesses (S-W). Dimana faktor ini menyangkut dengan kondisi-kondisi yang terjadi di dalam perusahaan yang mempengaruhi dalam pembuatan keputusan (decision making) perusahaan. Faktor internal ini meliputi semua macam manajemen fungsional: pemasaran, keuangan, operasi, sumber daya manusia, penelitian dan pengembangan, sistem informasi manajemen dan budaya perusahaan (corporate culture).

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan bulan Oktober 2021 di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Banten terkait pelaksanaan seleksi Pegawai Pemerintah Non PNS yang dilakukan akhir bulan Desember tahun 2020 adapun pelaksanaan dilakukan secara online dan secara tatap muka. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi yang diharapkan mampu menjelaskan pengalaman karyawan yang terlibat dalam pelaksanaan seleksi dan bekerja sama langsung dengan pegawai yang di terima. Creswell (2017:18) menyatakan bahwa riset fenomenologi merupakan rancangan penelitian yang berasal dari filsafat dan psikologi di mana peneliti mendeskripsikan pengalaman kehidupan manusia tentang suatu fenomena tertentu seperti yang dijelaskan oleh partisipan. Deskripsi ini berujung pada inti sari pengalaman beberapa individu yang telah mengalami semua fenomena tersebut.

Rancangan ini memiliki landasan filosofis yang kuat dan melibatkan pelaksanaan wawancara (Giorgi, 2009; Moustakas, 1994).

Sampel penelitian ini sebanyak 30 orang dengan menyebar koesioner terhadap orang-orang yang terlibat dalam proses seleksi dan orang-orang yang berhubungan langsung terhadap pegawai yang diterima. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara terstruktur sesuai dengan protokol penelitian yang disiapkan. Ini dimaksudkan untuk memudahkan proses wawancara. Selain itu juga dilakukan studi lapangan, studi dokumentasi, dan Focus Group Discussion (FGD), kemudian data dianalisis menggunakan analisis isi, analisis deskriptif, dan analisis matriks SWOT. Data ditranskrip dan diklasifikasikan (coding) terlebih dahulu sesuai fokus kajian dengan mengacu pada protokol penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Proses Seleksi

Pelaksanaan seleksi Pegawai Pemerintah Non PNS (PPNPN) di Kantor Kesehatan pelabuhan Kelas II Banten dilakukan di akhir tahun yaitu bulan Desember 2020, hal ini dilakukan agar awal tahun 2021 sudah memiliki pegawai baru guna mengisi kekosongan alokasi jabatan Pramubakti. Pelaksanaan seleksi dilakukan menyesuaikan kondisi Pandemi Covid 19 sesuai protokol Kesehatan yaitu dilakukan melalui tes Online. Tahapan seleksi nya adalah sebagai berikut :

1. Seleksi Administrasi. Seleksi administrasi dilakukan di tahap awal yaitu menseleksi berkas persyaratan yang sesuai dengan kriteria yang telah di sampaikan dalam iklan dan informasi tentang pegawai yang dibutuhkan. Dari seleksi administrasi tersebut didapat sebanyak 43 calon pegawai yang memenuhi kriteria untuk mengikuti tes tulis.
2. Seleksi Tes Tulis. Tes tulis dilakukan secara online melalui aplikasi Zoom setiap peserta wajib mengikuti tes tersebut. Walaupun dilakukan secara online kami selaku panitia menetapkan peraturan dan menyiapkan pengawas dan peserta wajib mengaktifkan kamera. Dari tes ini didapat 20 orang peserta yang lolos untuk mengikuti tes tulis berikutnya.
3. Seleksi Tes Tulis Tahap 2. Pada tahap seleksi ini peserta mengikuti tes komputer, yaitu diberikan tugas untuk mengerjakan soal-soal terkait kemampuan dasar - dasar komputer. Dari seleksi ini di dapat 10 orang yang lolos pada tahap berikutnya yaitu wawancara.
4. Seleksi Tes Wawancara Tahap 1. Pada tahap wawancara awal ini terdiri dari 10 calon pegawai, dimana dalam tes wawancara ini peserta di tanyakan kesanggupan dan penjelasan tentang pekerjaannya. Wawancara ini dilakukan oleh bagian kepegawaian dan panitia seleksi. Didapat 3 orang calon pegawai untuk wawancara tahap berikutnya.
5. Seleksi Tes Wawancara Tahap 2. Pada tahap wawancara akhir ini dilakukan dengan Kepala Kantor sebagai Pimpinan tertinggi dari Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Banten. Dari hasil wawancara melihat dari kemampuan, karakter dan kesanggupan, maka ditentukan 1 pegawai yang diterima untuk bekerja di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Banten dengan Jabatan Pramubakti sebagai PPNPN.

Analisis SWOT Seleksi

Dari hasil wawancara dengan pegawai yang terkait dengan proses seleksi dan beberapa pegawai yang terlibat langsung dengan pegawai yang diterima. Maka dapat diketahui analisa SWOT dapat diketahui faktor kekuatan dan kelemahan serta potensi dan ancaman dari seleksi pegawai Faktor Internal:

Tabel 1. Strength (S) dan Weakness (W)

Strength (S)	Weakness (W)
- Mendapatkan Pegawai Yang Sesuai dengan Organisasi	- Kualitas Soal tes belum tersertifikasi

- Dapat Menentukan Proses seleksi sesuai - Standar Penilaian yang masih tradisional dengan kebutuhan pegawai
- Panitia Penenerimaan dari dalam organisasi - Tes dilakukan secara Online yang membuat yang tahu kompetensi dari jabatan yang di rawan kecurangan butuhkan

Tabel 2. Opportunity (O) dan Threat (T)

Opportunity (O)	Threat (T)
- Mendorong penerimaan pegawai yang bebas - Kualitas pegawai yang diterima belum dari Nepotisme terstandar	- Kecurangan dalam menjawab soal karena tes online - Dalam menentukan proses seleksi
- Menghemat biaya seleksi sesuai dengan kebutuhan	- Kesiapan tim seleksi yang kurang profesional

Tabel 3. Strategy (S-O) dan (W-O)

Strategy (S-O)	Strategy (W-O)
- Proses seleksi yang sesuai menghasilkan organisasi sehingga tercapai proses seleksi sehingga	- Adanya potensi karena tes yang dilakukan online dan belum terstandar nya tujuan organisasi / kinerja pegawai yang diterima belum terstandar

Tabel 4. Strategy (S-T) dan (W-T)

Strategy (S-T)	Strategy (W-T)
- Proses seleksi dilakukan dengan tujuan pegawai yang sesuai kebutuhan pegawai yang diterima tidak berstandar organisasi	- Tidak adanya standar seleksi mengakibatkan mendapatkan pegawai yang diterima tidak berstandar organisasi

Dari hasil wawancara dengan pegawai yang terkait dengan proses seleksi dan beberapa pegawai yang terlibat langsung dengan pegawai yang diterima. Maka dapat diketahui analisa SWOT dapat diketahui faktor kekuatan dan kelemahan serta potensi dan ancaman dari seleksi pegawai Faktor Eksternal.

Tabel 5. Strength (S) dan Weakness (W)

Strength (S)	Weakness (W)
--------------	--------------

- Meningkatkan kepercayaan masyarakat tentang penerimaan pegawai di Instansi Pemerintah	- Kurang Peminat yang Melamar pekerjaan
- Melibatkan seluruh komponen masyarakat untuk ikut bergabung di instansi	- Informasi kurang meluas karena hanya media internet dan Papan Pengumuman
- Mengenalkan Instansi secara umum kepada masyarakat	- Karena tes yang dilakukan secara online jaringan internet yang buruk menjadi penghambat

Tabel 6. Opportunity (O) dan Threat (T)

Opportunity (O)	Threat (T)
- Mengembalikan kepercayaan masyarakat tentang seleksi di Instansi Pemerintah pegawai di Instansi Pemerintah	- Stigma negatif masyarakat tentang penerimaan tentang seleksi di Instansi Pemerintah
- Melibatkan seluruh komponen masyarakat untuk ikut bergabung di instansi	- Jaringan Internet yang buruk untuk ikut bergabung di instansi
- Mengenalkan Instansi secara umum kepada masyarakat	- Alat atau device yang kurang mendukung masyarakat

Tabel 7. Strategy (S-O) dan (W-O)

Strategy (S-O)	Strategy (W-O)
- Opini masyarakat yang positif tentang seleksi pegawai di Instansi Pemerintah terhadap proses seleksi	- Adanya potensi ketidakpercayaan masyarakat terhadap proses seleksi

Tabel 8. Strategy (S-T) dan (W-T)

Strategy (S-T)	Strategy (W-T)
- Opini masyarakat yang positif tentang seleksi pegawai di Instansi Pemerintah menjadi beban untuk pelaksanaan seleksi	- Adanya potensi ketidakpercayaan masyarakat terhadap proses seleksi

Hasil Evaluasi Organisasi

Dari proses seleksi pegawai PPNPN yang dilakukan oleh Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Banten telah melakukan evaluasi terhadap penerimaan pegawai tersebut yang sudah berjalan selama 6 Bulan. Adapun evaluasi yang dilakukan adalah terkait :

1. Hasil Kerja. Setelah proses seleksi penerimaan pegawai di dapat satu pegawai yang memiliki kriteria yang dibutuhkan. Dalam pelaksanaannya pegawai tersebut dilakukan evaluasi ketika bekerja selama 6 bulan. Berdasarkan evaluasi yang dilakukan oleh atasan langsung dan rekan kerja yang terkait melalui angket. Didapat hasil yang baik, dari setiap perintah yang diperintahkan hasil pekerjaannya baik dan diselesaikan dengan hasil yang baik. Begitu juga dengan rekan kerja yang berhubungan adanya kepuasan kerja karena respon yang cepat dan bisa melakukan pekerjaan sesuai perintah.

2. Perilaku. Penilai perilaku di nilai baik, secara sopan santun, bicara yang baik dan memiliki attitude yang baik. Sehingga hubungan dengan atasan dan rekan kerja berjalan dengan baik.
3. Disiplin. Berdasarkan data kehadiran pegawai di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Banten yang bersangkutan di dapat data yang baik, selama 6 bulan kehadiran yang tepat waktu dan selalu hadir ke kantor.

Secara umum dari hasil evaluasi pegawai hasil seleksi tahun 2020 sesuai dengan harapan dan sesuai dengan kebutuhan organisasi sehingga dapat membantu peningkatan kinerja di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Banten.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa pelaksanaan proses seleksi yang dilakukan Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Banten sudah berjalan baik dan sesuai. Walaupun seleksi dilakukan secara online namun hasil yang didapat sesuai dengan kebutuhan organisasi. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada pegawai yang terlibat langsung dengan proses seleksi dan pegawai yang terlibat dengan pegawai yang di terima, bahwa hasil kerja pegawai yang bersangkutan hasilnya baik, dan dari segi disiplin dan perilaku pun hasilnya baik. Artinya proses seleksi pegawai yang dilakukan berjalan sesuai dengan harapan organisasi yaitu mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi Untuk dapat mencapai sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam masa sekarang dan masa yang akan datang, perusahaan telah melakukan tahapan seleksi yang baik.

Implikasi teoritis adalah dengan menggunakan SWOT seleksi dapat dilakukan dengan baik. Implikasi manajerial adalah sudah sesuai kebijakan dalam pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia dengan dua sumber internal dan eksternal. Perlunya untuk dilakukan evaluasi secara berkelanjutan terhadap pelaksanaan seleksi sehingga dapat diambil kesimpulan apakah seleksi pegawai yang telah dilakukan sudah berjalan dengan baik ataupun belum yang pada akhirnya akan menentukan kebijakan yang akan diambil selanjutnya

REFERENSI

- Amperawati, E. D. (2022). E-Commerce Consumer Satisfaction Analysis: A Study on the Shopee Platform. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(1), 938-951.
- Amperawati, E. D. (2022). Review of Using Instagram Social Media as a Promotional Media on Online Shop Trustworth. id. *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 1328-1337.
- Amperawati, E. D., Krisnanda, R., Astuti, W., & Triatmanto, B. (2022, December). Kinerja Layanan Hotel Bintang Empat Kota Bandung-Jawa Barat Di Era New Normal. In *Seminar Nasional Kepariwisata (SEKORITA)# 3 2022*.
- Amperawati, E. D. (2020). Optimalisasi Reputasi Perusahaan Melalui Kinerja Layanan Hotel Di Industri Hospitalitas.
- Amperawati, E. D., Astuti, W., & Triatmanto, B. (2020). The role of service performance mediating the effect of management commitment to service quality structure on reputation of hospitality industry companies in West Java. *Management Science Letters*, 10(12), 2870-2874.
- Bustomi, T., Turmudzi, D., & Chaidir, J. (2020, March). Implementation Strategy of Village Fund Distribution Policy: Development of Rural in Serang District. In *International Conference on Public Administration, Policy and Governance (ICPAPG 2019)* (pp. 228-238). Atlantis Press.
- Chaidir, J. (2022). Algorithm Design in the Procurement of Manpower with a Specific Time Work

- Agreement (Case Study at PT. Professional Indonesia Lantera Raga). *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), 10304-10315.
- Chaidir, J. (2022). Management of Village Funds for Development in Serang District (Case Study in Teluk Terate Village). *PINISI Discretion Review*, 5(2), 417-426.
- Chaidir, J. (2022). *Model Problem Based Learning Dalam Pembelajaran Menulis Teks Eksplanasi Berpola Kausalitas Dan Hubungannya Dengan Berpikir Kritis Peserta Didik Kelas VIII SMPN 1 Kramatwatu* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Pascasarjana).
- Kania, D. (2022). Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan pada Hotel Grandia Bandung. *Bisman (Bisnis dan Manajemen): The Journal of Business and Management*, 5(1), 95-105.
- Kania, D., & Mudayat, M. (2022). Kinerja karyawan hotel bintang 4 dan bintang 5 di Bandung Raya. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 1-20.
- Laptah, T. (2021). Laporan Tahunan Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Banten 2020. Cilegon. Kantor Kesehatan pelabuhan Kelas II Banten
- Regiasa, T. (2022). Pengaruh Pelayanan dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen Kapur Pada PT. Surya Besindo Sakti Di Kabupaten Serang. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 3(1), 268-276.
- Shiratina, A., Indika, D. R., Komariyah, I., Kania, D., & Solihin, E. H. (2020). Pemasaran Online Melalui Penerapan Iklan Secara Digital. *Jurnal Sains Manajemen*, 2(1), 15-23.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Supomo, R., & Eti, N. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Mahasiswa dan Umum. Bandung: Yrama Widya.
- Wirtadipura, D. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT SDN Cilayang Guha. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 2(1), 183-192.
- Wirtadipura, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Serang. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 3(1), 354-363.
- Wirtadipura, D. (2022). Pengaruh Perencanaan dan Koordinasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serang. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 2(2), 323-332.
- Wirtadipura, D., Madhakomala, R., & Supriyati, Y. (2020). The Evaluation Impact Program of Open Selection on High Leadership Position Career Employee in Banten Provincial Government.
- Yusuf, F. A., & Maliki, B. I. (2021). Manajemen SumberDaya Manusia. Depok: Raja Grafindo Persada