

## ABSTRAK

CyberLabs sebagai perusahaan yang fokus mengembangkan *software* dan teknologi, berkaitan dengan bisnis *online*, aplikasi *mobile* dan *system point of sale*. Dalam melaksanakan kegiatannya ini, CyberLabs memerlukan peranan pegawai yang berkualitas dan ahli pada bidangnya masing-masing agar dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Namun CyberLabs mengatakan bahwa perusahaan masih belum memiliki standar khusus terhadap alur rekrutmen dan seleksi karyawan, karena tahapan atau alur yang dilaksanakan bisa saja berubah sewaktu-waktu sesuai dengan kondisi yang dibutuhkan perusahaan. Sehingga dapat mengakibatkan kualitas karyawan yang diangkat atau di *hiring* tidak sesuai dengan kriteria yang diinginkan oleh perusahaan.

Untuk memperoleh proses rekrutmen dan seleksi yang lebih efisien dan standarisasi, dilakukan perbaikan alur proses menggunakan metode *benchmarking*. *Benchmarking* yang dilakukan dengan 3 tipe yaitu *competitive benchmarking*, *world-class benchmarking*, dan *activity-type benchmarking*. Tujuannya untuk memproses *gap* perbedaan proses bisnis. Proses bisnis usulan diidentifikasi bobot kepentingan antar prosesnya dengan menggunakan metode AHP (*Analitycal Hierarchy Process*).

Berdasarkan hasil *benchmarking*, terdapat 13 *gap* hasil perbandingan dengan objek *benchmark*. Rancangan proses bisnis rekrutmen dan seleksi yang diusulkan terdiri dari 12 proses. Proses yang memperoleh bobot kepentingan terbesar adalah pemberian iklan informasi dengan alasan hal ini sangat penting dalam melakukan suatu tahapan rekrutmen dan seleksi untuk menjaring para pelamar agar tertarik bergabung dengan suatu organisasi atau perusahaan.

Kata Kunci: rekrutmen dan seleksi, *benchmarking*, *gap*, AHP