

## ABSTRAK

Proses rekrutasi dan seleksi di PT INTI dilakukan saat terdapat kekurangan sumber daya manusia. Rekrutasi dan seleksi dilaksanakan oleh tim yang dibentuk divisi MAN SDM. Kegiatan rekrutasi dan seleksi melibatkan *tacit knowledge* tim rekrutasi dan seleksi, serta pihak lain yang terlibat. Pada setiap pelaksanaannya, sering terjadi pergantian tim dan perubahan tahapan seleksi yang menyebabkan perlu adanya panduan untuk membantu tim baru dalam bertugas agar kualitas sumber daya manusia yang didapat tetap berkualitas. Oleh karena itu, dibutuhkan *knowledge conversion* pada pelaksanaan rekrutasi dan seleksi agar *tacit knowledge* diubah menjadi *explicit knowledge* yang berupa alur proses kegiatan sehingga *knowledge* tersebut tersimpan dalam perusahaan.

Penelitian ini menggunakan model SECI yang terdiri dari empat tahap *knowledge conversion*, yaitu *socialization*, *externalization*, *combination*, dan *internalization*. Pada tahap *socialization*, dilakukan observasi dan eksplorasi data untuk mendapatkan *tacit knowledge* yang berupa pengalaman *key person*. Selanjutnya tahap *externalization*, *tacit knowledge* dikonversi menjadi *explicit knowledge* dengan cara melakukan dokumentasi. Keluaran dari tahap *externalization* berupa alur proses kegiatan rekrutasi dan seleksi beserta identifikasi *tacit knowledge* dan *explicit knowledge* setiap kegiatannya. Pada tahap *combination*, dilakukan pemilihan *best practice* alur proses untuk setiap kegiatan rekrutasi dan seleksi menggunakan metode *factor rating* dengan pembobotan kriteria menggunakan metode AHP (*Analytic Hierarchy Process*). Keluaran dari tahap *combination* berupa *best practice* alur proses untuk setiap proses pelaksanaan rekrutasi dan seleksi. Pada tahap terakhir, *internalization*, dilakukan pemberian informasi mengenai *best practice* terpilih kepada *key person* agar dapat diaplikasikan oleh tim rekrutasi dan seleksi ke depannya. Keluaran dari tahap *internalization* berupa kesediaan tim rekrutasi dan seleksi untuk mengaplikasikan *best practice* yang diusulkan.

*Best practice* terpilih untuk setiap pelaksanaan rekrutasi dan seleksi adalah yang dilakukan oleh responden satu, kecuali untuk pelaksanaan seleksi, pelaksanaan seleksi tahap tes materi/wawancara, dan pelaksanaan seleksi tahap tes wawancara direksi yang dilakukan oleh responden dua. Masing-masing *best practice* kemudian digunakan sebagai panduan dalam pembuatan *Standard Operation Procedure* (SOP) yang akan digunakan oleh tim rekrutasi dan seleksi.

Kata kunci : *knowledge conversion*, rekrutasi, SECI, seleksi.