Jurnal Pengabdian dan Pengembangan Masyarakat Indonesia
Published by
Media Publikasi Cendekia Indonesia
https://www.journalmpci.com/index.php/jppmi/index
ISSN : 2830-2567 (Online - Elektronik)
ISSN 2830-2567

Jurnal Pengabdian dan Pengembangan Masyarakat Indonesia, Vol. 5 No. 2 (2026): 912-923

Intervensi Organization Development melalui Program PRIMA dalam Pengembangan Sistem Rekrutmen Bebas Bias Usia pada CV Bangun Jaya

Organizational Development Intervention Through the PRIMA Program to Develop an Age-Bias-Free Recruitment System at CV Bangun Jaya

Neka Erlyani[1]*, Rahmi Fauzia[1], Rooswita Santia Dewi[1]

[1] Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, Universitas Lambung Mangkurat, Banjarbaru, Indonesia

*Email Korespondensi: n.erlyani@ulm.ac.id

Abstrak

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan meningkatkan kualitas sistem rekrutmen pada CV Bangun Jaya PPS Martapura melalui pengembangan sistem rekrutmen inklusif yang meminimalkan diskriminasi usia dan berfokus pada kompetensi pelamar. Metode pelaksanaan menggunakan pendekatan pengembangan organisasi yang dilaksanakan selama tiga bulan (Mei–Juli 2026), meliputi, enam tahapan intensif: diagnosis organisasi, analisis kebutuhan, pelatihan, pendampingan penyusunan dokumen sumber daya manusia, simulasi wawancara berbasis kompetensi, serta pengembangan administrasi rekrutmen berbasis digital. Evaluasi dilakukan melalui pengukuran sebelum dan sesudah pelatihan untuk mengetahui peningkatan pemahaman peserta mengenai diskriminasi usia dan rekrutmen berbasis kompetensi. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan rata-rata skor pemahaman peserta dari 58,57 menjadi 80,61 atau meningkat sebesar 37,63 persen. Selain peningkatan pengetahuan, kegiatan ini menghasilkan standar operasional prosedur rekrutmen, deskripsi pekerjaan, panduan wawancara terstruktur, rubrik penilaian kandidat, formulir lamaran kerja digital, dan basis data pelamar yang terdokumentasi. Program ini juga meningkatkan kapasitas mitra dalam menerapkan proses rekrutmen yang lebih objektif, transparan, dan inklusif. Disarankan agar perusahaan menerapkan seluruh dokumen yang telah disusun secara konsisten, melakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas sistem rekrutmen, serta mereplikasi model intervensi ini pada usaha kecil dan menengah lainnya untuk mendukung terciptanya praktik rekrutmen yang adil dan berkelanjutan.

Kata kunci: Diskriminasi Usia, Pengembangan Organisasi, Rekrutmen Berbasis Kompetensi, Rekrutmen Inklusif, Sumber Daya Manusia

Abstract

This community service program aimed to improve the quality of the recruitment system at CV Bangun Jaya PPS Martapura by developing an inclusive recruitment system that minimizes age discrimination and focuses on applicants' competencies. The implementation method employed an organizational development approach consisting of over a three-month period (May–July 2026), comprising six intensive stages: organizational diagnosis, needs assessment, training, mentoring in the preparation of human resource documents, competency-based interview simulations, and the development of digital recruitment administration. Evaluation was conducted through pre-implementation and post-implementation assessments to measure participants' understanding of age discrimination and competency-based recruitment. The results showed an increase in the average participant score from 58.57 to 80.61, representing an improvement of 37.63 percent. In addition to increasing participants' knowledge, the program produced recruitment standard operating procedures, job descriptions, structured interview guidelines, candidate assessment rubrics, digital job application forms, and a documented applicant database. The program also strengthened the partner organization's capacity to implement a more objective, transparent, and inclusive recruitment process. It is recommended that the company consistently implement all developed documents, conduct periodic evaluations of the recruitment system, and replicate this intervention model in other small and medium enterprises to support fair and sustainable recruitment practices.

Keywords*: Age Discrimination, Competency-Based Recruitment, Human Resources, Inclusive Recruitment, Organizational Development*

Pesan Utama:

- Intervensi pengembangan organisasi melalui pelatihan dan pendampingan meningkatkan

pemahaman serta kapasitas mitra dalam merancang sistem rekrutmen berbasis kompetensi yang lebih objektif dan minim bias usia.

Copyright (c) 2026 Authors.

Received: 30 June 2026
Accepted: 07 October 2026
Published: 01 November 2026

DOI: https://doi.org/10.56303/jppmi.v5i2.1578

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

GRAPHICAL ABSTRACT



PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin kompetitif menuntut organisasi untuk memperoleh sumber daya manusia berkualitas melalui sistem rekrutmen dan seleksi yang objektif, transparan, serta berbasis kompetensi. Keputusan penerimaan karyawan yang ideal didasarkan pada keterampilan, pengalaman, dan kesesuaian individu terhadap tuntutan pekerjaan guna menentukan kinerja serta keberlanjutan organisasi di masa depan. Namun, praktik rekrutmen modern secara global masih diwarnai tantangan diskriminasi demografis, khususnya diskriminasi usia (ageism). Berbagai studi empiris dan meta-analysis menunjukkan bahwa pelamar berusia lebih tua sering kali menghadapi hambatan stereotipikal—seperti persepsi rendahnya kemampuan teknologi dan adaptabilitas—sehingga memperoleh panggilan wawancara serta penawaran kerja yang lebih rendah dibanding pelamar muda dengan kualifikasi setara (Batinovic et al., 2023; Van Borm et al., 2021). Oleh karena itu,

pengembangan lingkungan kerja yang inklusif dan netral usia melalui kriteria seleksi terstandarisasi, wawancara terstruktur, serta rubrik penilaian terukur menjadi sangat krusial untuk mengeliminasi bias seleksi dan memaksimalkan potensi tenaga kerja multigenerasi (Bergelson et al., 2022; Fan et al., 2023; Hughes et al., 2021; Napathorn, 2026; Wang & Fang, 2020).

Tantangan rekrutmen inklusif ini juga terefleksi pada tingkat lokal, seperti di Kabupaten Banjar, Kalimantan Selatan, di mana pesatnya pertumbuhan sektor usaha kecil dan menengah (UKM) belum sepenuhnya diimbangi oleh penguatan tata kelola sumber daya manusia. Kondisi ini dialami langsung oleh mitra pengabdian, CV Bangun Jaya PPS Martapura—sebuah usaha skala menengah beranggotakan 60 tenaga kerja yang bergerak di bidang perdagangan perlengkapan rumah tangga, penjualan pakaian, penginapan, dan penyewaan lapangan bulu tangkis. Meskipun memiliki intensitas rekrutmen yang tinggi (melibatkan 29 personel dalam tiga kali rekrutmen setahun terakhir) serta potensi infrastruktur digital, observasi awal menunjukkan bahwa sistem rekrutmen mitra masih tergolong informal dan belum terdokumentasi. Permasalahan riil yang ditemukan meliputi belum adanya Standar Operasional Prosedur (SOP) rekrutmen resmi, ketiadaan deskripsi pekerjaan (job description) tertulis untuk setiap jabatan, pencantuman batas usia pelamar pada iklan lowongan kerja, serta belum digunakannya indikator kompetensi yang terstandarisasi dalam evaluasi seleksi.

Akar permasalahan utama dari kondisi mitra terletak pada pola pengelolaan usaha yang masih bersifat tradisional, di mana keputusan seleksi sangat bergantung pada pertimbangan praktis dan subjektivitas penilai. Penggunaan informasi usia sebagai sinyal pertimbangan seleksi—dibandingkan menilai kompetensi riil pelamar—menciptakan risiko diskriminasi usia yang menghambat masuknya talenta berkualitas. Jika tidak segera diintervensi, rekrutmen informal yang tidak terukur ini tidak hanya berpotensi menurunkan kualitas keputusan penerimaan tenaga kerja, tetapi juga memicu ketidakadilan dan ketidakefisienan operasional pada unit-unit bisnis mitra. Oleh karena itu, urgensi intervensi tidak lagi sebatas pada peningkatan pengetahuan individu pengelola, melainkan pada transformasi tata kelola organisasi secara komprehensif melalui pelembagaan sistem rekrutmen berbasis kompetensi yang transparan, akuntabel, dan bebas bias demografis agar perubahan dapat berlangsung secara berkelanjutan.

Sebagai solusi konkret atas permasalahan tersebut, dirancanglah program pengabdian kepada masyarakat bertajuk Program PRIMA (Penerapan Rekrutmen Inklusif dan Mandiri Berbasis Kompetensi). Program ini merupakan bentuk hilirisasi hasil penelitian mengenai eliminasi diskriminasi usia dan penerapan seleksi berbasis kompetensi yang diterjemahkan ke dalam intervensi praktis bagi UKM. Metode pelaksanaan dilakukan melalui pendekatan Pengembangan Organisasi (Organization Development) yang meliputi enam tahapan utama: (1) diagnosis organisasi dan analisis kebutuhan, (2) pelatihan pemahaman diskriminasi usia serta rekrutmen inklusif, (3) pendampingan penyusunan dokumen SDM (SOP, job description, dan indikator kompetensi), (4) simulasi wawancara berbasis kompetensi dan penggunaan rubrik penilaian terukur, (5) pengembangan administrasi rekrutmen dan formulir lamaran berbasis digital, serta (6) pendampingan evaluasi sistem.

Kegiatan pengabdian ini bertujuan untuk mengembangkan sistem rekrutmen berbasis kompetensi yang objektif, transparan, dan inklusif pada CV Bangun Jaya PPS Martapura. Secara khusus, program ini ditujukan untuk meningkatkan pemahaman mitra mengenai bahaya diskriminasi usia, menyusun perangkat dokumen rekrutmen yang terstandarisasi, meningkatkan keterampilan wawancara terstruktur tim seleksi, serta membangun basis data administrasi rekrutmen digital yang mandiri. Dampak jangka panjang yang diharapkan dari intervensi ini adalah terciptanya perubahan budaya organisasi mitra yang adil dan netral usia, peningkatan kualitas serta ketersediaan talenta operasional perusahaan, serta terciptanya model intervensi rekrutmen inklusif yang dapat direplikasi (replicable) oleh pelaku usaha kecil dan menengah lainnya yang menghadapi permasalahan serupa.

METODE

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat dilaksanakan pada bulan Mei sampai Juli 2026 di CV Bangun Jaya PPS Martapura yang berlokasi di Kabupaten Banjar, Provinsi Kalimantan Selatan. Lokasi ini dipilih karena perusahaan mengalami peningkatan kebutuhan tenaga kerja, namun belum didukung oleh sistem rekrutmen yang terdokumentasi, terstandarisasi, dan berbasis kompetensi.

Khalayak sasaran dalam kegiatan ini adalah pihak yang terlibat dalam proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja di CV Bangun Jaya PPS Martapura yang berjumlah 29 orang. Peserta terdiri atas empat orang tim pembuat materi publikasi lowongan kerja, sepuluh orang tim seleksi administrasi, delapan orang supervisor penilai praktik kerja, serta enam orang pewawancara akhir yang terdiri atas pemilik usaha dan tim personalia. Sasaran tersebut dipilih karena memiliki peran strategis dalam pengambilan keputusan rekrutmen dan implementasi sistem rekrutmen berbasis kompetensi.

Kegiatan pengabdian menggunakan pendekatan *Organization Development* (OD) dengan kerangka *Action Research Model* (ARM) untuk membantu CV Bangun Jaya PPS Martapura mengembangkan sistem rekrutmen yang lebih objektif, terstruktur, dan berbasis kompetensi. Pendekatan ini menekankan perubahan organisasi secara sistematis melalui identifikasi masalah, perencanaan solusi, implementasi intervensi, dan evaluasi hasil secara partisipatif. Pelaksanaan kegiatan dilakukan melalui enam tahapan intensif, yaitu diagnosis organisasi, analisis kebutuhan, pelatihan, pendampingan penyusunan dokumen sumber daya manusia, simulasi wawancara berbasis kompetensi, serta pengembangan administrasi rekrutmen berbasis digital. Rincian aktivitas dan keluaran pada setiap tahapan disajikan pada Gambar 1, yang menunjukkan proses mulai dari identifikasi kondisi dan kesenjangan rekrutmen hingga evaluasi perubahan pengetahuan serta ketersediaan sistem yang terdokumentasi.

Tahap pertama adalah diagnosis organisasi untuk memperoleh gambaran kondisi aktual sistem rekrutmen yang diterapkan oleh mitra. Pada tahap **diagnosis organisasi**, data dikumpulkan melalui pedoman wawancara mendalam dan lembar observasi terstruktur yang menggali: (1) tata kelola dan alur rekrutmen, (2) ketersediaan standar kompetensi dan deskripsi pekerjaan, (3) kesadaran tim seleksi terhadap *ageism*, dan (4) praktik seleksi melalui analisis iklan lowongan dan formulir pendaftaran. Tahap kedua adalah analisis kebutuhan yang bertujuan mengidentifikasi kesenjangan antara kondisi yang ada dengan praktik rekrutmen yang ideal. Analisis difokuskan pada kebutuhan penyusunan standar operasional prosedur rekrutmen, deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, indikator kompetensi jabatan, dan instrumen seleksi yang objektif. Tahap ketiga adalah pelaksanaan *workshop* dan pelatihan mengenai rekrutmen berbasis kompetensi dan pencegahan diskriminasi usia dalam proses seleksi. Materi yang diberikan meliputi konsep diskriminasi usia di tempat kerja, prinsip rekrutmen berbasis kompetensi, penyusunan deskripsi pekerjaan, penyusunan spesifikasi pekerjaan, penyusunan indikator kompetensi jabatan, serta teknik wawancara berbasis kompetensi. Tahap keempat adalah pendampingan penyusunan dokumen yang meliputi standar operasional prosedur rekrutmen, deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, panduan wawancara berbasis kompetensi, dan formulir penilaian kandidat. Tahap kelima adalah simulasi wawancara berbasis kompetensi yang dilakukan melalui kegiatan *role play* antara pewawancara dan kandidat menggunakan instrumen yang telah disusun. Tahap keenam adalah evaluasi program untuk menilai efektivitas intervensi yang telah dilaksanakan, baik dari aspek peningkatan pengetahuan maupun ketersediaan sistem rekrutmen yang terdokumentasi.

Evaluasi kegiatan dilakukan menggunakan wawancara, diskusi kelompok terarah, pendampingan, serta pengukuran sebelum dan sesudah pelatihan untuk mengetahui peningkatan pemahaman peserta mengenai diskriminasi usia dan rekrutmen berbasis kompetensi. Pengetahuan peserta diukur menggunakan instrumen tes pilihan ganda sebayak 15 butir yang diberikan dalam bentuk *pre-test* dan *post-test*. Instrumen mencakup dua aspek, yaitu rekrutmen berbasis kompetensi dan pencegahan diskriminasi usia, yang dijabarkan ke dalam delapan

indikator. Aspek rekrutmen berbasis kompetensi dan pencegahan diskriminasi usia masing-masing terdiri atas empat indikator**.** Setiap jawaban benar diberi skor 1 dan jawaban salah diberi skor 0. Skor *pre-test* dan *post-test* kemudian dibandingkan untuk mengetahui perubahan tingkat pengetahuan peserta setelah mengikuti Program PRIMA. Kisi-kisi instrumen pengukuran pengetahuan peserta disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Kisi-Kisi Instrumen Pengukuran Pengetahuan pada *Pre-Test* dan *Post-Test*

Aspek	Indikator	Nomor Butir	Jumlah Butir
Rekrutmen berbasis kompetensi	Pemahaman prinsip rekrutmen berbasis kompetensi	1–2	2
	Membedakan persyaratan berbasis kompetensi dan persyaratan yang tidak relevan dengan pekerjaan	3–4	2
	Memahami penggunaan kriteria seleksi yang objektif dan terstandar	5–6	2
	Memahami penggunaan bukti kompetensi dalam keputusan seleksi	7–8	2
Pencegahan diskriminasi usia	Memahami stereotipe dan bias usia dalam rekrutmen	9–10	2
	Mengidentifikasi bentuk diskriminasi usia dalam proses rekrutmen	11–12	2
	Memahami dampak bias usia terhadap keputusan seleksi	13	1
	Memahami strategi pencegahan bias usia dalam rekrutmen	14–15	2
Total	**8 indikator**	**1–15**	**15**

Data hasil pengukuran dianalisis dengan membandingkan skor sebelum dan sesudah intervensi. Indikator keberhasilan program meliputi empat aspek, yaitu peningkatan rata-rata skor pengetahuan peserta minimal 20%, tersusunnya standar operasional prosedur rekrutmen dan dokumen pendukung, kemampuan peserta melaksanakan simulasi wawancara berbasis kompetensi, serta tersedianya sistem rekrutmen yang lebih terstruktur, terdokumentasi, dan berorientasi pada kompetensi sehingga mampu meminimalkan praktik diskriminasi usia dalam proses seleksi tenaga kerja.



Gambar 1. Bagan Alur Pelaksanaan Kegiatan Pengabdian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

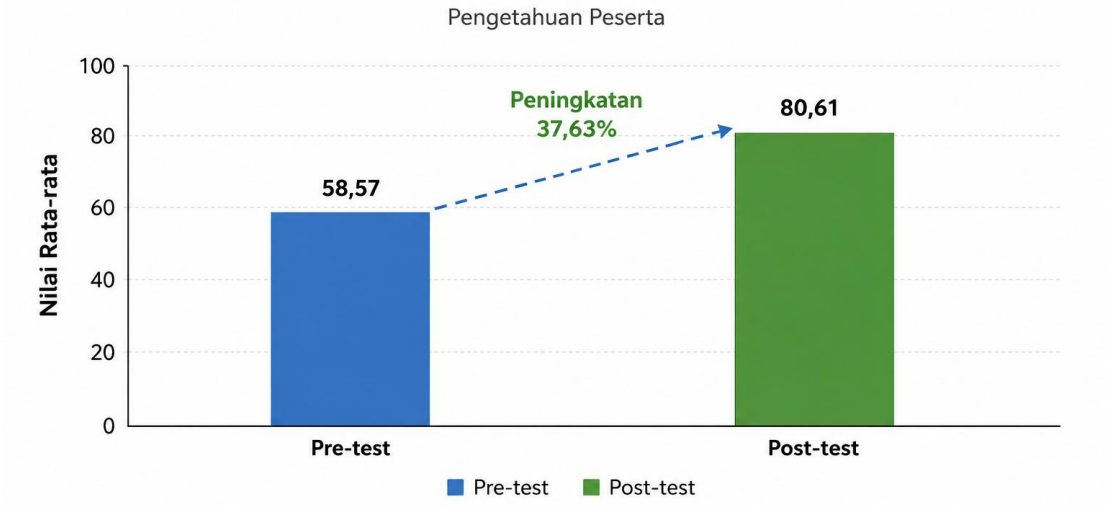
Peningkatan Pengetahuan Peserta Mengenai Rekrutmen Berbasis Kompetensi dan Pencegahan Diskriminasi Usia

Hasil evaluasi menunjukkan adanya peningkatan pengetahuan peserta setelah pelaksanaan Program PRIMA. Rata-rata skor peserta meningkat dari 58,57 pada pre-test menjadi 80,61 pada post-test, dengan selisih

22,04 poin atau peningkatan sebesar 37,63%. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal (W = 0,936; p = 0,078), sedangkan paired samples t-test menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara skor sebelum dan sesudah pelatihan (t(28) = -23,16; p < 0,001) (Tabel 2). Temuan ini menunjukkan bahwa intervensi mampu meningkatkan pemahaman peserta mengenai diskriminasi usia dan penerapan rekrutmen berbasis kompetensi.

Tabel 2. Efektivitas Pelatihan Berdasarkan Hasil Pre-test dan Post-test

Variabel	N	Pre-test (M ± SD)	Post-test (M ± SD)	Selisih Mean	Peningkatan (%)	t (df)	P
Pemahaman peserta	29	58,57 ± 8,25	80,61 ± 10,14	22,04	37,63	-23,16 (28)	<0,001



Gambar 2. Grafik Perbandingan Nilai Pre-test dan Post-test

Peningkatan pengetahuan tersebut relevan dengan permasalahan mitra, khususnya kebutuhan untuk memperkuat objektivitas, standardisasi, dan orientasi kompetensi dalam proses rekrutmen. Pemahaman mengenai diskriminasi usia memberikan dasar bagi peserta untuk menilai kandidat berdasarkan kompetensi, keterampilan, pengalaman, dan kesesuaian dengan kebutuhan jabatan, bukan semata-mata berdasarkan usia. Dengan demikian, peningkatan skor evaluasi menunjukkan tidak hanya bertambahnya pemahaman peserta, tetapi juga terbentuknya landasan untuk mengubah cara pandang terhadap pengambilan keputusan dalam rekrutmen.

Capaian tersebut didukung oleh kombinasi pemberian materi, diskusi kasus, simulasi, dan pendampingan melalui pendekatan Organization Development. Rangkaian kegiatan memungkinkan peserta memahami konsep sekaligus mengaitkannya dengan situasi rekrutmen yang dihadapi mitra. Temuan ini sejalan dengan Neumark, (2020) yang menunjukkan bahwa diskriminasi usia masih menjadi hambatan dalam proses rekrutmen. Wang & Fang (2020) juga menjelaskan bahwa pelatihan dan edukasi dapat meningkatkan kesadaran mengenai keberagaman usia serta mengurangi stereotip dalam pengambilan keputusan organisasi. Dalam konteks mitra, capaian tersebut menjadi landasan awal untuk mendorong penerapan praktik rekrutmen yang lebih berbasis kompetensi.

Landasan tersebut selanjutnya diterjemahkan ke dalam penguatan sistem melalui pemahaman mengenai penyusunan deskripsi pekerjaan, wawancara terstruktur, dan standar operasional prosedur rekrutmen. Pengetahuan yang diperoleh kemudian diperkuat melalui penyusunan perangkat rekrutmen pada tahap intervensi berikutnya. Dengan demikian, pelatihan tidak berhenti pada peningkatan kapasitas individu, tetapi menjadi tahap awal dalam membangun sistem rekrutmen yang lebih terstruktur, inklusif, dan mampu mengurangi potensi diskriminasi usia dalam proses seleksi.

Transformasi Praktik Rekrutmen melalui Standardisasi Berbasis Kompetensi

Kegiatan pengabdian menghasilkan perangkat rekrutmen yang mendukung proses seleksi secara lebih objektif dan terdokumentasi, meliputi SOP rekrutmen dan seleksi, deskripsi dan spesifikasi pekerjaan, panduan wawancara berbasis kompetensi, rubrik penilaian kandidat, formulir lamaran kerja digital, dan basis data pelamar. Perangkat tersebut tidak hanya berfungsi sebagai kelengkapan administratif, tetapi juga dirancang untuk memperkuat mekanisme pengambilan keputusan rekrutmen pada CV Bangun Jaya PPS Martapura yang merupakan usaha skala menengah dengan pengambilan keputusan yang masih relatif terpusat pada pemilik usaha. Dalam konteks tersebut, SOP dan rubrik penilaian menjadi instrumen penting untuk membatasi ketergantungan keputusan seleksi pada intuisi atau pertimbangan subjektif pemilik usaha.

SOP mengarahkan perubahan peran pemilik usaha dari pengambil keputusan intuitif tunggal menjadi verifikator akhir berdasarkan hasil penilaian kompetensi. Perubahan ini diperkuat melalui rubrik penilaian yang menerjemahkan kriteria kualifikasi ke dalam indikator perilaku yang dapat diamati, sehingga penilaian kandidat memiliki acuan yang lebih terstruktur. Pencatatan skor dan catatan penilaian dalam basis data juga menciptakan dokumentasi proses seleksi yang dapat ditinjau kembali. Dengan demikian, kewenangan pemilik usaha tidak dihilangkan, tetapi diarahkan agar keputusan akhir didasarkan pada bukti kompetensi yang telah dinilai melalui kriteria yang sama. Mekanisme tersebut penting dalam konteks usaha dengan sentralisasi kekuasaan yang kuat karena dapat mengurangi ruang bagi owner bias tanpa menghilangkan peran pemilik dalam pengambilan keputusan akhir.

Mekanisme standardisasi tersebut sejalan dengan Bergelson et al., (2022); Hughes et al., (2021); Napathorn, (2026) yang menunjukkan bahwa struktur seleksi, kriteria penilaian yang terstandarisasi, dan pembagian peran dapat mendukung pengurangan bias dalam pengambilan keputusan rekrutmen. Dalam konteks mitra, SOP memberikan batasan prosedural mengenai tahapan dan kriteria seleksi, sedangkan rubrik menyediakan dasar penilaian yang lebih objektif. Kombinasi keduanya memungkinkan keputusan rekrutmen tidak hanya bergantung pada penilaian personal pemilik usaha, tetapi juga pada bukti dan kriteria yang terdokumentasi. Dengan demikian, intervensi tidak sekadar menghasilkan dokumen administratif, tetapi mengubah mekanisme pengambilan keputusan dari yang berpotensi bersifat intuitif menjadi lebih terstruktur dan berbasis kompetensi.

Perubahan tersebut terlihat secara konkret pada materi publikasi lowongan kerja mitra. Sebelum kegiatan, iklan lowongan CV Bangun Jaya PPS Martapura masih mencantumkan batas usia, seperti “Maksimal 28 tahun”, yang berpotensi membatasi kesempatan pelamar berdasarkan usia. Melalui pendampingan penyusunan dokumen SDM, persyaratan tersebut diarahkan menjadi kualifikasi yang relevan dengan kompetensi dan kebutuhan jabatan, sebagaimana ditunjukkan pada perbandingan materi iklan lama dan iklan baru berbasis kompetensi pada Gambar 2.1. Perubahan juga diterapkan pada tahap seleksi melalui panduan wawancara terstruktur dan rubrik penilaian, sehingga upaya mengurangi bias tidak hanya dilakukan pada tahap publikasi lowongan, tetapi juga pada proses evaluasi kandidat.

Dengan demikian, standardisasi perangkat rekrutmen menjadi bentuk intervensi sistemik yang menghubungkan perubahan praktik dengan penguatan tata kelola sumber daya manusia. SOP dan rubrik penilaian memberikan struktur yang dapat membatasi subjektivitas dalam pengambilan keputusan, sementara peran owner tetap dipertahankan sebagai bagian dari mekanisme pengambilan keputusan akhir. Perubahan dari kriteria berbasis usia menuju kualifikasi berbasis kompetensi, yang didukung oleh prosedur, instrumen penilaian, dan dokumentasi digital, memberikan dasar bagi mitra untuk menjalankan proses rekrutmen secara lebih objektif, terstruktur, dan dapat dipertanggungjawabkan.

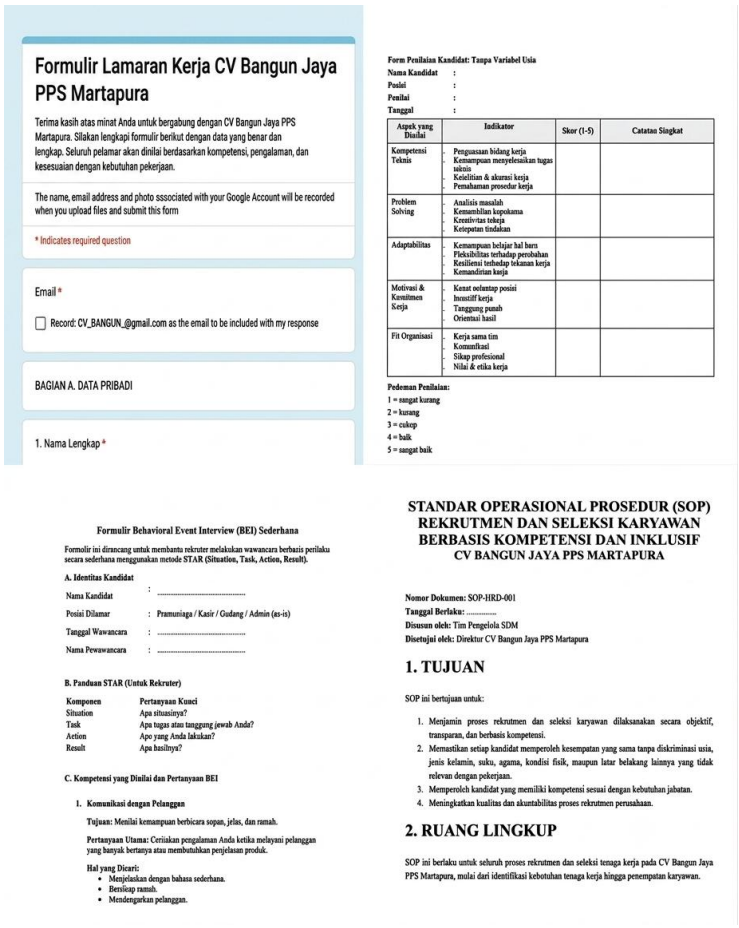


Gambar 3. Perbandingan Iklan Lama dengan Batasan Usia (Kiri) dan Iklan Baru Berbasis Kompetensi (Kanan)

Tabel 3. Luaran Program Pengabdian

Luaran	Spesifikasi	Keunggulan	Kelemahan
SOP rekrutmen	Pedoman pelaksanaan rekrutmen	Terstruktur dan konsisten	Membutuhkan evaluasi berkala
Deskripsi pekerjaan	Uraian tugas dan tanggung jawab	Memperjelas kebutuhan jabatan	Perlu diperbarui jika ada perubahan organisasi
Panduan wawancara	Pertanyaan berbasis kompetensi	Mengurangi subjektivitas	Membutuhkan pelatihan pengguna
Rubrik kandidat	Instrumen penilaian	Memudahkan pengambilan keputusan	Memerlukan kalibrasi berkala
Formulir digital	Administrasi berbasis daring	Efisien dan terdokumentasi	Bergantung pada akses internet
Basis data pelamar	Penyimpanan data pelamar	Memudahkan monitoring	Membutuhkan pemeliharaan data

Perangkat tersebut membentuk sistem yang saling melengkapi untuk menjawab kelemahan proses rekrutmen mitra pada aspek standardisasi, objektivitas, dan dokumentasi. SOP memberikan kerangka pelaksanaan, dokumen jabatan menetapkan kebutuhan posisi, instrumen wawancara dan penilaian mengarahkan evaluasi pada bukti kompetensi, sedangkan sistem digital memperkuat dokumentasi dan pemantauan proses seleksi. Sebagai bukti fisik luaran program pengabdian, tangkapan layar (*screenshot*) formulir lamaran kerja berbasis Google Form beserta basis data digital pelamar dan draf dokumen pendukung disajikan pada Gambar 2.2 berikut.



Formulir Lamaran Kerja CV Bangun Jaya PPS Martapura

Terima kasih atas minat Anda untuk bergabung dengan CV Bangun Jaya PPS Martapura. Silakan lengkapi formulir berikut dengan data yang benar dan lengkap. Seluruh pelamar akan dinilai berdasarkan kompetensi, pengalaman, dan kesesuaian dengan kebutuhan pekerjaan.

The name, email address and photo sssociated with your Google Account will be recorded when you upload files and submit this form

* Indicates required question

Email *

Record: CV_BANGUN_@gmail.com as the email to be included with my response

BAGIAN A. DATA PRIBADI

1. Nama Lengkap *

Form Penilaian Kandidat: Tanpa Variabel Usia

Nama Kandidat :
Posisi :
Penilai :
Tanggal :

Aspek yang Dinilai	Indikator	Skor (1-5)	Catatan Singkat
Kompetensi Teknis	. Penguasaan bidang kerja . Kemampuan menyelesaikan tugas sesuai . Ketelitian & akurasi kerja . Pemahaman prosedur kerja		
Problem Solving	. Analisis masalah . Kemampuan kepokama . Kreativitas tekrja . Ketepatan tindakan		
Adaptabilitas	. Kemampuan belajar hal baru . Fleksibilitas terhadap perobahan . Resiliensi terhadap tekanan kerja . Kemandirian kerja		
Motivasi & Kemitmen Kerja	. Kenat oelntap posisi . Inrntiff kerja . Tanggung punab . Orientasi hasil		
Fit Organisasi	. Kerja sama tim . Komunikasi . Sikap profesional . Nilai & etika kerja		

Pedeman Penilaian:
1 = sangat kurang
2 = kusang
3 = cukup
4 = baik
5 = sangat baik

Formulir Behavioral Event Interview (BEI) Sederhana

Formolir ini dirancang untuk membantu rekruter melakukan wawancara berbasis perilaku secara sederhana menggunakan metode STAR (Situation, Task, Action, Result).

A. Identitas Kandidat

Nama Kandidat : .....
Posisi Dilamar : Pramuniaga / Kasir / Gudang / Admin (as-is)
Tanggal Wawancara : .....
Nama Pewawancara : .....

B. Panduan STAR (Untuk Rekruter)

Komponen	Pertanyaan Kunci
Situation	Apa situasinya?
Task	Apa tugas atau tanggung jewab Anda?
Artion	Apo yang Anda lakukan?
Result	Apa hasilnya?

C. Kompetensi yang Dinilai dan Pertanyaan BEI

1. Komunikasi dengan Pelanggan

Tujuan: Menilai kemampuan berbicara sopan, jelas, dan ramah.

Pertanyaan Utama: Ceriiakan pengalaman Anda ketika melayani pelanggan yang banyak bertanya atau membutuhkan penjelasan produk.

Hal yang Dicari:
- Menjelaskan dengan bahasa sederhana.
- Bersikap ramah.
- Mendengarkan pelanggan.

STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP)
REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN
BERBASIS KOMPETENSI DAN INKLUSIF
CV BANGUN JAYA PPS MARTAPURA

Nomor Dokumen: SOP-HRD-001
Tanggal Berlaku: .....
Disusun oleh: Tim Pengelola SDM
Disetujui oleh: Direktur CV Bangun Jaya PPS Martapura

1. TUJUAN

SOP ini bertujuan untuk:

1. Menjamin proses rekrutmen dan seleksi karyawan dilaksanakan secara objektif, transparan, dan berbasis kompetensi.
2. Memastikan setiap kandidat memperoleh kesempatan yang sama tanpa diskriminasi usia, jenis kelamin, suku, agama, kondisi fisik, maupun latar belakang lainnya yang tidak relevan dengan pekerjaan.
3. Memperoleh kandidat yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan jabatan.
4. Meningkatkan kualitas dan akuntabilitas proses rekrutmen perusahaan.

2. RUANG LINGKUP

SOP ini berlaku untuk seluruh proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja pada CV Bangun Jaya PPS Martapura, mulai dari identifikasi kebutuhan tenaga kerja hingga penempatan karyawan.

Gambar 4. Luaran Program Pengabdian

Intervensi tersebut menghasilkan perubahan sistemik dengan mengarahkan praktik rekrutmen yang sebelumnya berpotensi bersifat intuitif menjadi lebih terstruktur, terdokumentasi, dan berbasis kompetensi. Penggunaan instrumen seleksi yang terstandar memberikan mekanisme untuk membatasi subjektivitas dan memperkuat transparansi serta akuntabilitas dalam pengambilan keputusan.

Penguatan Kapasitas Peserta melalui Simulasi Wawancara dan Pendampingan

Perubahan pada perangkat rekrutmen kemudian diperkuat melalui peningkatan keterampilan peserta dalam menerapkan instrumen yang telah dikembangkan. Melalui simulasi wawancara berbasis kompetensi, peserta mampu menggunakan indikator kompetensi, menyusun pertanyaan perilaku, dan menilai kandidat secara lebih objektif. Kegiatan role play memberi kesempatan kepada peserta untuk menerapkan panduan wawancara dan rubrik penilaian dalam situasi yang menyerupai proses seleksi aktual. Hal ini penting karena keberadaan instrumen tertulis belum otomatis menjamin perubahan praktik apabila pengguna belum mampu menerapkannya secara tepat.

Penerapan instrumen melalui simulasi juga menunjukkan bahwa perubahan sistem perlu didukung oleh kesiapan pengguna. Peserta tidak hanya diperkenalkan pada perangkat rekrutmen, tetapi dilatih untuk menggunakan indikator kompetensi dan bukti perilaku sebagai dasar penilaian kandidat. Dengan demikian, simulasi berfungsi sebagai tahap penghubung antara perangkat yang telah disusun dan penerapannya dalam praktik, sehingga standardisasi yang dibangun tidak berhenti sebagai dokumen administratif.

Kemampuan peserta dalam menggunakan indikator kompetensi dan bukti perilaku menunjukkan adanya transfer pengetahuan ke dalam praktik. Dalam perspektif *Organization Development,* perubahan pada tingkat individu perlu berjalan bersama penguatan sistem organisasi agar intervensi tidak berhenti pada peningkatan

pengetahuan, tetapi diterapkan dalam perilaku kerja dan prosedur organisasi.



Gambar 5. Dokumentasi Simulasi Wawancara Berbasis Kompetensi

Integrasi Sistem, Ketercapaian Program, dan Keberlanjutan

Secara keseluruhan, intervensi telah memenuhi indikator keberhasilan yang ditetapkan. Peningkatan pengetahuan mencapai 37,63%, melampaui target minimal 20%, sedangkan SOP rekrutmen, deskripsi pekerjaan, panduan wawancara, rubrik penilaian kandidat, dan sistem administrasi digital telah tersedia sesuai target. Ketercapaian tersebut menunjukkan bahwa intervensi menghasilkan perubahan pada aspek pengetahuan sekaligus menyediakan perangkat organisasi yang dapat digunakan dalam proses rekrutmen.

Tabel 4. Ketercapaian Target Program

Indikator	Target	Hasil	Ketercapaian
Peningkatan pengetahuan	≥ 20%	37,63%	Tercapai
Penyusunan SOP	1 dokumen	1 dokumen	Tercapai
Penyusunan deskripsi pekerjaan	Seluruh jabatan	Tersusun	Tercapai
Penyusunan panduan wawancara	1 panduan	1 panduan	Tercapai
Penyusunan rubrik kandidat	1 rubrik	1 rubrik	Tercapai
Sistem administrasi digital	1 sistem	Tersedia	Tercapai

Dampak intervensi terlihat pada dua tingkat yang saling berkaitan. Pada tingkat individu, peserta mengalami peningkatan pengetahuan dan keterampilan dalam menerapkan rekrutmen berbasis kompetensi; pada tingkat organisasi, perubahan diwujudkan melalui SOP, instrumen seleksi terstandar, dan sistem administrasi digital. Integrasi keduanya penting karena keberlanjutan praktik rekrutmen yang objektif tidak hanya bergantung pada pemahaman individu, tetapi juga pada sistem yang mengarahkan, mendokumentasikan, dan mendukung pengambilan keputusan.

Digitalisasi administrasi rekrutmen memungkinkan mitra mengelola basis data pelamar secara lebih efisien dan terdokumentasi, sementara perangkat kerja SDM yang terstandarisasi memberikan dasar untuk melanjutkan proses rekrutmen secara lebih mandiri setelah kegiatan berakhir. Keberlanjutan implementasi tetap memerlukan evaluasi berkala terhadap SOP, pembaruan deskripsi pekerjaan, kalibrasi rubrik, dan pemeliharaan basis data.

Dengan demikian, hasil kegiatan tidak berhenti pada pencapaian luaran, tetapi menyediakan fondasi bagi pengembangan sistem rekrutmen yang lebih objektif, terdokumentasi, dan berorientasi pada kompetensi.

Secara keseluruhan, pendekatan Organization Development yang mengintegrasikan pelatihan, pendampingan, standardisasi prosedur, simulasi, dan digitalisasi menunjukkan bahwa penyelesaian masalah rekrutmen pada mitra memerlukan intervensi pada tingkat individu sekaligus sistem organisasi. Perubahan tersebut memberikan dasar bagi pengurangan potensi diskriminasi usia dalam proses seleksi dan berpotensi diadaptasi pada usaha kecil dan menengah lain yang menghadapi persoalan serupa.

KESIMPULAN

Program pengabdian kepada masyarakat melalui pendekatan *Organization Development* berhasil meningkatkan kapasitas kognitif dan operasional CV Bangun Jaya PPS Martapura dalam menerapkan sistem rekrutmen yang lebih objektif, terstruktur, dan berbasis kompetensi. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pengetahuan peserta sebesar 37,63% (dari skor rata-rata pre-test 58,57 menjadi post-test 80,61), setelah mengikuti pelatihan, serta tersusunnya berbagai perangkat pendukung rekrutmen yang meliputi standar operasional prosedur rekrutmen dan seleksi, deskripsi pekerjaan, formulir administrasi rekrutmen, panduan wawancara berbasis kompetensi, dan template iklan lowongan kerja yang lebih inklusif. Intervensi yang dilakukan tidak hanya meningkatkan pemahaman peserta mengenai diskriminasi usia, tetapi juga menghasilkan perubahan pada sistem organisasi yang mendukung proses pengambilan keputusan rekrutmen yang lebih adil, transparan, dan terdokumentasi. Intervensi OD ini secara sistemik mentransformasi pola seleksi tradisional/informal menjadi tata kelola SDM yang terstruktur dan transparan melalui penyusunan Perangkat Kerja SDM (SOP rekrutmen, deskripsi & spesifikasi pekerjaan, serta panduan wawancara) serta pelembagaan formulir digital dan basis data daring sebagai *debiasing mechanism* untuk mengeliminasi owner bias. Dengan tercapainya 100% indikator keberhasilan program, model intervensi PRIMA berbasis OD ini terbukti tidak hanya menghasilkan perubahan budaya organisasi yang adil dan berkelanjutan bagi mitra, tetapi juga memiliki potensi tinggi untuk direplikasi pada Usaha Kecil dan Menengah (UKM) lainnya.

Program ini menunjukkan bahwa pelatihan, pendampingan, dan pengembangan perangkat kerja efektif dalam meminimalkan diskriminasi usia. Untuk menjaga keberlanjutan, perusahaan direkomendasikan untuk: (1) membentuk tim pengawas inklusi dan rekrutmen untuk memantau penerapan SOP; (2) melakukan audit dan evaluasi rekrutmen setiap 6 bulan, termasuk memperbarui indikator kompetensi dan memantau keragaman usia; serta (3) mengintegrasikan administrasi rekrutmen ke dalam sistem digital terpusat. Model intervensi PRIMA juga berpotensi diterapkan pada usaha kecil dan menengah lain dengan menyesuaikan indikator kompetensi sesuai karakteristik industrinya.

PENDANAAN

Pengabdian Kepada Masyarakat Ini Didanai Oleh Universitas Lambung Mangkurat Melalui Skema Hibah Program Dosen Wajib Mengabdi Tahun 2026 Dengan Nomor : 264/106/UN8.2/AM/2026.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Lambung Mangkurat atas dukungan akademik dan fasilitasi yang diberikan selama pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini. Penulis juga menyampaikan apresiasi kepada CV Bangun Jaya PPS Martapura sebagai mitra kegiatan yang telah memberikan akses, data, serta kesempatan untuk melaksanakan identifikasi kebutuhan, pelatihan, pendampingan, dan implementasi sistem rekrutmen berbasis kompetensi. Ucapan terima kasih turut disampaikan kepada seluruh pihak yang terlibat dalam proses rekrutmen di CV Bangun Jaya PPS Martapura, yang terdiri atas tim pembuat materi publikasi lowongan kerja, tim seleksi administrasi, supervisor

penilai praktik kerja, pemilik usaha, dan tim personalia atas partisipasi aktif dan kerja sama yang baik selama kegiatan berlangsung. Kontribusi seluruh pihak tersebut mendukung keberhasilan pengembangan sistem rekrutmen yang lebih objektif, transparan, terdokumentasi, inklusif, dan berbasis kompetensi.

KONFLIK KEPENTINGAN

Para penulis menyatakan tidak ada konflik kepentingan.

DAFTAR PUSTAKA

Batinovic, L., Howe, M., Sinclair, S., & Carlsson, R. (2023). Ageism in Hiring: A Systematic Review and Meta-analysis of Age Discrimination. *Collabra: Psychology*, *9*(1), 82194. https://doi.org/10.1525/collabra.82194

Bergelson, I., Tracy, C., & Takacs, E. (2022). Best Practices for Reducing Bias in the Interview Process. *Current Urology Reports*, *23*(11), 319–325. https://doi.org/10.1007/s11934-022-01116-7

Fan, P., Song, Y., Fang, M., & Chen, X. (2023). Creating an age-inclusive workplace: The impact of HR practices on employee work engagement. *Journal of Management & Organization*, *29*(6), 1179–1197. https://doi.org/10.1017/jmo.2023.18

Hughes, R. H., Kleinschmidt, S., & Sheng, A. Y. (2021). Using structured interviews to reduce bias in emergency medicine residency recruitment: Worth a second look. *AEM Education and Training*, *5*(S1). https://doi.org/10.1002/aet2.10562

Napathorn, C. (2026). Bundle of inclusive HR practices for managing ageing and other generations of employees in organisations: Evidence from Thailand. *International Journal of Organizational Analysis*, *34*(3), 786–817. https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2024-4933

Neumark, D. (2020). *Age Discrimination in Hiring: Evidence from Age-Blind vs. Non-Age-Blind Hiring Procedures* (No. W26623; p. w26623). National Bureau of Economic Research. https://doi.org/10.3386/w26623

Van Borm, H., Burn, I., & Baert, S. (2021). What Does a Job Candidate's Age Signal to Employers? *Labour Economics*, *71*, 102003. https://doi.org/10.1016/j.labeco.2021.102003

Wang, M., & Fang, Y. (2020). Age Diversity in the Workplace: Facilitating Opportunities With Organizational Practices. *Public Policy & Aging Report*, *30*(3), 119–123. https://doi.org/10.1093/ppar/praa015