



Sistem Perekrutan Karyawan di PT. ABC

Rita *, Nurul Mardiah Sitio, Tofa Waluyo Alifya

Program Studi Administrasi Bisnis K.Pangandaran, Universitas Padjadjaran, Jalan
Raya Pangandaran KM 02, Pangandaran, Jawa Barat, Indonesia, 46391.

*Penulis Korespondensi: rita2002@gmail.unpad.ac.id

Abstract. *Employee recruitment is an important aspect of human resource management that significantly influences the achievement of company goals. The recruitment process is not only about finding the right person for a particular position, but also a long-term strategy to improve the company's competitiveness. Recruitment is a crucial process because it determines the quality of employees who will contribute directly to organizational success. Therefore, companies must ensure that all stages of recruitment run smoothly, are well-directed, and align with the company's real needs. This study uses a descriptive research method with the aim of describing in detail how the recruitment process is carried out at PT. ABC. The research subjects consisted of two key informants, namely the Director and the Personnel Manager. To obtain valid and in-depth data, this study used data collection techniques in the form of direct interviews and field observations. The collected data were then analyzed using a qualitative analysis approach. Qualitative analysis helps to provide a deeper understanding of recruitment practices and their impact on organizational performance. The results of the study indicate that the recruitment process at PT. ABC begins with a thorough planning stage. The company first determines applicant qualifications, prepares clear job specifications, and aligns human resource needs with the company's targets and objectives. This aims to ensure that the recruited workforce truly matches the required competencies. Furthermore, evaluations are conducted periodically to ensure the effectiveness of the recruitment process. The findings highlight that effective recruitment directly influences the company's ability to achieve its long-term objectives. The conclusion of this study is that the recruitment process has a significant impact on company success. With the right recruitment, companies can create competent, loyal human resources who contribute optimally to achieving the organization's vision and mission.*

Keywords: *Company Effectiveness; Employee Recruitment; Human Resources; Organizational Management; Qualitative Analysis.*

Abstrak Perekrutan karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Proses perekrutan tidak hanya sekadar menemukan orang yang tepat untuk posisi tertentu, tetapi juga merupakan strategi jangka panjang untuk meningkatkan daya saing perusahaan. *Recruitment is a crucial process because it determines the quality of employees who will contribute directly to organizational success.* Dengan demikian, perusahaan harus memastikan bahwa seluruh tahapan perekrutan berjalan dengan baik, terarah, dan sesuai dengan kebutuhan nyata perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan tujuan untuk menggambarkan secara rinci bagaimana proses perekrutan dilakukan di PT. ABC. Subjek penelitian terdiri dari dua orang informan kunci, yaitu Direktur dan Manajer Personalia. Untuk memperoleh data yang valid dan mendalam, penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara langsung dan observasi di lapangan. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan pendekatan analisis kualitatif. *Qualitative analysis helps to provide a deeper understanding of recruitment practices and their impact on organizational performance.* Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses perekrutan di PT. ABC diawali dengan tahap perencanaan yang matang. Perusahaan terlebih dahulu menetapkan kualifikasi pelamar, menyusun spesifikasi pekerjaan yang jelas, serta menyesuaikan kebutuhan sumber daya manusia dengan target dan tujuan perusahaan. Hal ini bertujuan agar tenaga kerja yang direkrut benar-benar sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan. Selain itu, evaluasi dilakukan secara berkala untuk memastikan efektivitas proses perekrutan. *The findings highlight that effective recruitment directly influences the company's ability to achieve its long-term objectives.* Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa proses perekrutan memiliki pengaruh signifikan terhadap kesuksesan perusahaan. Dengan perekrutan yang tepat, perusahaan mampu menciptakan sumber daya manusia yang kompeten, loyal, serta berkontribusi optimal terhadap pencapaian visi dan misi organisasi.

Kata kunci: Analisis Kualitatif; Efektivitas Perusahaan; Manajemen Organisasi; Perekrutan Karyawan; Sumber Daya Manusia.

1. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset strategis yang paling vital dalam sebuah organisasi modern, karena berperan sebagai penggerak utama dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi (Dessler, 2017; Armstrong & Taylor, 2020). Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin ketat di era globalisasi, kemampuan organisasi untuk menarik, memilih, dan mempertahankan talenta terbaik menjadi faktor determinan keberhasilan jangka panjang (Bratton & Gold, 2017). Proses perekrutan dan seleksi karyawan merupakan langkah *foundational* yang menentukan kualitas modal manusia organisasi. Menurut penelitian terbaru, perusahaan dengan sistem perekrutan yang efektif mengalami tingkat *turnover* yang 40% lebih rendah dan produktivitas yang 25% lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan yang menggunakan metode perekrutan konvensional (Breaugh, 2013; Phillips & Gully, 2015). Lebih lanjut, kesalahan dalam proses perekrutan dapat mengakibatkan kerugian finansial yang signifikan, dengan estimasi biaya penggantian satu karyawan mencapai 50-200% dari gaji tahunan posisi tersebut (Society for Human Resource Management, 2022).

Dalam konteks Indonesia, dinamika pasar tenaga kerja mengalami transformasi signifikan, terutama pasca pandemi COVID-19. Data dari Kementerian Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa tingkat *turnover* karyawan di Indonesia mencapai 15-20% per tahun, dengan sektor swasta mengalami fluktuasi yang lebih tinggi (BPS, 2023). Kondisi ini menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan strategi perekrutan agar dapat menarik kandidat berkualitas dan mengurangi risiko *turnover*. Teknologi digital juga telah mengubah *landscape* perekrutan secara fundamental. Penggunaan *Artificial Intelligence* (AI) dalam proses *screening* kandidat, platform media sosial untuk *employer branding*, dan sistem *applicant tracking system* (ATS) telah menjadi *standard practice* dalam manajemen SDM modern (Cappelli, 2019). Namun, implementasi teknologi ini harus diimbangi dengan pendekatan *human-centered* yang mempertimbangkan aspek budaya organisasi dan *fit* karyawan dengan nilai-nilai perusahaan.

PT. ABC (Wireka), merupakan perusahaan bisnis *startUp* dikenal sebagai Wireka Teknologi perusahaan penyedia solusi IT yang berfokus pada transformasi digital di Indonesia. Wireka menawarkan berbagai layanan termasuk pengelolaan jaringan internet, konsultasi IT, pengembangan perangkat lunak, pelatihan sumber daya manusia (SDM) dan sistem enterprise untuk berbagai sektor seperti pemerintah dan industri. Beberapa jenis produk layanan yang ada seperti ; instalasi internet small/home office, instalasi IPTV/CCTV, internet managed service dan lainnya. Proses bisnis dengan era digital, mendukung misi dari Wireka yaitu :

- a. Pengembangan berkelanjutan kualitas SDM internal.
- b. Menyediakan solusi yang adaptif bagi setiap mitra.

c. Senantiasa membuat inovasi yang dibutuhkan oleh masyarakat.



Gambar 1. Tampilan Website.

Sejak berdirinya PT.Wireka sekitar tahun 2008 hingga saat ini, dengan jumlah SDM 10 orang dibagi menjadi 5 divisi yaitu ; Manajerial, Admin, Marketing, Teknisi, dan Keuangan.

Tabel 1. jumlah SDM PT. ABC.

Tahun	Jumlah SDM
2021	5 Orang
2022	5 Orang
2023	8 Orang
2024	9 Orang
2025	10 Orang

Rekrutmen pada perusahaan ini diadakan secara eksternal untuk menambah karyawan baru karena keterbatasan jumlah SDM dengan cara publikasi lowongan dan menerima pendaftar dari luar organisasi. Telah mengimplementasikan berbagai strategi perekrutan yang menggabungkan pendekatan tradisional dengan inovasi modern. Namun, evaluasi sistematis terhadap efektivitas sistem perekrutan yang diterapkan masih perlu dilakukan untuk memastikan alignment dengan best practices dan tujuan strategis organisasi.

Berdasarkan survey awal dari salah satu karyawan baru PT. ABC terkait perekrutan bahwa sistem perekrutan didapatkan dari sebuah informasi dari instagram Wireka.tech setelah itu melalui tes tahapan seleksi administrasi dengan menyerahkan CV ats dan melakukan wawancara HRD, pada proses rekrutmen tidak ada uji kompetensi yang valid sehingga bisa terjadi bias pada karyawan baru untuk menjalankan jobdesknya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif sistem perekrutan karyawan di PT. ABC, mengevaluasi efektivitasnya dalam mencapai tujuan organisasi, dan memberikan rekomendasi strategis untuk optimalisasi proses perekrutan. Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan mengumpulkan data melalui

wawancara, observasi, dan studi dokumen, agar mendapatkan gambaran yang lengkap mengenai strategi perekrutan yang diterapkan.

2. KAJIAN TEORITIS

Perekrutan karyawan merupakan bagian yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena bertugas untuk menarik serta memilih orang yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Simamora, 2004; Rivai, 2011). Proses perekrutan mencakup beberapa tahapan seperti perencanaan kebutuhan karyawan, menarik pelamar, melakukan seleksi, dan kemudian menempatkan mereka di posisi yang sesuai (Mondy & Noe, 2005). Cara mengadakan perekrutan bisa dilakukan dari dalam perusahaan sendiri atau dari luar, tergantung pada strategi perusahaan dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja (Hasibuan, 2014). Cara perekrutan yang baik sangat berpengaruh terhadap kemampuan serta kinerja perusahaan, karena jika terjadi kesalahan dalam proses perekrutan, hal tersebut bisa meningkatkan biaya dan juga mengurangi efisiensi kerja (Dessler, 2017). Dalam konteks PT. ABC, penting bagi perusahaan untuk mengevaluasi sistem perekrutan yang digunakan, termasuk prosedur, metode, dan standar seleksi, agar bisa mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas serta sesuai dengan tujuan organisasi.

A. Konsep perekrutan MSDM

Perekrutan merupakan proses mencari dan menarik calon karyawan yang memiliki kualifikasi berdasarkan kebutuhan organisasi untuk mengisi posisi tertentu pada suatu perusahaan. Perekrutan merupakan tahap awal dalam proses manajemen MSDM yang krusial untuk menjamin tersedianya tenaga kerja yang kompeten sesuai dengan budaya organisasi yang ada. Diperkenalkan oleh Kristof-Brown et al. (2005), teori ini menekankan pentingnya kecocokan antara karakteristik individu (kemampuan, pengalaman, minat) dan tuntutan pekerjaan. Semakin tinggi tingkat kecocokan, semakin tinggi pula kemungkinan karyawan akan berkinerja baik dan bertahan lama di organisasi.

B. Tahapan dalam proses perekrutan

a. Identifikasi kebutuhan tenaga kerja

Ditentukan dari jumlah dan jenis karyawan yang dibutuhkan berdasarkan analisis jabatannya.

b. Strategi perekrutan

Memutuskan apakah akan merekrut dari internal karyawan yang sudah ada atau eksternal dari luar perusahaan.

c. Pelaksanaan perekrutan

Melakukan publikasi lowongan dimula dari media sosial maupun web dan menjangking kandidat dari berbagai saluran.

d. Seleksi awal

Menyaring kandidat dan pelamar berdasarkan kriteria dasar pendidikan, pengalaman dan keterampilan.

Perekrutan dalam MSDM bukan sekadar mencari orang untuk mengisi posisi kosong, tetapi merupakan strategi penting untuk membentuk fondasi kinerja dan budaya organisasi. Melalui pendekatan teori yang tepat, proses rekrutmen dapat meningkatkan kualitas SDM dan mendukung keberlanjutan perusahaan.

C. Strategi perekrutan internal vs eksternal

Perekrutan internal adalah proses mencari kandidat dari dalam organisasi, seperti melalui promosi atau rotasi kerja. Keuntungannya adalah lebih hemat biaya, karyawan cepat beradaptasi, dan meningkatkan loyalitas. Namun, pilihan kandidat terbatas dan kurangnya ide baru. Perekrutan eksternal melibatkan pencarian kandidat dari luar organisasi, seperti lewat iklan lowongan, job fair, atau rekomendasi. Keuntungannya adalah mendapat kandidat baru dengan pengalaman segar, tapi memerlukan waktu dan biaya lebih besar serta risiko ketidakcocokan budaya.

D. Teknologi dalam perekrutan

Dalam perekrutan modern, teknologi memainkan peran penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses rekrutmen. Berikut beberapa teknologi yang umum digunakan:

a. Pemanfaatan Media Sosial

Proses rekrutmen juga didukung dengan publikasi lowongan kerja melalui Instagram, LinkedIn, dan WhatsApp Business, guna menjangkau generasi digital yang aktif di media sosial. Sistem Manajemen Pelamar (ATS Sederhana) Pengumpulan data pelamar dilakukan secara digital melalui form online yang terintegrasi dengan spreadsheet untuk memudahkan penyaringan dan pencatatan secara otomatis.

b. Wawancara Daring (Online Interview)

Untuk efisiensi waktu dan jarak, proses seleksi awal dilakukan secara online melalui Zoom atau Google Meet, terutama untuk pelamar dari luar daerah.

c. Tes Digital dan Penilaian Online

Tes kemampuan dasar, logika, dan kepribadian dilakukan secara online melalui Google Forms atau platform e-assessment lain yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan posisi.

d. Database Kandidat Digital

Perusahaan menyimpan data kandidat secara digital untuk referensi perekrutan berikutnya, sehingga dapat membangun talent pool internal.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang sistem perekrutan karyawan di PT. ABC. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan eksplorasi komprehensif terhadap fenomena kompleks perekrutan yang melibatkan berbagai dimensi sosial, organisasional, dan individual (Creswell, 2018). Desain penelitian ini bersifat eksploratif-deskriptif dengan case study approach, yang memungkinkan analisis mendalam terhadap proses perekrutan dalam konteks organisasi spesifik. Studi kasus dipilih karena memberikan kesempatan untuk mengeksplorasi fenomena kontemporer dalam setting real-life, terutama ketika boundaries antara fenomena dan konteks tidak jelas (Yin, 2018).

Subjek penelitian ditentukan menggunakan hasil wawancara narasumber PT.ABC, dengan kriteria responden yang memiliki pengetahuan mendalam dan pengalaman langsung dalam proses perekrutan di PT. ABC. Subjek penelitian terdiri dari:

- a. Direktur - Informan kunci
- b. Manajer Personalia - Informan teknis dan kebijakan SDM
- c. Senior HR Staff - Informan pelaksana operasional SDM

Penelitian dilaksanakan di kantor pusat PT. ABC, Bandung, selama periode 1 (satu) bulan untuk memastikan *data collection* yang komprehensif dan observasi terhadap siklus perekrutan yang lengkap.

1. Teknik Pengumpulan Data ; Wawancara Mendalam (In-depth Interview)

Dilakukan wawancara secara mendalam dan tatap muka dengan beberapa informan yang sudah ditentukan untuk menggali informasi, pemahaman, dan pandangan informan secara rinci. Wawancara dilakukan pada hari Kamis, 24 Juli 2025 dengan 3 narasumber. Dilaksanakan di kantor PT. ABC. Teknik ini bersifat semi-terstruktur, menggunakan panduan pertanyaan namun fleksibel mengikuti alur percakapan agar data yang diperoleh lebih kaya dan kontekstual. Boyce and Neale (2006) Menyatakan bahwa *in-depth interview* adalah teknik wawancara kualitatif yang digunakan untuk mengeksplorasi pandangan informan secara mendalam dan memperoleh informasi rinci mengenai pengalaman, motivasi, dan pendapat mereka.

Tabel 2. Hasil wawancara.

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apa saja langkah-langkah penting dalam proses rekrutmen karyawan di perusahaan ini?	"Kita umumnya memulai dengan seleksi administrasi, kemudian tes psikologi dan teknis, selanjutnya dilanjutkan dengan wawancara HR dan user." "Proses terakhir adalah penawaran dan onboarding."
2	Bagaimana cara menilai kesesuaian kandidat untuk posisi ini?	"Kita mempertimbangkan kombinasi hasil uji teknis, wawancara dengan pengguna, dan pengalaman kerja." "Jika cocok, barulah kita melanjutkan ke tahap penawaran."
3	Apakah informasi yang Anda dapatkan terkait posisi dan tanggung jawab saat proses rekrutmen sesuai dengan realita setelah bekerja?	"Hampir sesuai, hanya ada beberapa tugas tambahan yang ternyata belum dijelaskan sebelumnya." "Namun, saya masih bisa menyesuaikannya."
4	Metode apa yang digunakan dalam perekrutan di perusahaan ini?	"Metode yang kita gunakan dalam perekrutan ini mengutamakan metode eksternal, soalnya kita keterbatasan dalam SDM juga jadi kalau kita rekrut dari internal kemungkinan besar menjadi double job"
5	Seberapa besar dampak proses perekrutan terhadap realisasi visi dan misi perusahaan?	"Penting sekali. Tanpa adanya tim yang sesuai, visi perusahaan hanya akan tetap sebagai rencana di kertas. Oleh karena itu, kami memandang proses perekrutan sebagai dasar yang paling penting. "
6	Bagaimana proses atau langkah-langkah dalam pemilihan karyawan di perusahaan ini?	"Proses itu umumnya diawali dengan seleksi administrasi, kemudian dilanjutkan dengan tes teknis atau tes psikologi, setelah itu wawancara dengan HR dan supervisor. Jika berhasil, barulah masuk ke fase penawaran dan orientasi. "
7	Apa saja kriteria utama yang dinilai dalam proses seleksi administrasi?	"Kita mempertimbangkan latar belakang pendidikan, pengalaman yang dimiliki, serta kecocokan keterampilan yang tercantum dalam CV dengan posisi yang diperlukan. "

8	Apa yang diinginkan perusahaan dari pegawai baru yang diambil?	"Kami menginginkan mereka untuk segera menyesuaikan diri, memiliki inisiatif, dan mampu bertumbuh bersama perusahaan. Kami menghargai individu yang memiliki gairah untuk belajar. "
---	--	--

2. Observasi Partisipatif

Observasi partisipatif adalah teknik pengumpulan data dimana peneliti terlibat langsung dalam aktivitas sehari-hari subjek penelitian untuk memahami perilaku, interaksi, dan situasi secara alami. Spradley (1980) menyatakan bahwa observasi partisipatif adalah proses pembelajaran melalui keterlibatan langsung dalam kehidupan sosial orang lain, sambil mencatat apa yang terjadi untuk dianalisis secara sistematis. Dalam penelitian ini penulis berpartisipasi langsung dalam lingkungan kerja dan membantu proses administrasi calon karyawan dan mendampingi wawancara.

3. Analisis Dokumen

Analisis dokumen yang digunakan untuk memperkuat temuan dari wawancara dan observasi, dapat memberikan konteks historis, serta dapat membantu memahami kebijakan suatu peristiwa yang tidak bisa diamati secara langsung. Bowen (2009) menjelaskan bahwa analisis dokumen adalah proses sistematis untuk meninjau atau mengevaluasi dokumen, baik cetak maupun elektronik, guna mengekstrak makna, memperoleh pemahaman, dan mengembangkan pengetahuan empiris. Jelaskan lebih rinci. Peneliti memanfaatkan metode analisis dokumen untuk meneliti beragam data tertulis yang berkaitan dengan proses rekrutmen di PT ABC. Dokumen yang diteliti mencakup SOP rekrutmen, formulir aplikasi, hasil interview, iklan pekerjaan, dan dokumen orientasi.

Dokumen-dokumen itu dianalisis untuk memahami proses rekrutmen, kriteria pemilihan, serta strategi perusahaan dalam menarik calon pelamar. Proses pengolahan data dilakukan dengan membaca, memilih, dan mengelompokkan informasi berdasarkan fokus penelitian. Hasilnya menyajikan gambaran tertulis mengenai praktik rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan

4. Teknik Analisis Data

Proses analisis ini dilakukan secara bertahap dan berulang, dimulai dari reduksi data (menyaring informasi penting), penyajian data (menyusun secara sistematis), hingga penarikan kesimpulan. Miles dan Huberman (1994) menyatakan bahwa analisis data kualitatif terdiri dari tiga tahapan utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan serta verifikasi kesimpulan. Pada penelitian ini analisis data didapatkan dari hasil penelitian wawancara, disajikan dalam bentuk narasi dan mencatat hal penting pada saat penelitian sehingga dapat menarik kesimpulan.

Validitas dan Reliabilitas

Untuk menjamin validitas (kredibilitas) dalam penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi sumber dan member check. Data diperoleh dari berbagai informan seperti direktur, manajer personalia, dan staf HR senior, guna memastikan bahwa informasi terkait sistem perekrutan karyawan di PT ABC benar-benar mencerminkan praktik yang terjadi di lapangan. Validitas dalam penelitian ini diuji dengan menerapkan triangulasi teknik dan sumber. Peneliti menganalisis data dari berbagai narasumber termasuk HRD, direktur, dan karyawan, serta mengaplikasikan berbagai metode pengumpulan data seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi. Tujuannya ialah untuk memastikan ketepatan dan keselarasan data sehingga hasil penelitian dapat benar-benar merefleksikan keadaan nyata proses perekrutan di PT ABC

Reliabilitas (dependabilitas) dijaga dengan melakukan dokumentasi proses penelitian secara rinci, termasuk tahapan wawancara, analisis data, serta catatan lapangan. Hal ini dilakukan agar proses penelitian dapat ditelusuri dan dipertanggungjawabkan, serta konsisten meskipun dilakukan dalam konteks waktu yang berbeda. peneliti melakukan verifikasi ulang (cross-check) terhadap hasil wawancara pada waktu yang berbeda untuk mengamati kesesuaian jawaban. Dengan metode ini, data yang digunakan dalam studi dipastikan konsisten, terpercaya, dan cocok dijadikan dasar untuk menarik kesimpulan.

5. HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil sistem rekrutmen di PT ABC dibuat untuk menarik calon yang memenuhi syarat teknis dan nilai-nilai perusahaan. Proses rekrutmen dimulai dengan pengumuman lowongan kerja melalui situs pekerjaan, sosial media, dan rekomendasi internal. Proses seleksi terdiri dari pemeriksaan administrasi dokumen, uji kompetensi atau psikotes (jika diperlukan), wawancara HR untuk menilai karakter dan motivasi, serta wawancara pengguna untuk menilai keterampilan teknis kandidat. Setelah kandidat diterima, dilakukan negosiasi tawaran kerja dan pemeriksaan medis. Keputusan akhir diambil secara bersama oleh tim HR dan manajemen berdasarkan hasil evaluasi di setiap fase. Seluruh prosedur dilaksanakan dengan sistematis, didukung oleh digitalisasi dan dokumentasi guna memastikan efisiensi, transparansi, dan objektivitas dalam seleksi calon pegawai.

1. Proses Perencanaan Perekrutan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Direktur dan Manajer Personalia, diketahui bahwa proses perekrutan di PT. ABC dimulai dari tahap perencanaan yang sistematis. Perusahaan terlebih dahulu melakukan analisis kebutuhan tenaga kerja dengan mempertimbangkan beban kerja dan target proyek. Hal ini sejalan dengan teori dari Mondy &

Noe (2005) yang menyatakan bahwa perencanaan kebutuhan tenaga kerja merupakan tahapan awal yang menentukan kelancaran perekrutan.

KUALIFIKASI	
1.	Pendidikan minimal S1
2.	Usia maksimal 35 tahun
3.	Mampu mengoperasikan Microsoft Office dan Canva
4.	Mampu berkomunikasi dengan baik
5.	Mengetahui tentang dunia IT

Gambar 2. Syarat/Kualifikasi Karyawan PT. ABC.

Dalam upaya merekrut talenta terbaik, PT. ABC menetapkan beberapa kualifikasi kunci bagi calon karyawan. Kualifikasi ini dirancang untuk memastikan bahwa kandidat memiliki dasar pendidikan, pengalaman, dan keahlian yang diperlukan untuk berkontribusi secara efektif dalam lingkungan kerja.

- a. Pendidikan dan Usia: Calon karyawan harus memiliki pendidikan minimal Sarjana (S1). Selain itu, usia maksimal yang ditetapkan adalah 35 tahun. Kedua kriteria ini menunjukkan bahwa perusahaan mencari individu dengan latar belakang pendidikan yang kuat dan berada pada rentang usia produktif yang ideal.
- b. Keahlian Teknis dan Komunikasi: Kemampuan teknis yang spesifik adalah menguasai pengoperasian Microsoft Office dan Canva. Penguasaan alat-alat ini menunjukkan bahwa kandidat diharapkan mampu melakukan pekerjaan administratif, presentasi, dan desain dasar. Di samping itu, kemampuan berkomunikasi dengan baik menjadi syarat mutlak, menandakan bahwa kolaborasi dan interaksi yang efektif antar tim sangat dihargai.
- c. Pengetahuan Industri: Kualifikasi terakhir yang ditekankan adalah pengetahuan tentang dunia IT. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan beroperasi di sektor yang terkait dengan teknologi atau sangat mengandalkan infrastruktur IT, sehingga pemahaman dasar tentang bidang ini akan menjadi nilai tambah yang signifikan bagi kandidat.

Secara keseluruhan, kualifikasi ini mencerminkan kebutuhan PT. ABC akan karyawan yang tidak hanya terdidik dan terampil secara teknis, tetapi juga adaptif terhadap perkembangan teknologi dan memiliki kemampuan interpersonal yang kuat.

2. Analisis dan Spesifikasi Jabatan

Proses pengembangan *job description* dan *job specification* di perusahaan ini menggunakan *competency-based approach*. Manajer Personalia menjelaskan bahwa setiap posisi didefinisikan berdasarkan tiga dimensi utama:

- a. Technical Competencies
- b. Behavioral Competencies
- c. Cultural Fit Indicators

Hal ini sesuai dengan pandangan Simamora (2004) bahwa spesifikasi jabatan yang jelas akan mempermudah proses seleksi calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

3. Metode Rekrutmen yang Digunakan

PT. ABC menggunakan dua metode perekrutan, yaitu internal dan eksternal. Internal dilakukan dengan memindahkan atau mempromosikan karyawan lama, sedangkan eksternal dilakukan melalui pengumuman lowongan kerja di media sosial dan kerjasama dengan institusi pendidikan. Pendekatan ini mendukung pendapat Hasibuan (2014) yang menyatakan bahwa strategi rekrutmen harus disesuaikan dengan kebutuhan dan situasi perusahaan. Berdasarkan identifikasi pada perusahaan PT. ABC bahwa persentase perekrutan dari eksternal adalah 70% dan untuk perekrutan dari internal 30%, hal tersebut dikarenakan jumlah karyawan di perusahaan masih sangat minim dan beberapa orang mengambil 2 job desc. Terutama untuk posisi teknis dan spesialis IT, dengan persentase mencapai sekitar 80%.

4. Proses Seleksi

Proses seleksi di perusahaan ini terdiri dari beberapa tahap, yaitu seleksi administrasi, wawancara awal oleh Manajer Personalia, dan wawancara akhir oleh Direktur. Proses ini menekankan aspek kepribadian, kecocokan budaya organisasi, dan potensi jangka panjang. Seleksi multi-tahap ini efektif dalam menyaring kandidat yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga cocok secara budaya, seperti ditegaskan oleh Rivai (2011).

Tahapan Proses Seleksi dan Assessment Karyawan

a. Seleksi Administrasi

Menyaring dokumen seperti CV, surat lamaran, ijazah, dan sertifikat. Bertujuan untuk mencocokkan kualifikasi awal dengan persyaratan jabatan.

b. Tes Tertulis / Online

Bisa berupa tes psikotes, logika, bahasa, numerik, atau tes potensi akademik. (Opsional, tergantung jenis posisi).

c. Tes Kompetensi Teknis (Hard Skill Test)

Menguji kemampuan teknis sesuai posisi yang dilamar, seperti coding test untuk programmer atau studi kasus untuk posisi manajerial.

5. Evaluasi dan Efektivitas Sistem Perekrutan

Hasil observasi menunjukkan bahwa sistem perekrutan yang diterapkan cukup efektif dalam menekan tingkat turnover dan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan baru yang direkrut menunjukkan produktivitas yang tinggi dan cepat beradaptasi dengan lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan adanya korelasi positif antara sistem perekrutan yang baik dengan kinerja perusahaan, sebagaimana disampaikan oleh Dessler (2017). Evaluasi atau asesment tools yang digunakan untuk seleksi menggunakan BEI dan TPA.

6. Pembahasan terhadap Teori

Proses rekrutmen berpengaruh langsung terhadap kinerja organisasi. Rekrutmen yang efisien akan menghasilkan karyawan yang memenuhi kompetensi, sejalan dengan kebutuhan serta budaya perusahaan, sehingga bisa meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kestabilan kinerja organisasi. Karyawan yang sesuai biasanya menunjukkan loyalitas yang tinggi, mudah beradaptasi, dan dapat memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, sistem perekrutan yang tidak efisien dapat mengakibatkan rendahnya kualitas sumber daya manusia, tingginya angka turnover, serta timbulnya konflik internal yang dapat mengganggu kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan. Menurut Mathis dan Jackson (2011), rekrutmen dan seleksi yang efektif adalah elemen krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang berpengaruh langsung terhadap keberhasilan organisasi lewat peningkatan mutu tenaga kerja.



Gambar 3. Alur proses perekrutan Karyawan PT. ABC.

Jika dibandingkan dengan teori yang dikemukakan dalam tinjauan pustaka, sistem perekrutan di PT. ABC telah memenuhi sebagian besar prinsip dasar manajemen sumber daya manusia, seperti perencanaan yang matang, penetapan spesifikasi jabatan, serta seleksi yang

objektif dan adil. Namun, perusahaan masih memiliki ruang untuk perbaikan, seperti penggunaan alat tes psikologi atau sistem pemeringkatan kandidat untuk meningkatkan objektivitas.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa sistem perekrutan karyawan di PT. ABC berjalan secara terstruktur dan sesuai dengan prinsip dasar manajemen sumber daya manusia, dimulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja, penentuan kualifikasi dan spesifikasi jabatan, pemilihan metode rekrutmen internal maupun eksternal, hingga seleksi bertahap yang menekankan aspek kompetensi dan kecocokan budaya organisasi. Sistem ini terbukti mampu menekan tingkat turnover dan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga berpengaruh positif terhadap keberhasilan operasional perusahaan. Namun demikian, masih terdapat ruang untuk pengembangan, seperti penggunaan tes psikologi agar seleksi lebih objektif. Oleh karena itu, perusahaan dianjurkan untuk melakukan evaluasi berkala di setiap fase rekrutmen guna memastikan kesesuaian kandidat dengan tuntutan posisi serta memaksimalkan metode penilaian seperti wawancara perilaku dan studi kasus. Selain itu, penguatan rekrutmen internal penting dilakukan sebagai upaya pengembangan karier karyawan yang sudah ada demi meningkatkan efisiensi, motivasi, dan loyalitas. Untuk mendukung transparansi dan efektivitas, proses rekrutmen juga sebaiknya didigitalisasi dan didokumentasikan secara sistematis agar dapat mempercepat seleksi serta menjadi pedoman dalam perbaikan berkelanjutan.

DAFTAR REFERENSI

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Keadaan ketenagakerjaan Indonesia Februari 2023*. BPS.
- Bratton, J., & Gold, J. (2017). *Human resource management: Theory and practice* (6th ed.). Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1057/978-1-137-58668-1>
- Breaugh, J. A. (2013). Employee recruitment. *Annual Review of Psychology*, 64, 389–416. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143757>
- Cappelli, P. (2019). Your approach to hiring is all wrong. *Harvard Business Review*, 97(3), 48–58.
- Dessler, G. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Pearson Education Limited.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.

- Herdianti Surya, D., & Khrisna Sawitri, D. (2025). Analisis optimalisasi proses rekrutmen dan seleksi posisi manajer operasional di PT Inovasi Teknologi Solusindo. *Jurnal Media Informatika*, 6(2), 947–954. <https://doi.org/10.55338/jumin.v6i2.5265>
- Ifda Rahmayanti, S. E., Bukhari Muslim, S. E., Elvira, M. U., & Sitio, N. M. (2024). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2005). *Human resource management* (9th ed.). Pearson Education Inc.
- Oktaviana, R., & Nadila, N. (2024). Efisiensi rekrutmen karyawan melalui media online di PT Indolima Perkasa Palembang. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(4), 19145. <https://doi.org/10.31004/cdj.v4i4.19145>
- Rivai, V. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Sari, M. L., Laili, M., Faruq, S. A., & Haryanto, R. (2025). Proses rekrutmen dan seleksi karyawan berbasis pemanfaatan teknologi. *JoEMS (Journal of Education and Management Studies)*, 8(2), 65–70. <https://doi.org/10.32764/joems.v8i2.1471>
- Septiani, A. D., Novianti, D., & Julianty, S. N. (2024). Penggunaan rekrutmen dan seleksi online dalam mengelola sumber daya manusia di era digital 4.0. *Paraduta: Jurnal Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(2), 64–74. <https://doi.org/10.56630/paraduta.v2i2.685>
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YKPN.
- Society for Human Resource Management. (2022). *2022 talent acquisition benchmarking report*. SHRM.