



Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Karyawan *Office* pada PT Insansandang Internusa

Dwina Ayu Yuniandari¹, Arianis Chan², Rivani³

^{1,2,3}Universitas Padjadjaran, Indonesia

E-mail: dwina21001@mail.unpad.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2025-05-13 Revised: 2025-06-23 Published: 2025-07-05 Keywords: <i>Implementation Process; Recruitment; Selection; PT Insansandang Internusa.</i>	This research aims to analyze the recruitment and selection process of office employees at PT Insansandang Internusa. The research method used is a qualitative method with a descriptive analysis research type. The research data comes from the results of semi-structured interviews with the category of in-depth interviews, literature studies, and documentation studies related to the recruitment and selection process of office employees. The informants in this research were four workers who were General & Personnel staff and Deputy Personnel Management, each of whom had a different focus, namely the focus of analysis and planning. The results of this study indicate that the recruitment process at PT Insansandang Internusa includes workforce planning, implementation of internal and external recruitment, and the use of open and closed methods. However, there are obstacles in the form of limited candidates who match the company's criteria and inconsistencies between applicant data and selection test results. The selection process includes administrative selection, psychological tests, ability tests, skills tests, and user interviews. The main obstacles in the selection process are the quality of applicants who do not match the qualifications and the selection process that takes longer than the target. By improving the recruitment and selection process, it is hoped that PT Insansandang Internusa can obtain more qualified human resources and support the development of the company.

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2025-05-13 Direvisi: 2025-06-23 Dipublikasi: 2025-07-05 Kata kunci: <i>Proses Pelaksanaan; Rekrutmen; Seleksi; PT Insansandang Internusa.</i>	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan office pada PT Insansandang Internusa. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif analisis. Data penelitian bersumber dari hasil wawancara semi terstruktur dengan kategori in-depth interview, studi literatur, dan studi dokumentasi terkait proses rekrutmen dan seleksi karyawan office. Informan dalam penelitian ini berjumlah empat pekerja yang merupakan staff Umum & Personalia dan Wakil Manajemen Personalia yang masing-masing memiliki fokus yang berbeda, yaitu fokus analisis dan perencanaan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen di PT Insansandang Internusa meliputi perencanaan tenaga kerja, pelaksanaan rekrutmen internal dan eksternal, serta penggunaan metode terbuka dan tertutup. Namun, terdapat kendala berupa keterbatasan kandidat yang sesuai dengan kriteria perusahaan serta ketidaksesuaian antara data pelamar dengan hasil tes seleksi. Proses seleksi meliputi seleksi administratif, tes psikologi, tes kemampuan, tes keterampilan, hingga wawancara user. Hambatan utama dalam proses seleksi adalah kualitas pelamar yang tidak sesuai dengan kualifikasi dan proses seleksi yang memakan waktu lebih lama dari target. Dengan perbaikan proses rekrutmen dan seleksi, diharapkan PT Insansandang Internusa dapat memperoleh SDM yang lebih berkualitas dan mendukung perkembangan perusahaan.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah kunci utama yang harus dimiliki oleh setiap perusahaan dalam upaya mencari identitas dan karakteristiknya yang unik. Perusahaan perlu memiliki tim yang terdiri dari individu yang memiliki nilai-nilai dan tujuan yang sejalan dengan visi serta misi perusahaan tersebut. Dalam konteks pencarian identitas perusahaan melalui visi dan misi, manajemen sumber daya

manusia harus memiliki kecerdasan dan kepekaan yang tinggi dalam memahami serta mewujudkan setiap tujuan dan aspirasi yang dimiliki oleh perusahaan. Suatu perusahaan dapat berjalan jika melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi dilakukan untuk menemukan dan menentukan karyawan yang sesuai dengan kriteria perusahaan sehingga nantinya mampu untuk membawa kemajuan bagi perusahaan. Sedangkan tujuan perusahaan

mencari karyawan yang bermutu adalah sebagai sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk nantinya mampu memberikan perubahan bagi perusahaan, karena karyawan yang memiliki kinerja yang baik juga akan menambah mutu suatu perusahaan (Effendy, 2022).

Berdasarkan data dalam laporan *World Talent Ranking* yang dirilis *Institute for Management Development* (IMD), lembaga riset asal Swiss, daya saing sumber daya manusia (SDM) Indonesia pada tahun 2023 sebesar 51,13 dari 100 poin, tak menonjol seperti di Asia Tenggara, masih kalah dari Singapura, Malaysia, dan Thailand. IMD menilai daya saing SDM melalui tiga indikator besar, yaitu investasi dan pengembangan SDM dalam negeri (*investment and development*), kemampuan negara menarik SDM terampil dari luar negeri (*appeal*) dan tingkat kesiapan SDM secara umum (*readiness*) (Ahdiat Adi, 2024). Secara mendasar, IMD mengacu pada evaluasi tentang bagaimana kondisi pendidikan, motivasi kerja, dan keterampilan. Dari hal ini perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi sehingga perusahaan dituntut untuk memiliki proses rekrutmen dan seleksi yang tepat guna mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan posisi yang dibuka.

Perusahaan membutuhkan proses rekrutmen dan seleksi yang tepat guna mendapatkan sumber daya manusia yang berkompeten dan dapat mendukung peningkatan kinerja perusahaan. Rekrutmen karyawan diartikan sebagai suatu rangkaian tindakan yang menarik orang tertentu untuk melamar dan berpartisipasi dalam lowongan pekerjaan di organisasi (Dessler, 2020). Rekrutmen merupakan proses awal seseorang yang berkompeten atau tidak melalui rekrutmen yang nantinya akan mempengaruhi maju atau mundurnya suatu organisasi atau perusahaan (Muhyi A.H, Muttaqin Z, 2016). Sedangkan proses seleksi diartikan menurut Handoko adalah serangkaian tahapan kegiatan yang digunakan untuk menentukan pelamar diterima atau tidak (Narpati et al., 2024). Tahapan-tahapan ini mencakup berbagai kebutuhan kerja pelamar atau perusahaan. Beberapa ahli lain mengatakan bahwa seleksi adalah proses untuk memilih kandidat terbaik yang sesuai dengan kebutuhan dan persyaratan pekerjaan di perusahaan (Wardhana, 2023). Lalu menurut Mondy & Noe seleksi merupakan suatu proses dalam memilih karyawan yang paling cocok bagi suatu posisi tertentu dari sekelompok pelamar *"The process of choosing from a group of applicants those individuals best suited for a*

particular position and organization" (Ladjin, Litriani, Sahamony, Kusumaningrum, Maulina, Siregar, Hubbansyah, Solikin, Silitonga, Soeyatno, Asyari, Sinaga, 2022).

Proses rekrutmen dan seleksi yang tepat mampu mengurangi risiko mendapatkan pegawai yang tidak sesuai dengan kualifikasi perusahaan. Hal tersebut agar sesuai dengan prinsip *"The Right Man on The Right Place"*. Apabila ingin mendapatkan tenaga kerja yang berkompeten, berkualitas, profesional, dan berdedikasi tinggi terhadap perusahaan, maka proses rekrutmen dan seleksi pekerja yang dilakukan tidaklah mudah. Artinya melakukan proses rekrutmen dan seleksi memang sangat diperhitungkan dalam penerimaan karyawan dalam suatu perusahaan. Jika proses rekrutmen ditempuh dengan tepat dan baik, hasilnya akan mendapatkan sekelompok orang yang kemudian diseleksi guna menjamin bahwa hanya kandidat yang paling memenuhi persyaratanlah yang kemudian diterima sebagai karyawan untuk mengisi posisi di perusahaan tersebut (Wati et al., 2023).

Salah satu pelaku bisnis yang bergerak dalam industri garmen di Indonesia adalah PT Insansandang Internusa. PT Insansandang Internusa telah menghasilkan berbagai macam kain industri yang telah diperdagangkan secara daerah lokal maupun internasional. Dengan pemasaran produk yang telah ekspor ke berbagai Negara, khususnya bagian Asia Tenggara seperti kawasan Filipina, Thailand, Singapura, Malaysia, Jepang, Vietnam dan lain-lain. Hal tersebut membuat PT Insansandang harus dapat mengelola bisnisnya dengan menggunakan praktik terbaik untuk mengoptimalkan sumber daya manusianya, menggunakan teknologi yang kompetitif, dan membangun kolaborasi yang saling menguntungkan dan mendukung.

PT Insansandang Internusa melakukan proses rekrutmen secara internal yang merekomendasikan pelamar yang dikenalnya. Ketika ada penarikan tenaga kerja, informasi lebih banyak diberikan kepada karyawan perusahaan atau orang-orang tertentu saja. Selain itu jika dalam waktu cukup lama belum terisinya lowongan, perusahaan akan melakukan pemasangan iklan yakni dengan membuat poster lowongan pekerjaan untuk disebar ke berbagai institusi pendidikan seperti sekolah dan kampus. Akibatnya, orang tersebut belum tentu memiliki kompetensi dan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan saat itu.

Setelah mendapatkan sejumlah pelamar yang memenuhi persyaratan administrasi, perusahaan

akan melaksanakan proses seleksi berupa seleksi TPA (Tes Potensi Akademik), psikotes, *medical check up*, dan tes wawancara. Dalam proses seleksi, hambatan yang dihadapi adalah banyaknya pelamar yang memiliki kemampuan nihil atau palsu, dimana adanya ketidaksesuaian antara CV (*Curriculum Vitae*) yang diberikan oleh pelamar kepada PT Insansandang Internusa sehingga pada saat pelaksanaan seleksi tes tidak banyak yang bisa lolos. Akibatnya perusahaan menjadi memperlambat target waktu yang telah ditentukan dan tidak terpenuhinya target jumlah pelamar yang telah ditetapkan oleh PT Insansandang Internusa. Rencana target waktu yang semula 1 bulan tetapi karena belum menemukan kandidat yang sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan menjadi lebih dari 1 bulan.

Dalam proses rekrutmen dan seleksi, perusahaan sering kali menghadapi beberapa hambatan atau permasalahan. Beberapa hambatan yang terjadi seperti adanya tenaga kerja yang *resign* secara mendadak, dikeluarkan, atau mengalami masalah kesehatan yang menyebabkan mereka tidak dapat bekerja dalam waktu yang lama. Di sisi lain, pekerjaan yang sedang dijalankan oleh perusahaan tetap harus terus berlanjut. Situasi ini, mengharuskan perusahaan untuk segera mencari pengganti karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan dalam waktu yang relatif singkat. Namun, dalam praktiknya perusahaan sering kali kesulitan untuk menemukan calon kandidat yang memiliki keahlian dan pengalaman serupa dengan yang dibutuhkan, serta terbatasnya jumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi yang diinginkan. Akibatnya, adanya kekosongan posisi atau jabatan dalam kurun waktu yang cukup lama di PT. Insansandang Internusa.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi untuk menemukan karyawan yang lebih baik serta tepat sesuai dengan kualifikasi yang dicari serta dapat memberikan dampak positif pada perkembangan perusahaan di masa yang akan datang untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas di PT Insansandang Internusa. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai "Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Office Pada PT Insansandang Internusa"

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yang dirancang untuk mendeskripsikan secara sistematis, faktual, dan

akurat tentang fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam tentang proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan office di PT Insansandang Internusa, dengan mengedepankan deskripsi realitas yang ada.

Menurut Sugiyono (2019), metode penelitian kualitatif deskriptif digunakan untuk menganalisis data atau informasi yang bersifat deskriptif dan sulit diukur secara kuantitatif. Penelitian ini dilakukan dalam kondisi alamiah tanpa manipulasi atau kontrol seperti dalam eksperimen, sehingga memungkinkan peneliti untuk menangkap dinamika proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi di lapangan. Data yang dikumpulkan melalui wawancara mendalam (semi terstruktur) dengan informan utama, yakni Wakil Manajemen Personalia dan Staff Personalia di PT Insansandang Internusa sebanyak tiga orang, observasi, dan studi dokumentasi yang diperoleh dari dokumen internal perusahaan, buku, artikel, laporan penelitian terdahulu, serta literatur relevan lainnya. Lokasi penelitian dilakukan di PT Insansandang Internusa yang berada di Kabupaten Sumedang, Jawa Barat.

Menggunakan metode kualitatif dari (Sugiyono, 2019):

1. Reduksi Data: Memilih data penting, merangkum, dan memfokuskan pada hal-hal pokok
2. Penyajian Data: Dalam bentuk narasi, tabel, atau bagan
3. Penarikan Kesimpulan: Menarik kesimpulan dan melakukan verifikasi agar hasil lebih valid

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Rekrutmen

Penelitian ini menunjukkan bagaimana proses pelaksanaan rekrutmen pada PT Insansandang Internusa, dengan mengacu pada kerangka teori yang diajukan oleh (Dessler, 2020). Proses rekrutmen seharusnya dilakukan melalui lima tahap utama, yaitu perencanaan dan perkiraan kebutuhan tenaga kerja (*employment planning and forecasting*), membangun kumpulan kandidat (*recruiting for build a pool of candidates*), penyaringan administrasi awal (*application form*), penggunaan alat seleksi awal (*screening tools*), dan wawancara akhir oleh supervisor (*final interview*). Namun, pada PT Insansandang Internusa belum sepenuhnya mengimplementasikan tahapan tersebut secara sistematis. Perencanaan tenaga kerja belum dilakukan

secara strategis dan berkelanjutan, tetapi cenderung hanya dilakukan ketika posisi kosong sudah mendesak untuk diisi.

Menurut (Irawan et al., 2023) bahwa proses rekrutmen yang dilakukan sesuai dengan hasil perencanaan secara tepat dan seksama dapat mengakibatkan proses rekrutmen yang berjalan dengan lancar dan jarang mengalami masalah sehingga perusahaan dapat menjaga waktu dan biaya tetap terjangkau selama melakukan proses perekrutan. Penelitian yang dilakukan oleh (Aulia Rista, 2024) juga menyatakan perusahaan yang menyusun strategi rekrutmen berbasis perencanaan Sumber Daya Manusia secara terstruktur cenderung mengalami proses perekrutan yang lebih lancar dibandingkan perusahaan yang melakukan rekrutmen secara mendadak dan tidak terorganisir. Dalam tahapan pengisian formulir lamaran (*application form*) pada PT Insansandang Internusa masih dilaksanakan secara konvensional dan manual. Pelamar kerja diharuskan datang langsung ke kantor perusahaan untuk mengisi formulir fisik yang mencakup data pribadi, riwayat pendidikan, dan pengalaman kerja. Prosedur ini menunjukkan bahwa perusahaan belum memanfaatkan teknologi digital *Applicant Tracking System (ATS)* dalam tahapan ini. Meskipun cara yang digunakan cukup sederhana dan mudah dipahami oleh pelamar, namun terdapat potensi duplikasi data, risiko kehilangan berkas fisik, serta keterbatasan aksesibilitas bagi pelamar dari luar daerah. Proses manual ini juga menyulitkan perusahaan untuk mengelola dan menyaring data pelamar secara lengkap.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Sari et al., 2025) menyatakan bahwa penggunaan teknologi ATS membuat rekrutmen lebih cepat, transparan, dan akurat serta mengurangi ketidakseimbangan dalam seleksi. Pernyataan ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan (Jatmiko et al., 2024) menyatakan bahwa penerapan rekrutmen berbasis teknologi serta *platform digital* punya peranan penting agar jangkauan kandidat lebih meluas, menghemat biaya serta waktu rekrutmen, sekaligus mampu memberikan peningkatan pada pengalaman serta akurasi kandidat sehingga mempermudah perusahaan dalam aktivitas rekrutmen.

Sumber pencarian kandidat pada PT Insansandang Internusa masih didominasi oleh sumber internal, seperti rekomendasi

dari karyawan yang ada, atau penyebaran informasi lowongan secara terbatas yang disebar ke sekolah dan kampus tertentu. Sumber internal dapat memberikan efisiensi waktu dan biaya, serta meningkatkan motivasi karyawan karena adanya peluang promosi. Namun, untuk mendapatkan kandidat yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan yang spesifik, sumber eksternal menjadi penting agar perusahaan bisa memilih kandidat terbaik dari pasar tenaga kerja yang lebih luas. Dalam praktik di PT Insansandang Internusa, proses rekrutmen lebih mengandalkan metode internal dan jejaring informal, yang mana mengakibatkan terbatasnya variasi dan kualitas pelamar.

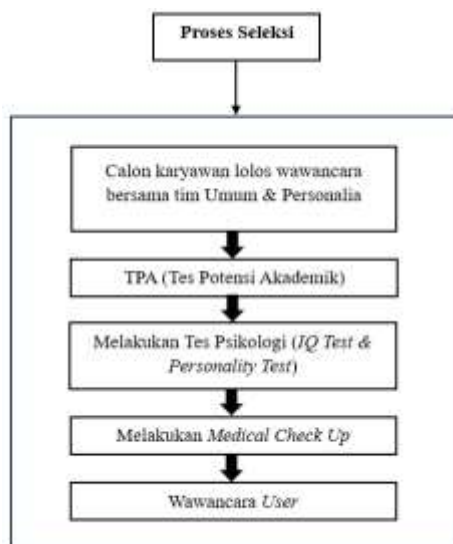
Hal itu tercermin dalam data perusahaan yang menunjukkan bahwa sebanyak 67,6% karyawan yang direkrut memiliki kualitas di bawah standar. Dengan kata lain, proses rekrutmen yang terlalu tertutup dan tidak melibatkan sumber eksternal secara optimal, berkontribusi pada rendahnya kualitas tenaga kerja yang diterima. Hal ini disebutkan oleh (Purba & Harahap, 2023) yang menunjukkan bahwa tingkatan promosi lowongan perusahaan dengan menggunakan berbagai saluran pemasaran untuk mempromosikan lowongan pekerjaan, seperti media online dan situs *web* perusahaan.

Pelaksanaan proses rekrutmen PT Insansandang Internusa lebih banyak menggunakan metode rekrutmen tertutup dalam mencari kandidat karyawan. Informasi lowongan kerja umumnya disampaikan secara tertutup kepada karyawan yang sudah ada atau melalui jalur informal seperti rekomendasi dari karyawan atau pihak tertentu yang sudah dikenal oleh perusahaan. Metode ini dianggap lebih efisien dari sisi waktu dan biaya, serta memungkinkan perusahaan mendapatkan kandidat yang sudah memiliki ikatan personal. Namun, penggunaan metode ini juga memiliki keterbatasan, seperti minimnya variasi pelamar dan rendahnya kemungkinan memperoleh kandidat dengan latar belakang kualifikasi yang benar-benar baru dan inovatif. Studi oleh (Malik et al., 2023) menyatakan bahwa proses rekrutmen di mulai dari mencari kandidat yang cocok terhadap posisi dibutuhkan dengan metode tertutup terlebih dahulu dan selanjutnya mencari secara terbuka melalui *Jobstreet* dan *LinkedIn*. PT Insansandang Internusa akan melakukan metode terbuka ketika posisi yang

dibutuhkan memerlukan kompetensi yang tidak tersedia di dalam perusahaan. Namun, proses yang dilakukan tidak menggunakan pemanfaatan media sosial. Hal ini diperkuat oleh penelitian (Yandri Delvi & Adiani Nadhifa Putri, 2020) yang menyatakan penggunaan metode terbuka dapat membantu memperluas basis kandidat potensial yang beragam, mengurangi ketergantungan pada jalur tertutup, serta meningkatkan kualitas SDM yang direkrut untuk mendukung pertumbuhan bisnis perusahaan dalam jangka panjang.

2. Seleksi

Dalam pelaksanaan proses seleksi karyawan, teori yang dikemukakan oleh (Wardhana, 2023) menekankan bahwa proses seleksi seharusnya meliputi tahapan yang menyeluruh, seperti pengumpulan informasi, pengajuan lamaran, seleksi administratif, serangkaian tes (psikologi, tes kemampuan, keterampilan), wawancara, verifikasi referensi, hingga pemeriksaan latar belakang dan tes kesehatan. Pada PT Insansandang Internusa telah menerapkan beberapa tahapan ini, namun belum sepenuhnya optimal. Meskipun telah dilakukan tes wawancara oleh divisi Umum & Personalia, Tes Potensi Akademik (TPA), tes psikologi (*IQ test & Personality test*), *medical check-up* dan wawancara *user*, proses ini masih menghadapi banyak hambatan.



Gambar 1. Proses Seleksi PT Insansandang Internusa

Pada tahap seleksi wawancara oleh divisi Umum & Personalia yang dilakukan secara *offline* selama 30-45 menit dengan

pertanyaan *behavioral*, *situasional*, dan *motivasional*. Kandidat dihubungi melalui *email* atau telepon dan diminta membawa dokumen pendukung seperti *Curriculum Vitae*. Tahap ini bertujuan untuk menilai kecocokan calon karyawan terhadap budaya perusahaan, motivasi kerja, dan kompetensi interpersonal. Hasil wawancara dievaluasi berdasarkan komunikasi, sikap, serta potensi pengembangan kandidat. Jika lolos, kandidat akan diundang untuk mengikuti Tes Potensi Akademik (TPA). Kendala dalam proses ini yaitu penilaian wawancara masih subjektif, karena tidak adanya pedoman atau skor yang baku. Pentingnya proses seleksi yang sistematis dan sesuai dengan posisi yang dilamar dapat membantu memastikan bahwa kandidat yang dipilih benar-benar memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dibutuhkan untuk posisi tertentu. Kondisi tersebut untuk mencegah terjadinya *mismatch* (ketidaksesuaian) antara karyawan dan posisi yang dibutuhkan.

Selanjutnya proses seleksi tahap Tes Potensi Akademik (TPA). PT Insansandang Internusa melaksanakan Tes Potensi Akademik (TPA) untuk mengukur kemampuan kognitif, logika, dan potensi belajar calon karyawan. Materi tes mencakup kemampuan bahasa dan matematika dasar guna menilai kemampuan analitis kandidat. Kandidat yang telah lolos seleksi wawancara akan diundang melalui *email* atau telepon untuk mengikuti tes ini, dengan informasi mengenai jadwal, lokasi, dan perlengkapan yang harus dibawa. Hasil tes dibandingkan dengan *database* kandidat sebelumnya untuk memastikan objektivitas penilaian.

Setelah melewati TPA, kandidat menjalani Tes Psikologi yang mencakup Tes IQ dan Tes Kepribadian (MBTI). Tes IQ mengukur kemampuan verbal, numerik, logika, dan spasial untuk menilai kemampuan kognitif kandidat, termasuk penalaran logis, pemecahan masalah, dan kecepatan pemrosesan informasi. Tes Kepribadian MBTI mengevaluasi aspek seperti profesionalisme, kemampuan beradaptasi dan kerja sama tim kandidat. Hasil dari tes ini membantu perusahaan memahami bagaimana kandidat berinteraksi dalam lingkungan kerja dan sejauh mana mereka sejalan dengan nilai-nilai dan budaya perusahaan.

Pada pelaksanaan Tes Potensi Akademik (TPA) dan Tes Psikologi (Tes IQ & Tes Kepribadian) banyak pelamar yang

memberikan informasi tidak sesuai di dalam CV atau menunjukkan kualifikasi yang tidak mencerminkan kemampuan sebenarnya saat seleksi berlangsung, hal ini menunjukkan bahwa sistem seleksi PT Insansandang Internusa belum mampu melakukan verifikasi data secara mendalam dan alat seleksi yang digunakan belum cukup efektif untuk menyaring pelamar dengan kualifikasi yang sesuai. Dampaknya, perusahaan kesulitan mendapatkan kandidat yang memenuhi kualifikasi, dan target waktu seleksi yang seharusnya selesai dalam satu bulan sering kali mundur karena harus mengulang proses pencarian kandidat. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Aulia, 2019) menunjukkan bahwa mempertimbangkan penambahan tahap verifikasi awal (*screening*) dan penggunaan alat tes agar proses seleksi menjadi lebih efektif dan tepat sasaran. Penggunaan sistem seleksi berbasis teknologi seperti *pre-screening (form digital)* dapat membantu menghindari pelamar yang tidak jujur dan mempercepat proses pemenuhan kebutuhan karyawan.

Proses seleksi dilanjutkan dengan tahapan *Medical Check-Up* yang bertujuan untuk memastikan kondisi kesehatan kandidat sesuai dengan standar perusahaan. Tahapan *Medical Check-Up* terdiri dari pemeriksaan riwayat kesehatan (*anamnesis*), pemeriksaan fisik, pemeriksaan laboratorium, dan pemeriksaan penunjang. Hasil dari seluruh pemeriksaan ini dievaluasi oleh tim medis perusahaan. Kandidat yang dinyatakan bebas dari buta warna, tidak memiliki penyakit kronis yang dapat menghambat pekerjaan, dan negatif dari penggunaan narkoba akan melanjutkan ke tahap akhir proses rekrutmen, yaitu wawancara dengan *user*.

Setelah kandidat melewati tahapan seleksi sebelumnya, mereka akan mengikuti tahap akhir berupa wawancara *user*. Wawancara ini dilakukan dalam format panel, di mana satu kandidat diwawancarai secara bersamaan oleh tiga pewawancara dari latar belakang berbeda, yaitu perwakilan divisi Umum & Personalia, kepala bagian dari divisi terkait, dan rekan kerja dari divisi yang dilamar. Setiap pewawancara memiliki fokus penilaian spesifik, seperti karakter, kepribadian, *soft skills*, kemampuan teknis, dan kesesuaian dengan budaya perusahaan. Kandidat yang berhasil melewati tahap ini memiliki peluang besar untuk diterima sebagai karyawan perusahaan.

Kurangnya sistem penilaian terstruktur dalam tahap wawancara *user* yang merupakan tahap akhir dari proses seleksi karyawan, dapat menimbulkan berbagai permasalahan dalam pengambilan keputusan perekrutan. Tanpa adanya indikator atau kriteria penilaian yang jelas dan terstandarisasi, proses evaluasi kandidat menjadi sangat bergantung pada subjektivitas pewawancara. Akibatnya, kandidat yang sebenarnya memiliki kompetensi dan potensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan bisa terlewatkan, sementara kandidat yang kurang sesuai justru diterima.

Dengan menggunakan metode panel seleksi (*scoring matrix*) saat proses wawancara *user* hasilnya akan lebih jelas dan akurat. Pernyataan ini didukung dengan penelitian yang dilakukan (Fadilah et al., 2021) menunjukkan bahwa penerapan sistem pendukung keputusan (SPK) dengan metode digital yang disebut *Analytical Hierarchy Process* (AHP) dan *Simple Additive Weighting* (SAW) dapat membantu mengurangi subjektivitas dalam proses seleksi. Metode ini memungkinkan perusahaan untuk membandingkan kandidat berdasarkan skor akhir yang mencerminkan kesesuaian mereka dengan kriteria yang telah ditetapkan, sehingga mempermudah pengambilan keputusan yang lebih akurat dan adil.

Setelah kandidat dinyatakan lolos seluruh tahapan seleksi, langkah selanjutnya adalah pihak Umum & Personalia menyusun draft *offering letter* atau surat penawaran kerja. Dokumen ini berisi rincian mengenai posisi yang ditawarkan, termasuk jabatan, deskripsi pekerjaan, gaji, tunjangan, serta fasilitas lain yang akan diberikan kepada calon karyawan. *Offering letter* juga mencantumkan tanggal mulai bekerja yang diusulkan, jam kerja, dan informasi penting lainnya yang relevan dengan posisi tersebut.

Draft *offering letter* selesai disusun, divisi Umum & Personalia akan mengajukannya kepada kepala divisi bagian terkait untuk mendapatkan persetujuan. Kepala bagian akan meninjau isi surat tersebut, memastikan bahwa semua informasi sesuai dengan kebijakan perusahaan dan kebutuhan departemen. Jika disetujui, kepala bagian akan menandatangani dokumen tersebut sebagai bentuk persetujuan resmi. Setelah mendapatkan persetujuan, divisi Umum & Personalia akan menyerahkan *offering letter* kepada calon karyawan. Penyerahan ini

dilakukan secara langsung. Calon karyawan diberikan waktu untuk meninjau isi surat tersebut, memahami rincian tawaran, dan memutuskan apakah akan menerima atau menolak penawaran tersebut.

Tahap akhir setelah *offering letter* disetujui dan ditandatangani oleh kedua belah pihak, langkah selanjutnya adalah penandatanganan perjanjian kerja atau kontrak kerja. Dokumen ini bersifat mengikat secara hukum dan memuat rincian lebih lanjut mengenai hak dan kewajiban kedua belah pihak, termasuk masa kerja, ketentuan pemutusan hubungan kerja, dan lainnya. Penandatanganan kontrak kerja menandai dimulainya hubungan kerja formal antara perusahaan dan karyawan.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang membahas tentang pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi di PT Insansandang Internusa, dapat disimpulkan bahwa secara umum perusahaan telah menjalankan kedua proses tersebut dengan cukup baik dan sesuai dengan standar yang berlaku. Proses rekrutmen dan seleksi dilakukan secara sistematis dengan memperhatikan berbagai aspek penting seperti kebutuhan posisi, profil kandidat yang diinginkan, serta kesesuaian dengan visi dan misi perusahaan. Meskipun demikian, masih ditemukan beberapa tantangan dan hambatan teknis di lapangan yang perlu mendapatkan perhatian dan arahan lebih lanjut.

Pada dasarnya, pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi di PT Insansandang Internusa dirancang agar selalu selaras dengan kebutuhan perusahaan yang berkembang, mempertimbangkan kapabilitas internal yang dimiliki oleh perusahaan, serta disesuaikan dengan ketersediaan sumber daya yang ada. Evaluasi secara berkelanjutan dilakukan tidak hanya untuk memperbaiki kekurangan, tetapi juga untuk meningkatkan kualitas proses dalam menjaring kandidat terbaik yang mampu mendukung pertumbuhan dan daya saing perusahaan di tengah tantangan industri yang semakin maju.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyarankan beberapa saran yang diberikan kepada PT Insansandang Internusa. PT Insansandang Internusa secara aktif memanfaatkan *platform* digital seperti

LinkedIn, *Jobstreet*, *Kalibrr*, dan *Glints* untuk memperluas jangkauan rekrutmen, sehingga dapat menarik kandidat eksternal dengan kompetensi yang beragam dan relevan. Untuk meningkatkan efisiensi, perusahaan menggunakan *Applicant Tracking System* (ATS), yang mempermudah proses penyaringan lamaran, pelacakan pelamar, dan penyimpanan data secara terpusat. Selain itu, PT Insansandang Internusa terus mengevaluasi kebijakan rekrutmen internal, termasuk memperluas penyebaran informasi lowongan, guna memastikan bahwa kandidat yang melamar benar-benar memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan.

Sebagai bagian dari pengembangan SDM, perusahaan juga menerapkan masa *probation* (3-6 bulan) bagi karyawan baru untuk menilai kinerja dan potensi mereka sebelum diangkat secara tetap. Di sisi lain, dalam proses seleksi, PT Insansandang Internusa telah mengimplementasikan sistem penilaian berbasis teknologi yang objektif dan transparan, mengurangi subjektivitas, meningkatkan akuntabilitas, serta memperkuat integritas rekrutmen. Dengan berbagai langkah ini, perusahaan berupaya menciptakan proses rekrutmen yang lebih efektif, adil, dan berorientasi pada kualitas sumber daya manusia.

DAFTAR RUJUKAN

- Aulia, A. F. (2019). Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi Calon Karyawan Baru Di Rsia Kendangsari Merr Surabaya. *Medical Technology and Public Health Journal*, 3(2), 107-119. <https://doi.org/10.33086/mtphj.v3i2.690>
- Aulia Rista, H. (2024). *Strategi Perencanaan dan Rekrutmen SDM di KFC tujuan karier dan jenjang karier yang mengarah pada tujuan tersebut . Karena itu melalui baik . 1 Dengan adanya dukungan dari manajemen , maka departemen Sumber Daya Manusia. 2023.*
- Changyang, H., Yue, D., Fabris, A., Li, B., & Biega, A. (2025). *Developing a Fair Online Recruitment Framework Based on Job-seekers' Fairness Concerns*. 1(1), 1-24. <http://arxiv.org/abs/2501.14110>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management_Garry Dessler 16: Vol. Sixteenth*. <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id>

/pustaka/files/160545/ebook/human-resource-management.pdf

- Effendy, H. (2022). Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada PT. Bambang Djaja. *jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 16 no. 3(1), 131–139
- Fadilah, N. Y., Juanita, S., & Larasati, P. (2021). Sistem Pendukung Keputusan Rekrutmen Karyawan dengan Multi Kriteria menggunakan Metode AHP dan SAW. *Jurnal Sistem dan Teknologi Informasi (Justin)*, 9(2), 158. <https://doi.org/10.26418/justin.v9i2.43233>
- Irawan, H., Tika, T., Rizal Al Anfari, M., & Gunawan, A. (2023). Analisis Sistem Rekrutmen dan Seleksi PT. Danisa Nusantara. *COMSERVA Indonesian Jurnal of Community Services and Development*, 2(09), 1834–1842. <https://doi.org/10.59141/comserva.v2i09.581>
- Jatmiko, J., Syams, M. F. K., & Awalia, N. (2024). Peran Teknologi Informasi dalam Proses Rekrutmen Pada Perencanaan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 123–130. <https://doi.org/10.56145/ekonomibisnis.v4i1.139>
- Ladjin, Litriani, Sahamony, Kusumaningrum, Maulina, Siregar, Hubbansyah, Solikin, Silitonga, Soeyatno, Asyari, Sinaga, A. (2022). *Www.Penerbitwidina.Com*. [Www.Penerbitwidina.Com](http://www.penerbitwidina.com)
- Malik, Z. I., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada PT Voksel Electric Tbk. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(4), 373–387. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i4.2802>
- Muhyi A.H, Muttaqin Z, & N. H. (2016). *HR plan & strategy: strategi jitu pengembangan sumber daya manusia*.
- Narpati, B., Fadhilah, E. S. N., Wijayanti, M., Fauzia, N., Lestari, P., Pratiwi, R., & Hanifah, R. N. (2024). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Indonesia. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(2), 713–719. <https://doi.org/10.55681/sentri.v3i2.2314>
- Purba, R., & Harahap, M. I. (2023). Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja pada Karyawan PT Midi Utama Tbk Cabang Medan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 2(4), 72–81.
- Sari, M. L., Laili, M., Faruq, S. A., & Haryanto, R. (2025). *Journal of Education and Management Studies* Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Berbasis Pemanfaatan Teknologi. 8(2).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta
- Wardhana, A. (2023). *Manajemen SDM Di Era Digital 4. 0* (Nomor November).
- Wati, R., Apriandi, A., Wahyudi, W., & Komalasari, S. (2023). Proses Rekrutmen Dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan Dan Faktornya. *Niagawan*, 12(2), 57. <https://doi.org/10.24114/niaga.v12i2.44523>
- Yandri Delvi, & Adiani Nadhifa Putri. (2020). Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Mandiri. *Kompeksitas Jurnal Manajemen, organisasi dan bisnis*, 09, 1–7.