LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Online ISSN: 3026-7889
Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026.

ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI PADA PT IC

Eka Faiz Rabbani[1*], Ikawati Ratnaduhita[2], Muhammad Farhan[3]
[1, 2, 3, 4]Prodi Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
202210515102@mhs.ubharajaya.ac.id, 202210515113@mhs.ubharajaya.ac.id, 202210515212@mhs.ubharajaya.ac.id

Abstract

Human resources play a crucial role in supporting a company's success, requiring proper management through effective employee recruitment and selection. This study aims to examine the implementation of employee recruitment and selection and identify obstacles that arise in its implementation at PT Indofood CBP Sukses Makmur, Cibitung branch, Noodle division. The method used is a qualitative approach with descriptive techniques through targeted interviews with human resources directly involved in the employee recruitment and selection process. Data analysis was conducted by grouping main themes relevant to the research focus. The results of the study indicate that the company has a clear job analysis as a basis for implementing recruitment and selection by utilizing labor sources from within and outside the company and implementing sequential selection stages starting from file selection, psychological tests, interviews, health examinations, and job training. However, several obstacles were still found, such as the mismatch between graduates' abilities and company needs, high expectations of applicants regarding positions and work rewards, and limitations of the selection system in assessing employee performance comprehensively. Therefore, the company continues to improve its recruitment and selection system by improving the quality of interviews and considering the experience and technical abilities of prospective employees to obtain human resources that match the company's needs.

***Keywords**: human resource management, recruitment, employee selection.*

Abstrak

SDM menjadi peranan penting dalam menunjang kesuksesan perusahaan sehingga perlu dikelola secara tepat melalui pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan yang efektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan serta mengidentifikasi kendala yang muncul dalam pelaksanaannya di PT Indofood CBP Sukses Makmur cabang Cibitung divisi Noodle. Metode yang digunakan ialah pendekatan kualitatif dengan teknik deskriptif melalui wawancara terarah kepada pihak sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Analisis data dilakukan dengan cara mengelompokkan tema tema utama yang relevan dengan fokus penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan telah memiliki analisis jabatan yang

Article History
Received: Januari 2026
Reviewed: Januari 2026
Published: Januari 2026

Plagirism Checker No 77
DOI : Prefix DOI : 10.8734/Musytari.v1i2.365
Copyright : Author
Publish by : Liberosis

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

PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Online ISSN: 3026-7889

jelas sebagai dasar pelaksanaan rekrutmen dan seleksi dengan memanfaatkan sumber tenaga kerja dari dalam dan luar perusahaan serta menerapkan tahapan seleksi secara berurutan mulai dari seleksi berkas tes psikologi wawancara pemeriksaan kesehatan hingga pelatihan kerja. Namun demikian masih ditemukan beberapa kendala seperti ketidaksesuaian kemampuan lulusan dengan kebutuhan perusahaan tingginya harapan pelamar terhadap posisi dan imbalan kerja serta keterbatasan sistem seleksi dalam menilai kinerja karyawan secara menyeluruh. Oleh karena itu perusahaan terus melakukan perbaikan terhadap sistem rekrutmen dan seleksi melalui peningkatan kualitas wawancara serta mempertimbangkan pengalaman dan kemampuan teknis calon karyawan agar memperoleh sdm yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Kata kunci: manajemen sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi karyawan.

1. Pendahuluan

SDM merupakan faktor utama dalam perusahaan selain modal usaha sehingga perlu dikelola secara optimal untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara terarah dan menyeluruh agar mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini menuntut adanya perencanaan tenaga kerja yang dilaksanakan secara sistematis dan terencana guna memperkirakan kebutuhan jumlah serta kualitas tenaga kerja di masa mendatang dengan memanfaatkan informasi yang tersedia secara tepat. (Supriadi et al., n.d.)

SDM berperan penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Pembentukan sumber daya manusia yang profesional dapat dilakukan melalui pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan secara tepat. Oleh karena itu perusahaan perlu menerapkan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif disertai dengan pembinaan dan pengembangan karyawan agar mampu mencapai kinerja yang optimal sehingga memberikan manfaat baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. (Shinta Wulandari Lubis, n.d.)

Menemukan tenaga kerja yang kompeten dan berkualitas bukanlah hal yang mudah, sehingga organisasi dan perusahaaan memiliki kewajiban untuk melakukan proses penyaringan terhadap calon tenaga kerja baru. Oleh karena itu, kegiatan rekrutmen dan seleksi sangat diperlukan sebagai sarana untuk menyeleksi para pelamar yang ingin bergabung sebagai sarana untuk menyeleksi para pelamar yang ingin bergabung.

Dalam suatu organisasi, rekrutmen merupakan tahapan penting yang berpengaruh terhadap kualitas pelamar yang akan diterima. Rekrutmen dan seleksi karyawan dapat diartikan sebagai proses pencarian, penarikan, penilaian, serta penempatan individu, baik yang berasal dari internal maupun eksternal perusahaan, sebagai calaon tenaga kerja yang memiliki kualifikasi dan karakteristik sesuai dengan perencanaan sumber daya manusia yang ditetapkan.

Rekrutmen merupakan tahap pertama yang dilakukan perusahaan untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan kualifikasi yang telah ditetapkan. Setelah proses rekrutmen dilaksanakan perusahaan melanjutkan ke tahap seleksi. Pada tahap ini pengelolaan sumber daya manusia berperan dalam menilai dan menentukan calon karyawan yang paling sesuai untuk ditempatkan pada posisi tertentu. Penempatan yang tepat akan membantu karyawan bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sehingga potensi dan

kualitas kinerja dapat berkembang secara optimal. (*36478-ID-Analisis-Rekrutmen-Dan-Seleksi-Karyawan-Pada-Perusahaan-Bihun-Cahaya-Tiga-Tungga*, n.d.)

PT IC sebagai salah satu perusahaan besar di indonesia tentu memerlukan sistem rekrutmen dan seleksi yang terstruktur dan efektif guna memastikan tersedianya sumber daya manusia yang kompeten. Cabang cibitung sebagai bagian dari aktivitas operasional perusahaan, memiliki peran penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, analisis terhadap proses rekrutmen dan seleksi karyawan di PT IC menjadi hal yang menarik dan relevan untuk dikaji.

2. Tinjauan Pustaka

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Husein Umar (2015) "Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajeman keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia, yang bertugas mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya"

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang ilmu yang mempelajari berbagai pendekatan dalam mengelola dan mengintegrasikan manusia secara efektif di dalam organisasi. MSDM juga diartikan sebagai serangkaian kegitan yang mencangkup perencanaan sumber daya manusia, pelaksanaan kebijakan, proses rekrutmen, pelatihan, serta pengembangan karier karyawan, sekaligus upaya pengembangan organisasi secara menyeluruh.

Karyawan sebagai sumber daya utama perusahaan memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan kepada konsumen serta menghasilkan kinerja yang optimal. Kualitas pelayanan dan kinerja karyawan sangat memengaruhi tingkat kepuasan konsumen. Ketidakpuasan konsumen berpotensi menimbulkan keluhan yang dapat berdampak negatif terhadap citra perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh kemampuan manajeman sumber daya manusia dalam mengelola dan mengoptimalkan potensi karyawan. Sumber daya manusia berfungsi mengelola berbagai input organisasi secara efektif guna menghasilkan output yang sesuai dengan harapan perusahaan

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Cushway (dalam Irianto, 2001:07), tujuan MSDM mencakup beberapa hal berikut;

1. Memberikan masukan kepada manajemen dalam penyusunan kebijakan sumber daya manusia agar organisasi memiliki tenaga kerja yang memiliki motivasi dan kinerja tinggi, mampu menyesuaikan diri dengan perubahan, serta melaksanakan kewajiban pekerjaan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.
2. Melaksanakan dan memastikan bahwa seluruh kebijakan serta prosedur yang berkaitan dengan sumber daya manusia diterapkan secara konsisten sehingga organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027 Online ISSN: 3026-7889

3. Berperan aktif dalam mendukung perumusan arah dan strategi organisasi secara menyeluruh, khususnya yang berkaitan dengan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia.

B. Rekrutmen Karyawan

1. Definisi Rekrutmen

Menurut Dessler (2023), Rekrutmen karyawan merupakan proses menarik individu tertentu agar bersedia mendaftar dan mengajukan lamaran untuk mengisi lowongan pekerjaan dalam suatu organisasi. Proses ini bertujuan untuk menjaring calon tenaga kerja pada waktu tertentu yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dari para pelamar tersebut, individu yang paling sesuai dengan persyaratan pekerjaan akan dipilih. Oleh karena itu, proses rekrutmen dimulai ketika pimpinan menyatakan adanya kebutuhan akan penambahan karyawan baru.

Marwansyah (2016) menjelaskan bahwa sumber rekrutmen merupakan bagian tempat atau sarana yang digunakan perusahaan untuk memperoleh calon karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan organisasi. Secara umum, sumber rekrutmen dibedakan menjadi dua, yaitu sumber internal dan sumber eksternal. Sumber internal berasal dari dalam perusahaan, seperti melalui *job posting* dan *job bidding*, referensi karyawan, serta perencanaan suksesi. Sementara itu sumber eksternal berasal dari luar perusahaan, antara lain melalui lembaga pendidikan dan perusahaan lain

2. Sikap dalam Rekrutmen

Nawawi (2008) menyatakan bahwa terdapat empat sikap yang dapat diterapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam pelaksanaan rekrutmen.

A. Sikap pasif tanpa diskriminasi

Sikap ini menunjukkan bahwa pimpinan organisasi tidak melakukan pembedaan terhadap calon karyawan maupun karyawan yang ada. Seluruh individu diperlakukan secara setara dalam proses pengangkatan, pemberian gaji, dan promosi jabatan tanpa memandang latar belakang tertentu.

B. Rekrutmen berdasarkan perbedaan

Rekrutmen ini dilakukan secara aktif dengan mengelompokkan para pelamar, dimana perusahaan hanya menerima kandidat dari kelompok tertentu sesuai dengan kriteria atau kebutuhan yang telah ditetapkan

C. Rekrutmen berdasarkan prioritas

Pada jenis rekrutmen ini, perusahaan memberikan kesempatan lebih dahulu kepada kelompok tertentu yang dianggap memiliki nilai atau kepentingan strategis bagi organisasi.

D. Rekrutmen dengan sistem penjatahan

Rekrutmen ini dilaksanakan dengan menetapkan kuota atau jatah tertentu bagi kelompok tertentu, sesuai dengan kebijakan atau tujuan organisasi.

3. Tujuan Rekrutmen

Menurut Dessler (2015), Rekrutmen bertujuan untuk menemukan dan menarik pelamar kerja yang memiliki kualitas yang memadai sehingga organisasi dapat menyeleksi individu yang paling sesuai untuk mengisi posisi tertentu. Melalui proses tersebut, organisasi diharapkan dapat membentuk sumber daya manusia yang mampu mendukung pelaksanaan strategi dan pencapaian tujuan organisasi.

LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Online ISSN: 3026-7889
Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026.

4. Proses Rekrutmen

1) Analisis Jabatan *(Job Analysis)*

Analisis jabatan merupakan proses fundamental dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai suatu posisi pekerjaan. Proses ini dilakukan dengan mengumpulkan dan menyusun informasi jabatan secara sistematis ke dalam format yang mudah dipahami, sehingga memberikan gambaran yang akurat tentang tugas, tanggung jawab, serta kualifikasi jabatan dalam organisasi. Hasil analisis jabatan selanjutnya digunakan sebagai dasar dalam perencanaan penataan jabatan serta pengembangan kompetensi karyawan sesuai dengan kebutuhan organisasi. (Galuh & Setiari, 2025)

2) Uraian jabatan (*Job Description)*

Uraian jabatan merupakan unsur dasar dalam struktur organisasi yang berperan dala membentuk dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi. Setiap jabatan saling terintegrasi dan berkaitan dengan indivisu sebagai pelaksana pekerjaan *(employee)* serta organisasi sebagai pihak yang memberikan pekerjaan *(employer)*. Oleh karena itu, jabatan dapat dipahami sebagai sekumpulan tugas, tanggung jawab, dan aktivitas yang harus dilaksanakan untuk mengahasilkan output tertentu. Untuk mengetahui secara jelas tugas dan tanggung jawab tersebut, diperlukan suatu proses yang disebutkan analisis jabatan *(job analysis),* yaitu kegiatan mengumpulkan, mengelompokkan, dan mendokumentasikan seluruh informasi yang berkaitan dengan suatu jabatan dalam jangka waktu tertentu. Hasil dari proses analisis jabatan tersebut dituangkan dalam bentuk uraian jabatan atau deskripsi pekerjaan *(job Description*)

3) Persyaratan Jabatan *(Job Specification)*

Persyaratan pekerjaan adalah catatan mengenai syarat-syarat orang yang minimum harus dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik (moekijat : 2010).

4) Penilaian jabatan (*Job evalution)*

Menurut moekijat (2010) penilaian jabatan adalah kegiatan yang dilakukan guna membandingkan nilai dari suatu jabatan dengan nilai dari jabatan lainnya

5) Penggolongan jabatan *(job classification)*

Penggolongan jabatan merupakan proses pengelompokan berbagai jabatan yang memiliki tingkat nilai yang setara dalam suatu organisasi. (moekijat,2010)

C. Seleksi Karyawan

a. Definisi Seleksi Karyawan

Menurut Rivai (2018), seleksi karyawan merupakan proses pemilihan calon tenaga kerja dari sejumlah pelamar yang paling memenuhi kriteria untuk mengisi posisi yang tersedia di perusahaan. Proses seleksi dimulai sejak pelamar mengajukan lamaran hingga ditetapkannya keputusan penerimaan karyawan.

Menurut Simamora (2004), Seleksi merupakan proses menentukan dan memilih individu dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria yang telah ditetapkan untuk mengisi posisi yang tersedia dalam perusahaan.

LIBEROSIS
Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026.
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027 Online ISSN: 3026-7889

b. Kriteria Seleksi

Menurut Simamora (2004) pada umumnya dapat dikelompokkan ke dalam beberapa kategori utama, yaitu sebagai berikut :

a) Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu kriteria penting dalam seleksi karyawan karena mencerminkan tingkat pengetahuan, kemampuan berpikir, serta dasar keahlian yang dimiliki oleh calon karyawa. Tingkat dan bidang pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan jabatan akan memudahkan karyawan dalam memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Pendidikan juga menjadi indikator kemampuan calon karyawan dalam menerima pelatihan dan pengembangan di lingkungan kerja.

b) Kerja

Pengalaman kerja menunjukkan sejauh mana calon karyawan telah terbiasa menghadapi situasi kerja yang relevan dengan posisi yang dilamar. Kandidat yang memiliki pengalaman kerja yang sesuai umumnya lebih cepat beradaptasi, memahami prosedur kerja, serta mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, pengalaman kerja sering dijadikan pertimbangan utama dalam proses seleksi.

c) Kondisi Fisik

Kondisi fisik berkaitan dengan kesehatan dan kebugaran calon karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Kriteria ini menjadi penting terutama untuk jabatan yang menutut aktivitas fisik tertentu. Kondisi fisik yang baik akan mendukung produktivitas kerja, mengurangi risiko kecelakaan kerja, serta memastikan karyawan mampu menjalankan tugas secara optimal dan berkelanjutan.

d) Kepribadian

Kepribadian mencerminkan sikap,perilaku,serta karakter individu dalam berinteraksi dengan lingkungan kerja. Keseuaian kepribadian calon karyawan dengan budaya organisasi dan tuntutan jabatan akan berpengaruh terhadap kinerja, kerja sama tim, dan kedisiplinan kerja. Oleh karena itu, aspek kepribadian biasanya dinilai melalui tes psikologi dan wawancara kerja

c. Tahapan seleksi karyawan

Secara umum, proses seleksi karyawan terdir atas beberapa tahapan utama, yaitu seleksi administrasi,tertulis dan seleksi tidak tertulis, yang masing-masing memiliki tujuan dan fungsi yang berbeda.

1. Seleksi Administrasi

   Seleksi administrasi merupakan tahap awal dalam proses seleksi yang bertujuan untuk menilai kelengkapan dan kesesuaian dokumen pelamar dengan persyaratan yang telah ditetapkan perusahaan. Dokumen yang dinilai antara lain surat lamaran, curriculu vitae, ijazah, transkrip nilai, sertifikat pendukung, serta dokumen identitas. Tahap ini dilakukan untuk memastikan bahwa pelamar memenuhi kualifikasi dasar sebelum mengikuti tahapan seleksi berikutnya.
2. Tes tertulis

   Tes tertulis dilakukan untuk mengukur kemampuan dan potensi calon karyawan secara objektif. Tes ini umumnya mencangkup penilaian terhadap tingkat kecerdasan,kepribadian, bakat dan minat kerja pelamar. Hasil tes tertulis

digunakan untuk mengetahui kesesuaian kemampuan kognitif dan karakter pelamar dengan tuntutan jabatan yang dilamar.

3. Seleksi tidak tertulis
   Seleksi tidak tertulis merupakan tahap lanjutan yang bertujuan untuk menggali kemampuan dan kesiapan pelamar secara lebih mendalam. Tahapan ini meliputi wawancara kerja untuk menilai sikap, motivasi, dan kemampuan komunikasi pelamar, tes praktik untuk mengukur keterampilan teknis sesuai bidang pekerjaan, serta pemerikasaan kesehatan untuk memastikan kondisi fisik pelamar memenuhi standar dan mampu menjalankan tugas pekerjaan secara optimal.

Pelaksanaan seleksi harus didukung oleh analisis jabatan yang jelas, perencanaan sumber daya manusia yang matang, serta keberhasilan proses rekrutmen dalam menyediakan pelamar yang memenuhi kualifikasi. Secara garis besar tahapan seleksi meliputi penyaringan awal lamaran, wawancara awal oleh bagian sumber daya manusia, penilaian akhir, serta pemberitahuan dan penerimaan karyawan sesuai dengan ketentuan perusahaan.

3. Metodologi

a) Jenis dan Pendekatan Penelitian

Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif analitis. Metode deskriptif analitis merupakan teknik pengolahan data yang dilakukan dengan mengkaji berbagai faktor yang berkaitan dengan objek penelitian serta menyajikan data secara mendalam guna memberikan gambaran yang jelas mengenai objek yang diteliti. (Prabowo & Heriyanto, 2013) Pendekatan kualitatif digunakan guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan serta kendala yang muncul dalam penerapannya di perusahaan swasta. Pendekatan ini memungkinkan peneliti menggali pengalaman pandangan serta praktik yang dijalankan oleh pihak yang terlibat langsung dalam pengelolaan sumber daya manusia.

b) Subjek dan Lokasi Penelitian

Subjek penelitian adalah seorang informan kunci yang terlibat langsung dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan, yaitu karyawan bagian HR/SDM di PT IC CBP Sukses Makmur cabang Cibitung, divisi Noodle. Informan memiliki pengalaman lebih dari sepuluh tahun dalam bidang rekrutmen dan seleksi, sehingga dianggap memiliki kompetensi dan pemahaman yang memadai terkait topik penelitian. Penelitian dilaksanakan secara daring / *online* terkait perusahaan tersebut.

c) Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara terarah. Wawancara dilaksanakan secara langsung dengan mengajukan pertanyaan terbuka yang disusun berdasarkan konsep manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan perencanaan tenaga kerja, analisis jabatan, proses rekrutmen dan seleksi, serta kendala yang dihadapi. Wawancara terarah bertujuan untuk menggali permasalahan secara lebih mendalam dan terbuka. Melalui teknik ini, peneliti dapat memperoleh informasi secara rinci sekaligus memastikan pembahasan tetap selaras dengan tujuan penelitian.

PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027 Online ISSN: 3026-7889

d) Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan cara mengkaji tema tema utama yang muncul dari data penelitian. Teknik ini digunakan untuk menemukan pola pola tertentu dari informasi yang diperoleh peneliti. Proses analisis diawali dengan penyalinan hasil wawancara kemudian dilanjutkan dengan penyaringan data untuk memilih informasi yang sesuai dengan fokus penelitian. Data yang telah diseleksi selanjutnya dikelompokkan ke dalam tema utama seperti proses rekrutmen proses seleksi kendala dalam rekrutmen dan seleksi serta keterbatasan sistem seleksi. Tema tersebut kemudian dianalisis dan diinterpretasikan dengan mengaitkan hasil temuan di lapangan dengan teori serta konsep manajemen sumber daya manusia dan psikologi kerja.

4. Hasil dan Pembahasan

a. *Job Analysis* Sebagai Landasan Utama

Hasil wawancara menunjukkan bahwa PT IC telah memiliki *job analysis* yang jelas dan terdokumentasi dalam bentuk manual jabatan. Informan menegaskan bahwa seluruh jabatan yang ada di perusahaan telah melalui proses analisis jabatan dan memiliki standar yang telah ditetapkan. Perusahaan tidak melakukan rekrutmen untuk jabatan yang tidak tercantum dalam struktur organisasi. Keberadaan job analysis ini berfungsi sebagai pedoman dalam menentukan kualifikasi dan persyaratan calon karyawan. Hal ini sejalan dengan teori MSDM yang menyatakan bahwa analisis jabatan merupakan dasar penting dalam proses rekrutmen dan seleksi agar karyawan yang direkrut sesuai dengan kebutuhan organisasi.

b. Sumber Rekrutmen

PT IC memanfaatkan sumber rekrutmen yang berasal dari dalam maupun luar perusahaan secara seimbang. Rekrutmen dari dalam perusahaan lebih diutamakan untuk posisi yang bersifat jenjang karier dan kepemimpinan, seperti leader atau supervisor. Kebijakan ini dilakukan untuk memberikan kesempatan pengembangan karier bagi karyawan yang telah bekerja serta menjaga semangat dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Di sisi lain, rekrutmen dari luar perusahaan lebih banyak diterapkan untuk posisi awal, seperti helper dan operator. Dalam pelaksanaannya, perusahaan memanfaatkan media daring dan platform pencari kerja, salah satunya *JobStreet*, serta media sosial sebagai sarana penyebaran informasi lowongan. Menurut informan, metode rekrutmen yang digunakan selama ini dinilai cukup efektif dan terus mengalami penyesuaian mengikuti perkembangan teknologi. Penggunaan sumber rekrutmen dari dalam dan luar perusahaan secara seimbang menunjukkan bahwa perusahaan berupaya mengembangkan potensi karyawan yang sudah ada, sekaligus membuka kesempatan bagi tenaga kerja baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Praktik ini sejalan dengan pandangan dalam manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa pemanfaatan berbagai sumber rekrutmen dapat membantu perusahaan memperoleh calon karyawan yang lebih beragam dan berkualitas.

c. Tahapan Proses Seleksi

Proses seleksi karyawan di PT IC dilaksanakan melalui beberapa tahapan yang tersusun secara sistematis. Tahap awal seleksi dilakukan dengan pemeriksaan administrasi, yaitu menilai kelengkapan serta kesesuaian dokumen pelamar dengan persyaratan jabatan yang dibutuhkan perusahaan. Pelamar yang memenuhi ketentuan administrasi selanjutnya mengikuti tes psikologi sebagai tahapan awal dalam proses seleksi. Tes psikologi diwajibkan bagi seluruh pelamar, meskipun bentuk dan jenis tes disesuaikan dengan tingkat jabatan yang dilamar.

Setelah dinyatakan lolos tes psikologi, pelamar mengikuti wawancara dengan pihak sumber daya manusia yang bertujuan untuk menggali motivasi kerja, kesiapan mental, serta karakter pribadi calon karyawan. Tahap berikutnya adalah wawancara dengan pihak pengguna, yaitu unit kerja yang membutuhkan karyawan, guna menilai kesesuaian pelamar dengan kebutuhan pekerjaan. Apabila pelamar dinyatakan lolos pada tahap wawancara, maka proses seleksi dilanjutkan dengan pemeriksaan kesehatan. Setelah seluruh tahapan tersebut terpenuhi, pelamar akan mengikuti masa pelatihan kerja sebagai tahap awal penyesuaian dengan lingkungan dan tugas pekerjaan.

Untuk posisi dengan tanggung jawab manajerial, perusahaan melibatkan pihak eksternal dalam pelaksanaan tes psikologi dan penilaian kompetensi. Selain itu, proses seleksi juga mempertimbangkan kemampuan teknis sesuai dengan tuntutan jabatan. Tahapan seleksi yang dilakukan secara berlapis ini menunjukkan upaya perusahaan dalam menilai calon karyawan secara menyeluruh, baik dari sisi kemampuan, kepribadian, maupun kesiapan untuk bekerja.

d. Hambatan dalam Keterbatasan dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi

Hambatan utama dalam rekrutmen adalah ketidaksesuaian kompetensi lulusan pendidikan dengan kebutuhan perusahaan, khususnya pada lulusan baru. Selain itu, sebagian calon karyawan memiliki harapan yang terlalu tinggi terhadap jabatan dan kompensasi, sehingga menyebabkan pengunduran diri dalam waktu singkat setelah diterima bekerja. Jumlah pelamar yang besar dibandingkan dengan kebutuhan tenaga kerja juga menjadi tantangan tersendiri karena memerlukan proses penyaringan yang lebih ketat Di sisi lain, proses seleksi memiliki keterbatasan dalam memprediksi kinerja karyawan secara menyeluruh. Meskipun telah melalui tahapan seleksi dan pelatihan, beberapa karyawan masih mengalami kesulitan beradaptasi atau menunjukkan kinerja yang kurang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa metode seleksi yang digunakan belum sepenuhnya mampu menjamin keberhasilan kerja karyawan dan masih dipengaruhi oleh keterbatasan penilaian serta faktor manusia dalam pengambilan keputusan.

e. Upaya Perusahaan dalam Mengatasi Hambatan Rekrutmen dan Seleksi

Untuk mengatasi berbagai hambatan tersebut, perusahaan melakukan upaya perbaikan secara berkelanjutan terhadap metode rekrutmen dan seleksi. Informan menyampaikan bahwa perusahaan terus meningkatkan kualitas wawancara dengan menggali motivasi, kesiapan kerja, serta kemampuan calon karyawan secara lebih mendalam. Selain itu, perusahaan juga mempertimbangkan sertifikasi, pengalaman kerja, serta pelatihan teknis sebagai nilai tambah dalam proses seleksi.

Upaya perbaikan ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki komitmen untuk meningkatkan kualitas sistem rekrutmen dan seleksi guna memperoleh sumber daya manusia yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Evaluasi dan pengembangan sistem seleksi secara berkelanjutan menjadi langkah penting dalam meminimalkan kesalahan rekrutmen dan meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia.

5. Simpulan

PT IC CBP Makmur Tbk cabang Cibitung telah menerapkan proses seleksi dan rekrutmen karyawan secara terstruktur dan sistematis. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi didasarkan job analysis yang jelas dan terdokumentasi, sehingga membantu perusahaan dalam menentukan kualifikasi dan persyaratan calon karyawan sesuai dengan kebutuhan jabatan. Sumber rekrutmen berasal dari internal dan eksternal

PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027 Online ISSN: 3026-7889

perusahaan,sementara proses seleksi dilakukan melalui beberapa tahapan, mulai dari seleksi administrasi, tes psikologi, wawancara, pemeriksaan kesehatan, hingga pelatihan kerja. Meskipun demikian, perusahaan masih menghadapi hambatan, seperti ketidaksesuaian kompetensi lulusan dengan kebutuhan perusahaan, tingginya ekspetasi calon karyawan terhadap jabatan dan kompensasi, serta keterbatasan sistem seleksi dalam memprediksi kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan melakukan perbaikan secara berkelanjutan terhadap sistem rekrutmen dan seleksi dengan meningkatkan kualitas wawancara dan mempertimbangkan pengalaman serta kompetensi teknis calon karyawan. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

Rekomendasi bagi penliti selanjutnya

Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menyelidiki tentang isu-isu terkait Manajemen Sumber Daya Manusia dari perusahaan-perusahaan lainnya salah satunya PT Indofood CBP Makmur Tbk cabang Cibitung, sehingga masalah proses rekrutmen dan seleksi tersebut dapat diupayakan dengan cara mengevaluasi dan mengembangkan sistem dari pada proses rekrutmen maupun seleksi. Namun peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengangkat isu-isu terkait manajemen sumber daya manusia supaya dapat menemukan suatu permasalahan disuatu perusahaan dan dapat menciptakan upaya meningkatkan kualitass sumber daya manusia dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal

Daftar Referensi

36478-ID-analisis-rekrutmen-dan-seleksi-karyawan-pada-perusahaan-bihun-cahaya-tiga-tungga. (n.d.).

Galuh, U., & Setiari, I. (2025). PENGARUH REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SAN-N-GARMINDO TASIKMALAYA. *Jurnal Media Teknologi*, *11*(02).

Prabowo, A., & Heriyanto. (2013). ANALISIS PEMANFAATAN BUKU ELEKTRONIK (E-BOOK) OLEH PEMUSTAKA DI PERPUSTAKAAN SMA NEGERI 1 SEMARANG. *JURNAL ILMU PERPUSTAKAAN*, *2*(2). http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/jip

Shinta Wulandari Lubis, D. (n.d.). *Penerapan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Indofood Sukses Makmur Tbk*. http://etheses.uinmataram.ac.id/id/eprint/1575

Supriadi, A., Ani Kusumaningsih, C., Kohar, M., Andri Priadi, M., Andi Yusniar Mendo, M., Lisda Asi SPd, M. L., Robiyati Podungge, Ms., Afriyana Amelia Nuryadin, M. H., Agus Hakri Bokingo, M., & Fiesty Utami, Ms. (n.d.). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.