

METODE DAN PROSEDUR REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PADA PERUSAHAAN JASA DAN PERBANKAN DI INDONESIA

Retno Ratnawati, Dita Savana Erica, Salsabila Putri Maharani, Virginia Nur Callista P.H,
Dewi Nuraini

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya
reknowati8@gmail.com , Uwks.ac.id

Abstract

Recruitment and selection are critical stages in human resource management aimed at acquiring competent employees who fit organizational needs. This study analyzes the recruitment and selection methods and procedures in two types of companies: PT Insurindo Interservices Medan (a service company) and PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Tanjung Bumi Branch Unit (a banking institution). The research employs a qualitative descriptive approach using interviews, observations, and documentation. The results show that both companies apply systematic recruitment and selection procedures, including workforce planning, job advertisements, administrative screening, interviews, and health examinations. PT Insurindo Interservices utilizes both internal and external sources, while Bank BRI emphasizes online recruitment and rigorous multi-stage testing. The comparison indicates that recruitment effectiveness is strongly influenced by process transparency, selection method suitability, and the organization's ability to map competency needs.

Keywords: Recruitment, Selection, Procedure, Human Resources Management

Abstrak

Proses rekrutmen dan seleksi merupakan tahapan penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk memperoleh tenaga kerja yang kompeten dan sesuai kebutuhan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis metode dan prosedur pelaksanaan rekrutmen serta seleksi karyawan pada dua jenis perusahaan berbeda, yaitu PT Insurindo Interservices Medan sebagai perusahaan jasa dan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Tanjung Bumi sebagai lembaga perbankan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua perusahaan telah menerapkan prosedur rekrutmen dan seleksi secara sistematis, mencakup tahap perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pengumuman lowongan, seleksi administrasi, wawancara, hingga pemeriksaan kesehatan. PT Insurindo Interservices Medan memanfaatkan kombinasi sumber internal dan eksternal, sementara Bank BRI lebih menekankan sistem rekrutmen daring dan seleksi berlapis yang ketat. Perbandingan kedua kasus menunjukkan bahwa efektivitas rekrutmen sangat

Article History

Received: December 2025
Reviewed: December 2025
Published: December 2025

Plagirism checker no 1584
DOI : prefix DOI :
10.8734/musytari.v1i2.359
Copyright : author
Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

dipengaruhi oleh transparansi proses, kesesuaian metode seleksi, dan kemampuan organisasi dalam memetakan kebutuhan kompetensi.

Kata kunci: Rekrutmen, Seleksi, Prosedur, Sumber Daya Manusia

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dalam organisasi, karena keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas dan kompetensi tenaga kerjanya. Proses rekrutmen dan seleksi menjadi tahap awal yang menentukan kemampuan perusahaan dalam memperoleh karyawan yang profesional dan berintegritas. Dalam konteks dunia usaha yang semakin kompetitif, perusahaan harus mampu menyusun strategi perekrutan yang efektif untuk memastikan ketersediaan SDM berkualitas.

Penelitian ini mengkaji dua objek perusahaan dengan karakteristik berbeda: PT Insurindo Interservices Medan yang bergerak di bidang jasa, serta PT Bank Rakyat Indonesia Unit Tanjung Bumi yang bergerak di bidang perbankan. Kedua perusahaan memiliki tujuan serupa—menempatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi jabatan—namun menerapkan metode dan tahapan seleksi yang berbeda.

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan metode dan prosedur rekrutmen serta seleksi karyawan pada kedua perusahaan.
2. Menganalisis persamaan dan perbedaan sistem rekrutmen dan seleksi yang diterapkan.
3. Memberikan rekomendasi untuk peningkatan efektivitas proses rekrutmen dan seleksi di masa mendatang.

2. KAJIAN TEORITIS

Menurut Hasibuan (2010), rekrutmen adalah proses penarikan calon karyawan untuk mengisi posisi yang tersedia, dengan tujuan memperoleh tenaga kerja yang berkualitas. Prosedur rekrutmen dapat dilakukan melalui dua metode, yaitu internal (promosi dan mutasi) serta eksternal (pengumuman publik, media, lembaga pendidikan).

Sementara itu, Badriyah (2018) menyebutkan bahwa seleksi adalah tahapan penyaringan pelamar yang memenuhi kualifikasi melalui proses administrasi, wawancara, tes psikologi, dan pemeriksaan kesehatan. Proses seleksi yang baik harus dilaksanakan secara objektif dan sistematis agar menghasilkan karyawan yang kompeten.

Dalam konteks organisasi modern, Noe et al. (2010) menambahkan bahwa metode seleksi harus mampu memprediksi kinerja pelamar melalui berbagai tes, seperti tes kemampuan kognitif, kepribadian, dan wawancara berbasis kompetensi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Data diperoleh dari studi dokumentasi dan wawancara pada dua perusahaan: PT Insurindo Interservices Medan dan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Tanjung Bumi. Analisis data dilakukan melalui tiga tahap menurut Miles dan Huberman (2014): reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Penelitian ini membandingkan metode dan prosedur rekrutmen serta seleksi karyawan pada dua perusahaan yang memiliki karakteristik berbeda, yaitu PT Insurindo Interservices Medan sebagai perusahaan jasa, dan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Tanjung Bumi sebagai lembaga perbankan.

a. Proses Rekrutmen di PT Insurindo Interservices Medan

PT Insurindo Interservices Medan melakukan rekrutmen berdasarkan kebutuhan tenaga kerja yang diajukan oleh divisi terkait. Setelah disetujui oleh direktur, bagian HR memasang iklan lowongan kerja baik melalui media cetak maupun daring.

Sumber rekrutmen berasal dari dua jalur

Internal, melalui promosi dan mutasi antar divisi.

Eksternal, melalui pengumuman publik, kerja sama dengan universitas, dan referensi karyawan.

Kriteria utama yang dipertimbangkan dalam perekrutan meliputi pengalaman kerja, kepribadian, dan kemampuan komunikasi, karena kinerja perusahaan jasa sangat bergantung pada pelayanan langsung kepada pelanggan.

Tahapan seleksi yang diterapkan meliputi:

1. Seleksi administrasi berkas lamaran.

2. Wawancara awal oleh HR.

3. Wawancara lanjutan oleh pimpinan divisi.

Pemeriksaan kesehatan sebelum penempatan kerja.

b. Proses Rekrutmen di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Tanjung Bumi

1. Proses rekrutmen di BRI dilakukan secara daring melalui situs resmi e-recruitment.bri.co.id. Proses dimulai dari analisis kebutuhan tenaga kerja oleh HRD berdasarkan permintaan dari unit kerja. Setelah mendapat persetujuan dari pimpinan, lowongan 2. diumumkan secara online.

3. Sistem rekrutmen BRI menggunakan prinsip transparansi dan seleksi berlapis, yang mencakup:

4. Pendaftaran online dan seleksi administrasi.

5. Tes potensi akademik dan logika.

6. Wawancara kompetensi.

7. Tes psikologi dan kesehatan.

8. Penempatan berdasarkan hasil akhir seleksi

Dalam proses seleksi, BRI lebih menekankan kemampuan akademik, integritas, dan kedisiplinan calon karyawan, sesuai dengan karakteristik industri perbankan yang menuntut ketelitian tinggi.

2. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, kedua perusahaan telah menerapkan prosedur rekrutmen dan seleksi secara sistematis dan sesuai prinsip manajemen sumber daya manusia (MSDM). Namun, terdapat perbedaan signifikan dalam pendekatan, media, dan prioritas kompetensi yang dicari.

Perusahaan jasa seperti PT Insurindo Interservices Medan lebih menekankan pada soft skills seperti kemampuan komunikasi, kepribadian, dan pengalaman dalam melayani pelanggan. Proses seleksi dilakukan secara langsung dan lebih sederhana, karena menilai aspek perilaku dan sikap calon karyawan melalui wawancara.

Sementara itu, PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Tanjung Bumi menerapkan proses seleksi yang lebih formal, terstruktur, dan berbasis teknologi. Penggunaan sistem

rekrutmen daring menunjukkan tingkat profesionalisme dan efisiensi yang tinggi. Selain itu, metode seleksi berlapis seperti tes akademik dan psikologi memastikan bahwa calon karyawan memiliki kompetensi teknis dan integritas yang sesuai dengan kebutuhan perbankan.

Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa efektivitas proses rekrutmen dan seleksi sangat dipengaruhi oleh:

1. Transparansi proses, agar pelamar merasa diperlakukan adil dan objektif.
2. Kesesuaian metode seleksi dengan karakteristik pekerjaan dan bidang industri.
3. Kemampuan organisasi dalam memetakan kebutuhan kompetensi berdasarkan strategi bisnis jangka panjang.

Kedua perusahaan sudah memenuhi aspek dasar dalam perencanaan dan pelaksanaan rekrutmen, namun evaluasi pascarekrutmen masih jarang dilakukan. Padahal, evaluasi ini penting untuk mengetahui apakah karyawan yang direkrut benar-benar sesuai dengan kebutuhan jabatan

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa penerapan metode rekrutmen dan seleksi yang tepat akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan berdampak langsung pada kinerja organisasi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Prosedur rekrutmen dan seleksi pada kedua perusahaan telah dilaksanakan sesuai prinsip manajemen SDM yang baik, mulai dari analisis kebutuhan tenaga kerja hingga penempatan karyawan. PT Insurindo Interservices Medan menggabungkan metode internal dan eksternal, sedangkan BRI Tanjung Bumi mengandalkan sistem daring dengan seleksi berlapis. Perbedaan metode disebabkan oleh karakteristik industri dan standar kompetensi masing-masing organisasi.

Saran:

1. Perusahaan disarankan memperluas penggunaan teknologi dalam proses rekrutmen.
2. Evaluasi berkala terhadap kinerja karyawan hasil rekrutmen perlu dilakukan.
3. Diperlukan pelatihan berkelanjutan bagi tim HR agar adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis.

DAFTAR REFERENSI

- Badriyah, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Hasibuan, M. S. P. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV Andi.
- Mardianto. (2014). Management Recruitment. Jakarta: Pinastika Publisher.
- Noe, R., Hollenbeck, J., Gehart, B., & Wright, P. (2010). Human Resource Management. New York: McGraw-Hill.
- Siagian, S. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suwatno & Priansa, D. (2011). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.