

Penerapan Sistem Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada PT. SYR Trio Jaya

¹⁾Alden Nelson*, ²⁾Julius Kurnaedi

^{1,2)}Manajemen, Universitas Internasional Batam, Batam, Indonesia

Email Corresponding: alden.nelson@uib.ac.id

INFORMASI ARTIKEL

ABSTRAK

Kata Kunci:

Sistem Seleksi
Sistem Rekrutmen
Sumber Daya Manusia
Flowchart Rekrutmen
Form Evaluasi Interview

Sumber daya manusia dianggap sebagai aset terpenting bagi pertumbuhan dan pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu tahapan terpenting dalam manajemen SDM adalah proses rekrutmen dan seleksi karyawan, yang berperan penting dalam menentukan kualitas SDM di suatu perusahaan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan menerapkan sistem rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT. SYR Trio Jaya. Metode penelitian yang digunakan mencakup observasi, wawancara, dan analisis dokumentasi. Hasil implementasi sistem ini mencakup perancangan flowchart untuk memberikan proses rekrutmen, serta pengembangan sistem penilaian wawancara yang bertujuan meningkatkan efektivitas dan efisiensi rekrutmen. Sistem ini juga dirancang untuk memberikan penilaian wawancara yang lebih obyektif, dengan harapan dapat meningkatkan kualitas tim kerja di perusahaan. Selain itu, implementasi ini diharapkan dapat memperbaiki pengelolaan data karyawan, menjadikannya lebih efisien dan terstruktur. Kesimpulannya, sistem yang diterapkan telah berhasil menjadi alat efektif dalam meningkatkan kualitas tim kerja serta proses manajemen SDM di PT. SYR Trio Jaya.

ABSTRACT

Keywords:

Selection System
Recruitment System
Human Resources
Recruitment Flowchart
Interview Evaluation Form

Human resources are considered the most important asset for growth and achieving company goals. One of the most important stages in HR management is the employee recruitment and selection process, which plays an important role in determining the quality of HR in a company. This research was conducted with the aim of implementing an employee recruitment and selection system at PT. SYR Trio Jaya. The research methods used include observation, interviews and documentation analysis. The results of implementing this system include designing a flowchart to provide a recruitment process, as well as developing an interview assessment system which aims to increase the effectiveness and efficiency of recruitment. This system is also designed to provide a more objective interview assessment, with the hope of improving the quality of work teams in the company. In addition, this implementation is expected to improve employee data management, making it more efficient and structured. In conclusion, the system implemented has succeeded in becoming an effective tool in improving the quality of work teams and HR management processes at PT. SYR Trio Jaya.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](#) license.



I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting bagi setiap perusahaan untuk dapat berkembang dan mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perencanaan SDM yang matang diperlukan mulai dari proses pencarian hingga seleksi calon karyawan yang berkualitas (Yuwono et al., 2021). Salah satu proses kunci dalam manajemen SDM adalah sistem rekrutmen dan seleksi karyawan. Sistem ini menentukan kualitas SDM yang dimiliki perusahaan. Jika sistem ini dirancang dan dilaksanakan dengan baik, maka perusahaan akan memperoleh karyawan-karyawan terbaik dan paling kompeten di bidangnya. Sebaliknya, apabila sistem rekrutmen dan seleksi tidak efektif maka akan berdampak buruk bagi perkembangan perusahaan (Kalyanamitra et al., 2020).

PT. SYR Trio Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang general supplier. PT. SYR Trio Jaya berdiri pada tahun 2018 yang berlokasi di batam, perusahaan ini didirikan dengan tujuan menawarkan beragam produk dan layanan yang berkualitas, untuk mewujudkannya salah satu faktor keberhasilan suatu perusahaan

yaitu bergantung dari sumber daya manusia yang berkualitas sehingga pentingnya untuk merekrut karyawan yang bernalta.

Sistem rekrutmen dan seleksi karyawan merupakan rangkaian proses yang dilakukan oleh departemen SDM untuk mendapatkan calon karyawan baru yang sesuai kebutuhan hingga menentukan karyawan mana yang akan diterima bekerja. Proses ini dimulai dari tahap perencanaan SDM terkait posisi apa saja yang sedang dibutuhkan perusahaan. Lalu dilanjutkan dengan pelaksanaan rekrutmen secara internal dan eksternal untuk mendapatkan calon karyawan. Para pelamar yang masuk kemudian akan melalui serangkaian tahapan seleksi yang sistematis dan terstruktur guna menilai kelayakan mereka untuk posisi yang dilamar (Hasbi et al., 2020).

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk melakukan evaluasi menyeluruh terhadap sistem rekrutmen dan seleksi karyawan yang telah ada pada PT. SYR Trio Jaya. Proses ini mencakup tahapan-tahapan rekrutmen dan penyeleksian karyawan yang diarahkan untuk menciptakan proses yang efisien dan efektif. Fokus utama proyek ini adalah mengembangkan sumber daya manusia di PT. SYR Trio Jaya, termasuk peningkatan kualitas dan kinerja mereka.

II. MASALAH

Sumber daya manusia berkualitas banyak dibutuhkan oleh perusahaan agar dapat bersaing dengan kompetitor lainnya sehingga mengharuskan perusahaan dalam mencari sumber daya manusia yang berkualitas untuk menjaga standar dan kualitas dari produk maupun jasa yang ada di perusahaan tersebut sehingga salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas yaitu dengan menerapkan sistem talent acquisition (Azizi et al., 2021).

Dalam menjalankan system rekrutmen kendala yang dihadapi oleh PT. SYR ini adalah kesulitan dalam mencari dan merekrut tenaga kerja berkualitas. Salah satu penyebab utama di balik masalah ini adalah kurang optimalnya proses talent acquisition, yang mencakup strategi perekrutan, seleksi, dan pengelolaan karyawan baru. Tantangan yang dihadapi oleh perusahaan dalam mencari karyawan berkualitas dan hubungannya dengan proses talent acquisition yang rendah. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dapat menghadapi tantangan dan perubahan dalam lingkungan bisnis dengan fleksibilitas dan mampu beradaptasi dengan perubahan pasar (Sabuhari et al., 2020).

Akuisisi bakat bagi perusahaan menjadi perhatian utama karena kesuksesan bisnis sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia untuk menarik, mempertahankan, dan mengembangkan bakat yang sesuai. Dalam konteks ini, strategi talent acquisition yang efektif menjadi kunci untuk mencapai keunggulan kompetitif dan pertumbuhan berkelanjutan (Papa et al., 2020).

Dalam upaya untuk terus mengembangkan keunggulan perusahaan yang sangat kompetitif, Akuisisi bakat ini bukan hanya sekedar upaya untuk merekrut tenaga kerja, tetapi juga untuk membentuk pondasi yang kuat, dengan sumber daya manusia berbakat, yang akan membantu perusahaan mencapai tingkat prestasi yang lebih tinggi (Walford & Jackson, 2018).

III. METODE

Terdapat berbagai metode yang digunakan dalam penelitian ini seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi. Setiap metode memiliki manfaat yang berbeda dan dapat digunakan sesuai dengan tujuan penelitian yang dibutuhkan. Dengan teknik pengumpulan data yang baik, peneliti dapat mengumpulkan informasi yang berharga untuk mendukung temuan dan kesimpulan dalam penelitian ini.

1. Observasi

Observasi adalah sebuah metode penelitian yang melibatkan pengamatan sistematis dan pengumpulan data dengan melihat, mendengar, atau mencatat peristiwa, perilaku, atau fenomena yang terjadi dalam konteks tertentu. Tujuan utama dari observasi adalah untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang subjek atau fenomena yang diamati tanpa mempengaruhinya atau mengubahnya (Morgan, 2022). Observasi ini dilakukan dengan cara mendatangi langsung ke lokasi penelitian dengan cara mengamati atau meninjau kondisi lingkungan perusahaan sehingga dapat mengumpulkan data-data yang akurat mengenai perusahaan tersebut.

2. Wawancara

Wawancara merupakan suatu proses komunikasi yang melibatkan dua pihak atau lebih, di mana seorang atau beberapa orang mengajukan sejumlah pertanyaan kepada satu atau beberapa individu atau kelompok dengan tujuan untuk memperoleh informasi, pandangan, atau pemahaman yang lebih dalam tentang subjek tertentu (Kaso et al., 2021). pada metode wawancara ini peneliti melakukan tanya jawab secara langsung

kepada pimpinan perusahaan mengenai kegiatan dan latar belakang perusahaan dan mengenai kebutuhan penulis yang lainnya.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan proses dan tindakan yang melibatkan pengumpulan seperti kutipan, gambar, dan referensi lainnya. (Busetto et al., 2020). Pada penelitian ini dokumentasi yang dikumpulkan berupa data dan informasi perusahaan untuk kepentingan penelitian ini.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Perancangan Luaran Kegiatan

Kegiatan dimulai dari tahap observasi untuk mengidentifikasi kebutuhan karyawan dan mendapatkan talent yang berkompentensi. Observasi ini melibatkan pemahaman mendalam terhadap tantangan atau masalah yang dihadapi oleh mitra saat melakukan wawancara setelah mengidentifikasi masalah mitra pada sistem seleksi dan rekrutmen maka dapat dilakukan perancangan luaran kegiatan dilakukan sebagai berikut. Langkah awal yaitu dapat merancang flowchart proses rekrutmen yang akan diberikan nantinya kepada mitra yang berfungsi sebagai informasi alur dari proses rekrutman dari awal hingga akhir, kemudian, membantu perusahaan mempromosikan lowongan perkerjaan sesuai dengan posisi yang dibutuhkan. Setelah itu merancang form yang akan diberikan ke mitra nantinya dan dapat digunakan pada saat memberikan feedback terhadap calon karyawan yang sedang tahap proses seleksi dan rekrutmen.

4.2 Proses Implementasi Luaran

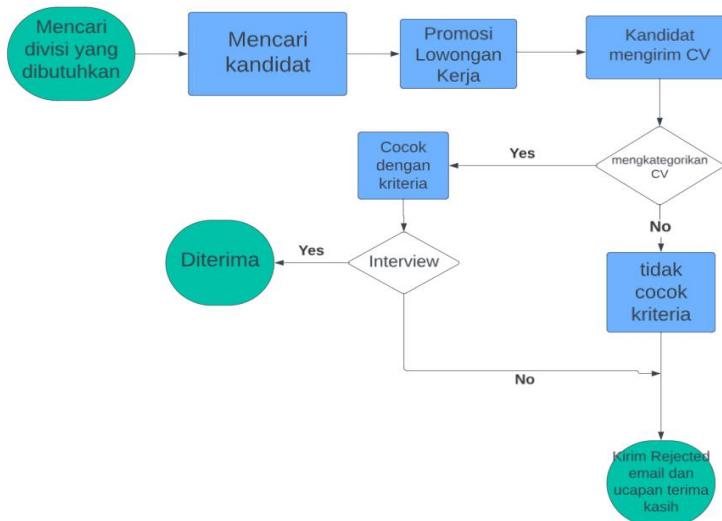
Berikut merupakan proses implementasi yang dilakukan pada saat penerapan kerja praktek. Dalam implementasi ini dibagi menjadi beberapa tahapan sebagai berikut :

a. Implementasi tahap awal

Dalam fase awal implementasi, perhatian utama tertuju pada sosialisasi dan pengenalan sistem flowchart, serta formulir umpan balik untuk proses seleksi dan rekrutmen. Proses ini dimulai dengan menyampaikan penjelasan rinci mengenai sistem yang telah dirancang. Sasaran utamanya adalah memberikan pemahaman yang cepat dan mudah dipahami kepada mitra terkait. Selama sosialisasi, dijelaskan cara menggunakan flowchart dan formulir feedback dalam konteks seleksi dan rekrutmen. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa mitra dapat mengoptimalkan penggunaan sistem tersebut sejak awal.

b. Implementasi tahap kedua

Pada tahap kedua ini melakukan observasi langsung ke perusahaan dan ikut serta dalam menilai dan mengevaluasi karyawan yang sedang interview dan menerapkan langsung sistem flowchart mengenai seleksi dan rekrutmen yang telah dirancang. Dengan melakukan hal ini dapat mengidentifikasi potensi kecocokan antara karyawan yang dinilai dan tujuan perusahaan, serta mengevaluasi efektivitas sistem seleksi dan rekrutmen dalam menghasilkan hasil yang akurat dan relevan.



Gambar 1. Flowchart seleksi dan rekrutmen

INTERVIEW EVALUATION FORM										
Nama Kandidat:			Tanggal Interview: Posisi:							
Interview Evaluation Forms diisi oleh interviewer untuk menentukan tingkatan kualifikasi kandidat atas posisi yang dilamar. Interviewer harus memberi kandidat penilaian dan komentar yang spesifik di tempat yang sudah disediakan. Penilaian dilakukan berdasarkan skala yang sudah disusun dibawah.										
Scale:	5 – Luar Biasa	4 – Ditar Rata-Rata	3 – Rata-Rata	2 – Memuaskan	1 – Tidak Memuaskan					
						Rating				
						5	4	3	2	1
Latar Belakang Pendidikan – Apakah kandidat memiliki latar belakang pendidikan atau pelatihan yang sesuai dengan posisi? Komentar:										
Pengalaman Kerja – Apakah kandidat memiliki pengalaman kerja yang memerlukan skill dan kualifikasi yang sama atau serupa dengan posisi? Komentar:										
Komunikasi – Bagaimana kemampuan komunikasi kandidat selama proses interview? Komentar:										
Penyelesaian Masalah – Bagaimana kandidat menyelesaikan suatu permasalahan dengan rekan kerja? Menunjukkan listening skill secara aktif; fokus dalam penyelesaian masalah. Komentar:										
Kerja Sama Tim – Bagaimana kandidat menggambarkan diri saat bekerja sama dalam tim? Meminta pendapat dengan tim; mendukung rekan satu tim. Komentar:										

Hasil Interview	
Diterima	Ditolak

Yang Memberi Nilai

Menyetujui

Pimpinan

Gambar 2 Form penilaian evaluasi interview

c. Implementasi tahap ketiga

Pada tahap ketiga ini melakukan pelaksanaan implementasi terhadap penilaian evaluasi interview karyawan yang ada dan langsung pemantauan dalam memberi penilaian pada karyawan yang sedang tahap seleksi dan rekruitmen.

4.3 Kondisi setelah implementasi

Setelah melakukan pengamatan secara langsung atau implementasi selama kurang lebih 6 bulan menjalankan sistem seleksi dan rekruitmen yang telah dirancang, dapat disimpulkan bahwa hasil penilaian evaluasi interview karyawan dan penerapan flowchart sistem telah membawa manfaat signifikan. Dengan melakukan identifikasi potensi kecocokan antara karyawan yang dinilai dan tujuan perusahaan, serta mengevaluasi efektivitas sistem seleksi dan rekruitmen, PT. SYR Trio Jaya berhasil mengoptimalkan proses penerimaan karyawan dengan cara yang lebih efisien.

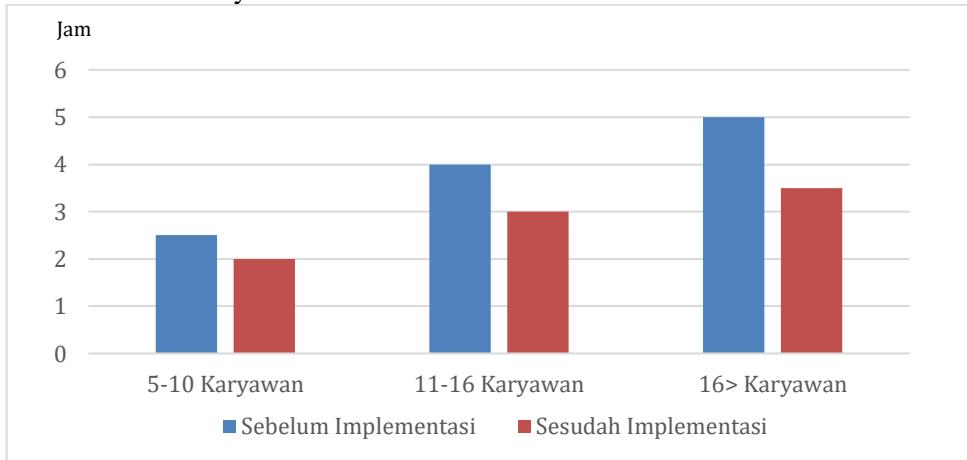
Dalam proses wawancara karyawan, implementasi sistem penilaian yang terstruktur memberikan hasil yang lebih obyektif dan komprehensif. Aspek teknis dan *soft skill* dievaluasi dengan cermat, memastikan bahwa setiap calon karyawan tidak hanya memiliki kualifikasi yang diperlukan, tetapi juga dapat berintegrasi

dengan budaya perusahaan. Dengan demikian, tim HR dapat membuat keputusan rekrutmen yang lebih informan dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Selain itu, implementasi sistem ini juga membawa perubahan positif dalam pengelolaan data karyawan. Informasi mengenai riwayat kerja, kualifikasi, dan penilaian karyawan tersimpan dengan rapi dan dapat diakses dengan mudah. Ini tidak hanya memudahkan pengelolaan sumber daya manusia secara keseluruhan, tetapi juga mendukung pengambilan keputusan strategis terkait pengembangan karyawan, pelatihan, dan promosi.

Pembahasan hasil implementasi menunjukkan bahwa Sistem Rekrutmen dan Seleksi Karyawan telah menjadi alat yang efektif dalam meningkatkan kualitas tim kerja perusahaan. Keberhasilan implementasi ini tidak hanya terlihat dari hasil rekrutmen yang lebih baik, tetapi juga dari lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

Berikut merupakan grafik dari efisiensi waktu sebelum dan sesudah diterapkan sistem seleksi dan rekrutmen pada PT. SYR Trio Jaya :



Gambar 3 Efisiensi waktu sistem seleksi dan rekrutmen

V. KESIMPULAN

Kesimpulan yang ditemukan setelah menerapkan sistem seleksi dan rekrutmen yang telah dirancang yaitu form penilaian evaluasi interview karyawan dan flowchart pada PT. SYR Trio Jaya adalah untuk membuat penilaian evaluasi interview karyawan yang lebih efektif dan efisien sesuai tujuan awal perusahaan atau target perusahaan dalam memilih karyawan yang dibutuhkan memiliki kinerja yang bagus dan sesuai dengan jabatan yang ditempatkan nantinya. Penerapan dan penilaian evaluasi interview karyawan pada PT. SYR Trio Jaya menggunakan 5 aspek pertanyaan, yang dimana pertanyaan tersebut merupakan standar rekrutmen yang dibuat dan disepakati oleh perusahaan yang diharapkan mendapatkan karyawan yang diinginkan serta juga menggunakan flowchart yang dapat digunakan untuk perusahaan sebagai menyajikan setiap langkah dalam proses rekrutmen dengan benar dan konsisten. Flowchart ini merinci setiap tahapan, mulai dari identifikasi kebutuhan perusahaan untuk posisi yang tersedia, penyebaran informasi lowongan, seleksi awal berdasarkan kriteria tertentu, hingga tahap wawancara dan pengambilan keputusan akhir.

DAFTAR PUSTAKA

- Azizi, M. R., Atlasi, R., Ziapour, A., Abbas, J., & Naemi, R. (2021). Innovative human resource management strategies during the COVID-19 pandemic: A systematic narrative review approach. *Heliyon*, 7(6), e07233. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07233>
- Busetto, L., Wick, W., & Gumbinger, C. (2020). How to use and assess qualitative research methods. *Neurological Research and Practice*, 2(1). <https://doi.org/10.1186/s42466-020-00059-z>
- Hasbi, A., Ab, A., & Muhamad. (2020). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Sustainable Livelihood. *Jurnal Kawistara*, 10, 199–220. <https://doi.org/10.22146/kawistara.56756>
- Hermawan, H., Thamrin, H. M., & Susilo, P. (2020). Organizational Citizenship Behavior and Performance: The Role of Employee Engagement. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(12), 1089–1097. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO12.1089>
- Kalyanamitra, P., Saengchai, S., & Jermsittiparsert, K. (2020). Impact of training facilities, benefits and compensation,

- and performance appraisal on the employees' retention: A mediating effect of employees' job satisfaction. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(3), 166–175. <https://doi.org/10.5530/srp.2020.3.19>
- Kaso, N., Mariani, M., Ilham, D., Firman, F., Aswar, N., & Iksan, M. (2021). The Principal's Leadership: How to Improve the Quality of Teaching and Learning Process in State Junior High School of Luwu. *Jurnal Ad'ministrare*, 8(1), 49. <https://doi.org/10.26858/ja.v8i1.19126>
- Morgan, H. (2022). Conducting a Qualitative Document Analysis. *Qualitative Report*, 27(1), 64–77. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2022.5044>
- Papa, A., Dezi, L., Gregori, G. L., Mueller, J., & Miglietta, N. (2020). Improving innovation performance through knowledge acquisition: the moderating role of employee retention and human resource management practices. *Journal of Knowledge Management*, 24(3), 589–605. <https://doi.org/10.1108/JKM-09-2017-0391>
- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D. W., & Rahayu, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 10(8), 1777–1786. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.001>
- Walford-Wright, G., & Scott-Jackson, W. (2018). Talent Rising; people analytics and technology driving talent acquisition strategy. *Strategic HR Review*, 17(5), 226–233. <https://doi.org/10.1108/shr-08-2018-0071>
- Yuwono, I. A., Suroso, A. I., & Hubeis, A. V. (2021). the Effect of Talent Management on Employee Performance With Corporate Culture As a Mediating Variable. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 7(1), 212–222. <https://doi.org/10.17358/jabm.7.1.212>