

PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI PADA KARYAWAN DI PT AS CIKARANG

Alvi Resti Agustian¹, Lika Rahmaningrum², Nadia Salma Firdausi³

Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia

202210515156@mhs.ubharajaya.ac.id, 202210515127@mhs.ubharajaya.ac.id,202210515203@mhs.ubharajaya.ac.id**Abstract**

This study aims to examine the recruitment and selection process implemented at PT AS Cikarang, MM2100 Industrial Area, and its contribution to obtaining employees who meet the company's workforce requirements. The research employed a qualitative approach using library research and semi-structured interviews. Data were collected from relevant literature and interviews with a representative of the Quality Approval Department of PT AS. The findings indicate that PT AS applies a centralized, digitally based recruitment system through its official recruitment website and other external recruitment sources. The selection process is conducted in several stages, including administrative screening, psychological tests, interviews, medical examinations, and job offers. The implementation of a systematic and objective selection process enables the company to assess candidates' competencies, work attitudes, and compatibility with organizational needs and culture. Despite challenges such as a large number of unqualified applicants and recruitment fraud risks, the company addresses these issues by enhancing information transparency and strengthening its digital recruitment system. Overall, the recruitment and selection process at PT AS aligns with human resource management principles and plays a significant role in maintaining the quality of the company's human resources.

Keywords: Recruitment, Employee Selection, Human Resource Managemenet, PT AS Cikarang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi karyawan di PT AS Cikarang Kawasan MM2100 serta kontribusinya dalam memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik studi kepustakaan dan wawancara semi-terstruktur. Data diperoleh melalui literatur yang relevan serta wawancara dengan perwakilan Departemen Quality Approval PT AS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT AS menerapkan sistem rekrutmen terpusat berbasis digital melalui website resmi perusahaan dan sumber rekrutmen eksternal lainnya. Proses seleksi dilakukan secara bertahap, meliputi seleksi administrasi, psikotes, wawancara, pemeriksaan kesehatan, hingga

Article history

Received: Januari 2026

Reviewed: Januari 2026

Published: Januari 2026

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/)

penawaran kerja. Penerapan tahapan seleksi yang sistematis dan objektif membantu perusahaan dalam menilai kesesuaian kompetensi, sikap kerja, serta kecocokan calon karyawan dengan kebutuhan dan budaya organisasi. Meskipun terdapat kendala berupa banyaknya pelamar yang tidak memenuhi kualifikasi serta risiko penipuan rekrutmen, perusahaan berupaya mengatasinya melalui transparansi informasi dan penguatan sistem digital. Secara keseluruhan, proses rekrutmen dan seleksi di PT AS telah berjalan sesuai dengan prinsip manajemen sumber daya manusia dan berperan penting dalam menjaga kualitas tenaga kerja perusahaan.

Kata Kunci: Rekrutmen, Seleksi Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT AS Cikarang

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh perencanaan dan ketersediaan sarana, tetapi juga oleh kualitas tenaga kerja yang terlibat dalam kegiatan operasional. Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjadi aspek penting dalam mendukung kinerja perusahaan.

Salah satu fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia adalah rekrutmen dan seleksi karyawan. Rekrutmen merupakan proses awal untuk menarik calon tenaga kerja yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dessler (2020) menyatakan bahwa rekrutmen bertujuan untuk menarik dan mengumpulkan sejumlah pelamar yang memenuhi persyaratan guna mengisi posisi yang dibutuhkan. Proses rekrutmen yang tepat memberikan peluang bagi perusahaan untuk memperoleh calon karyawan yang kompeten dan berpotensi.

Setelah proses rekrutmen, tahapan berikutnya adalah seleksi karyawan. Seleksi merupakan proses penyaringan calon tenaga kerja untuk menentukan individu yang paling sesuai dengan persyaratan jabatan. Menurut Hasibuan (2019), seleksi karyawan dilakukan melalui serangkaian tahapan tertentu dengan tujuan memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan organisasi. Pelaksanaan seleksi yang tepat dapat meminimalkan risiko kesalahan dalam penempatan karyawan.

Proses rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan secara efektif akan memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi. Rivai dan Sagala (2018) menyatakan bahwa sistem rekrutmen dan seleksi yang baik mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya, ketidaktepatan dalam proses rekrutmen dan seleksi dapat menimbulkan berbagai permasalahan, seperti rendahnya kinerja karyawan dan tingginya tingkat pergantian tenaga kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Siagian (2016) yang menekankan pentingnya prinsip *the right man on the right place* dalam keberhasilan organisasi.

PT AS merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri otomotif dengan jumlah tenaga kerja yang besar dan sistem kerja yang kompleks. Kondisi tersebut menuntut perusahaan untuk memiliki sistem rekrutmen dan seleksi yang terstruktur dan objektif guna memperoleh karyawan yang tidak hanya memiliki kemampuan teknis, tetapi juga sikap kerja dan kesesuaian dengan nilai serta budaya perusahaan. Berdasarkan kondisi tersebut, kajian mengenai

pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan di PT AS menjadi penting untuk dilakukan dalam rangka memahami penerapan manajemen sumber daya manusia di lingkungan perusahaan.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan proses pengelolaan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Hasibuan (2019) menyatakan bahwa MSDM adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar mampu memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. MSDM berperan strategis dalam memastikan ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Temuan ini mendukung pendapat Rivai dan Sagala (2018) yang menyatakan bahwa sistem rekrutmen dan seleksi yang baik dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Rekrutmen merupakan proses awal dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk menarik dan menghimpun calon tenaga kerja yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dessler (2020) menyatakan bahwa rekrutmen adalah proses menarik sejumlah pelamar yang memenuhi persyaratan untuk mengisi posisi yang tersedia dalam organisasi. Rekrutmen yang dilakukan secara efektif memungkinkan perusahaan memperoleh kandidat yang potensial serta membangun talent pool yang luas. Sejalan dengan pendapat Hanggraeni (2012) yang menyatakan bahwa melalui rekrutmen, organisasi berupaya mengumpulkan sebanyak mungkin calon yang memenuhi kriteria agar memiliki alternatif kandidat terbaik untuk diseleksi.

Seleksi karyawan merupakan proses penyaringan calon tenaga kerja untuk menentukan individu yang paling sesuai dengan persyaratan jabatan dan kebutuhan organisasi. Hasibuan (2019) menyatakan bahwa seleksi dilakukan melalui serangkaian tahapan tertentu guna memperoleh tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi pekerjaan. Menurut Siagian (2016) proses seleksi yang sistematis dan objektif bertujuan meminimalkan kesalahan penempatan serta mendukung prinsip *the right man on the right place*. Hal ini sejalan dengan pendapat Samsudin (2010) yang menyatakan bahwa seleksi bertujuan untuk memperoleh tenaga kerja yang paling sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan perusahaan.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kepustakaan (*library research*) dan metode wawancara. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan secara apa adanya proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja tanpa melakukan pengujian hipotesis, melainkan memahami fenomena berdasarkan pengalaman dan penjelasan dari pihak terkait.

Penelitian ini dilaksanakan pada Rabu, 07 Januari 2026, bertempat di kp. Rawa Semut, Kel. Margahayu, Bekasi Timur, Kota Bekasi, dengan durasi wawancara kurang lebih 14 menit 49 detik.

Populasi dalam penelitian ini adalah pihak-pihak yang memiliki pengetahuan dan keterlibatan dalam proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja, khususnya karyawan PT AS. Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan informan secara sengaja berdasarkan pertimbangan tertentu. Informan dalam penelitian ini adalah perwakilan Departemen Quality Approval PT AS, yaitu Bapak Y, yang dianggap memiliki pengetahuan terkait proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja di perusahaan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan dan wawancara semi-terstruktur. Studi kepustakaan dilakukan dengan menelaah buku, jurnal, dan

artikel ilmiah yang relevan dengan topik rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia. Sementara itu, wawancara semi-terstruktur digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung dari informan dengan tetap berpedoman pada panduan pertanyaan yang telah disusun.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga tahap, yaitu reduksi data dengan memilih informasi penting dari hasil wawancara, penyajian data dalam bentuk uraian naratif, serta penarikan kesimpulan berdasarkan hasil wawancara dan studi kepustakaan yang dikaitkan dengan teori rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT AS Cikarang telah menerapkan proses rekrutmen dan seleksi karyawan secara terstruktur dan berbasis sistem digital. Proses rekrutmen dilakukan secara terpusat melalui website resmi perusahaan, yang mewajibkan calon pelamar untuk melakukan pendaftaran online sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan. Informasi lowongan kerja juga disampaikan melalui media sosial resmi serta kerja sama dengan institusi pendidikan.

PT AS memiliki jumlah tenaga kerja yang besar dengan struktur organisasi yang kompleks, sehingga membutuhkan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang terencana. Dalam proses penerimaan karyawan, perusahaan menetapkan kriteria utama seperti latar belakang pendidikan, nilai akademik, batas usia, kemampuan teknis, serta kesesuaian sikap dan nilai calon karyawan dengan budaya perusahaan.

Tahapan seleksi dilakukan secara bertahap, meliputi seleksi administrasi, psikotes, wawancara, pemeriksaan kesehatan, hingga penawaran kerja. Penentuan kelulusan calon tenaga kerja didasarkan pada kesesuaian kompetensi dan hasil seleksi dengan kebutuhan perusahaan. Adapun kendala yang dihadapi dalam proses rekrutmen adalah banyaknya pelamar yang tidak memenuhi kualifikasi serta adanya potensi penipuan rekrutmen, yang diantisipasi perusahaan melalui penyampaian informasi resmi secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil penelitian, penerapan sistem rekrutmen berbasis digital di PT AS menunjukkan upaya perusahaan dalam menyesuaikan pengelolaan sumber daya manusia dengan skala organisasi yang besar dan struktur kerja yang kompleks. Sistem ini berperan sebagai mekanisme awal untuk mengendalikan proses penerimaan tenaga kerja agar lebih terarah dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Pelaksanaan seleksi karyawan secara bertahap mencerminkan perhatian perusahaan terhadap kualitas sumber daya manusia yang diterima. Penilaian yang tidak hanya berfokus pada aspek kemampuan teknis, tetapi juga pada sikap kerja dan kesesuaian individu dengan lingkungan organisasi, berkontribusi dalam mendukung stabilitas kinerja serta proses adaptasi karyawan.

Kendala yang muncul dalam proses rekrutmen menunjukkan bahwa keterbukaan akses pendaftaran tidak selalu diikuti dengan kesesuaian kualifikasi pelamar. Oleh karena itu, kejelasan informasi dan penguatan mekanisme seleksi menjadi faktor penting dalam menjaga efektivitas rekrutmen. Secara keseluruhan, proses rekrutmen dan seleksi memiliki peran strategis dalam memastikan terpenuhinya kebutuhan tenaga kerja yang selaras dengan tujuan perusahaan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa PT AS Cikarang telah menerapkan proses rekrutmen dan seleksi karyawan secara terencana dan sistematis melalui pemanfaatan sistem digital. Penerapan rekrutmen terpusat berbasis online membantu perusahaan dalam menjaring calon tenaga kerja secara lebih

efisien dan terkontrol, khususnya dalam organisasi dengan jumlah karyawan yang besar dan struktur kerja yang kompleks.

Proses seleksi yang dilakukan secara bertahap memungkinkan perusahaan menilai calon karyawan tidak hanya dari aspek kompetensi teknis, tetapi juga dari sikap kerja serta kesesuaian dengan kebutuhan dan budaya organisasi. Meskipun terdapat kendala berupa tingginya jumlah pelamar yang tidak memenuhi kualifikasi serta potensi penipuan rekrutmen, upaya perusahaan dalam meningkatkan transparansi informasi dan memperkuat sistem rekrutmen digital menunjukkan komitmen dalam menjaga kualitas sumber daya manusia. Secara keseluruhan, pelaksanaan rekrutmen dan seleksi di PT AS telah sejalan dengan prinsip manajemen sumber daya manusia dan berperan penting dalam mendukung keberlangsungan serta kinerja perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] R. Dewi, B. Givan, and S. H. Wiinarno, "Pelaksanaan Rekrutmen , Seleksi dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Gemala Kempa Daya)," vol. 1, no. 1, pp. 49-55, 2021.
- [2] P. T. Syr, T. Jaya, A. Nelson, and J. Kurnaedi, "Penerapan Sistem Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada," vol. 5, no. 1, pp. 334-339, 2024.
- [3] J. Ponamon, S. Rumagit, T. E. M. Sumual, and S. D. M. Sumual, "JR Recruitment and Selection of Human Resources in Industry 4 . 0 Era : New Model Conceptual," vol. 2, no. 4, pp. 67-77, 2023.
- [4] M. F. Albashori, H. A. Nugroho, and S. Wahyuning, "The Impact of Recruitment and Selection on Human Resource Quality in the Digital Era," vol. 3, no. November, pp. 32-39, 2025.
- [5] J. M. K. Jurnal, F. F. Kusumastuti, and G. A. Nurani, "Studi Fenomenologi Proses Pengelolaan Sumber Daya Manusia melalui Rekrutmen dan Seleksi," vol. 7, no. September, pp. 128-141, 2022.
- [6] A. Maulana, "Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Astra Honda Motor Plant 3 Cikarang," vol. 9, no. 2, 2021.
- [7] D. H. Putra, L. Y. Larasati, and S. A. Wibowo, "Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja perusahaan : Literature review," vol. 4, no. 2, pp. 24-30, 2025.
- [8] P. Rekrutmen *et al.*, "ISSN 2303-1174 E.A.Kartodikromo., B.Tewal., I.TranG. Proses Rekrutmen, Seleksi ,," vol. 5, no. 2, pp. 363-372, 2017.
- [9] F. Senoaji, Z. H. N. Kusumawardhani, and I. R. Rusman, *Daya Manusia*.
- [10] Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara