

## Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pada PT. Toso Industry Indonesia

Bagas Bayu Irsandi<sup>1</sup>, Istianah Setyaningsih<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, STIE Dharma Agung Indonesia, Bekasi, Indonesia

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received Dec 10, 2025

Revised Dec 20, 2025

Accepted Dec 26, 2025

#### Keywords:

Rekrutmen

Seleksi

SDM

Efisiensi

PT. Toso Industry Indonesia

### ABSTRACT

Penelitian ini menganalisis proses rekrutmen dan seleksi di PT. Toso Industry Indonesia, yang meski mengikuti SOP dan tahapan terstruktur, sering mengalami keterlambatan selama 4–6 minggu. Menggunakan metode kualitatif, data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan studi dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kendala utama berasal dari tingginya kriteria posisi, terbatasnya personel HRD, serta minimnya kandidat yang sesuai di pasar kerja. Penelitian ini merekomendasikan pembentukan tim rekrutmen khusus dan digitalisasi proses untuk meningkatkan efisiensi dan ketepatan waktu.

*This is an open access article under the [CC BY-NC](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license.*



### Corresponding Author:

Bagas Bayu Irsandi,

Program Studi Manajemen, Stie Dharma Agung, Bekasi, Indonesia

Jl. Industry no 33, Cikarang Kota, Kec. Cikarang Utara, Kab. Bekasi, Jawa Barat 17530

Email: [bagasbayu2307@gmail.com](mailto:bagasbayu2307@gmail.com)

## 1. PENDAHULUAN

Proses rekrutmen menjadi kunci penting dalam menghadapi persaingan yang ketat serta memastikan bahwa perusahaan dapat beradaptasi dan terus berkembang dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Rekrutmen karyawan adalah proses mencari, menyeleksi, dan mempekerjakan karyawan baru untuk memenuhi kebutuhan organisasi atau perusahaan. Tujuan dari rekrutmen karyawan adalah untuk menemukan karyawan yang tepat dengan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang diperlukan untuk memenuhi posisi yang tersedia di perusahaan, setelah direkrut, karyawan akan menjadi bagian dari tim perusahaan dan diharapkan untuk memberikan kontribusi positif untuk pencapaian tujuan perusahaan (dessler, 2023).

Sumber daya manusia merupakan suatu faktor yang penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi ataupun perusahaan. Sumber daya manusia juga sebagai pendukung pembangunan merupakan perilaku produktif dari manusia dalam bentuk tindakan nyata, sikap dan pengetahuan yang kondusif dalam terjadinya pada perubahan-perubahan dari tradisi, sikap, pikiran dalam menghadapi hari ke depan dan perubahan dalam arti pembaharuan. Sumber daya manusia digunakan untuk membantu meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam berorganisasi. Salah satunya dalam menciptakan sumber daya manusia (SDM) profesional terdapat pada proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Proses dalam mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidak mudah. Merupakan salah satu kewajiban dalam sebuah organisasi dan perusahaan yang harus melakukan penyaringan untuk anggota atau para pekerja baru (Retno widowati & Aulia Agustina 2021).

Rekrutmen merupakan kegiatan yang terintegrasi perencanaan strategi sumber daya manusia dalam rangka mengisi jabatan atau lowongan pekerjaan yang ada di dalam organisasi maupun perusahaan. Proses rekrutmen tenaga kerja yang sukses dapat mempengaruhi fungsi-

fungsi dan aktivitas manajemen sumber daya manusia lain yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai.

Oleh karena itu, proses rekrutmen harus dilakukan dengan sangat serius dan hati-hati. Demikian juga dengan proses seleksi yang mendapatkan perhatian penting dari perusahaan karena seleksi merupakan tempat awal untuk membangun kualitas dalam organisasi. Dengan begitu peran rekrutmen dan seleksi dalam sebuah organisasi sangatlah penting karena dapat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan.

Proses rekrutmen yang melibatkan banyak tahapan seleksi turut berkontribusi terhadap lamanya durasi perekrutan. Hal ini juga terjadi pada proses rekrutmen di PT. Toso Industry Indonesia, di mana rangkaian tahapan yang cukup panjang diperlukan untuk memastikan bahwa kandidat yang dipilih benar-benar sesuai dengan kebutuhan posisi yang kosong. Setiap tahap, mulai dari seleksi administrasi, tes tertulis, psikotes, hingga wawancara dengan berbagai pihak, dilakukan secara menyeluruh dan bertahap guna menjangkau calon tenaga kerja yang kompeten. Meskipun memakan waktu, proses ini dianggap penting untuk menjaga kualitas rekrutmen dan memastikan kecocokan kandidat dengan budaya serta kebutuhan operasional perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas peneliti ingin melihat dan membahas secara khusus terkait dengan bagaimana proses rekrutmen karyawan dengan menyusun skripsi yang berjudul "Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada PT. Toso Industry Indonesia". Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas sekaligus memberikan wawasan akademis terkait dengan proses rekrutmen dan seleksi pada PT. Toso Industry Indonesia.

## 2. METODE PENELITIAN

### Rancangan penelitian

Metode yang digunakan pada penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif-kualitatif. Data yang dikumpulkan berasal dari catatan lapangan, naskah wawancara, dokumen pribadi, catatan atau memo peneliti, dan dokumen resmi lainnya yang mendukung. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, tujuan peneliti adalah untuk memberikan gambaran mendalam, rinci, dan menyeluruh tentang fenomena yang terjadi terkait dengan Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada PT.TOSO Industry Indonesia.



Gambar 1. Bagan Penelitian

### Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Toso Industry Indonesia tepatnya di unit staff HRD, di Jalan Cilosari 1 blok 7 g no.2-3, Sukaresmi, Cikarang Sel., Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17530,

dengan waktu penelitian dimulai sejak tanggal disetujui penelitiannya dalam kurun waktu kurang lebih 3 (tiga) bulan, 1 bulan pengumpulan data dan 2 bulan pengolahan data.

### Populasi dan Sampel

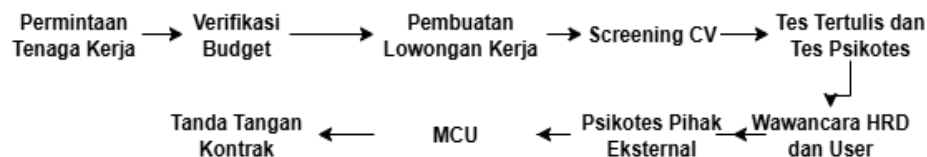
Penelitian ini dilakukan dengan populasi yang terdiri :

- Populasi wilayah yaitu PT. Toso Industry Indonesia.
- Populasi manusia yaitu supervisor, leader, staff HRD

Dalam konteks penelitian ini, digunakan metode wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan dari divisi sumber daya manusia yaitu supervisor, leader, hingga staff HRD PT. Toso Industry Indonesia.

### 3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlambatan dalam proses rekrutmen di PT. Toso Industry Indonesia terutama dipengaruhi oleh tiga faktor utama. Pertama, tingginya standar kualifikasi jabatan, dimana perusahaan menetapkan persyaratan kompetensi yang sangat spesifik sehingga mempersempit jumlah kandidat yang memiliki potensial. Kedua, Keterbatasan staff HRD, yang membuat proses administrasi, validasi berkas serta penyelenggaraan tes berlangsung lebih lama dari yang sudah ditargetkan. Ketiga, minimnya kandidat yang sesuai di pasar kerja, sehingga HRD harus memperpanjang waktu pencarian kandidat dan seleksi.



**Gambar 2.** Alur Proses Rekrutmen

Dari alur proses rekrutmen di PT. Toso Industry Indonesia diatas yang dijelaskan oleh para informan dengan demikian peneliti menemukan dari durasi proses yang berkisar antara 1 hingga 1,5 bulan juga sejalan dengan pandangan para ahli bahwa waktu yang dibutuhkan sangat bergantung pada kompleksitas posisi dan ketersediaan kandidat yang sesuai.

Selain faktor internal, terdapat juga faktor eksternal berupa persaingan ketat di pasar tenaga kerja, di mana kandidat dengan keterampilan tinggi lebih memilih perusahaan yang menawarkan proses rekrutmen cepat dan transparan. Hal ini menyebabkan PT. Toso Industry Indonesia berisiko kehilangan kandidat terbaik akibat lamanya proses.

Pembahasan lebih lanjut menunjukkan bahwa tahapan seleksi yang panjang (administrasi, tes tulis, psikotes, wawancara HRD, wawancara user, hingga MCU) memang menjaga kualitas kandidat, namun kurang efisien dari sisi waktu. Beberapa perusahaan modern telah beralih ke digital recruitment system, seperti penggunaan ATS (Applicant Tracking System) untuk screening otomatis, wawancara daring, dan psikotes berbasis komputer. Strategi ini terbukti mempercepat proses tanpa mengurangi kualitas seleksi.

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa PT. Toso Industry Indonesia perlu mengevaluasi sistem rekrutmen konvensional yang digunakan saat ini, dan mengadopsi pendekatan baru yang lebih efisien, seperti digitalisasi dan pembentukan tim rekrutmen khusus yang fokus menangani proses perekrutan secara berkelanjutan.

### 4. KESIMPULAN

Proses rekrutmen dan seleksi di perusahaan telah berjalan secara terstruktur dan mengikuti prosedur yang berlaku, mulai dari permintaan tenaga kerja hingga orientasi karyawan baru. Strategi rekrutmen yang berfokus pada kandidat eksternal melalui berbagai kerja sama dan media sosial terbukti mampu memperluas jangkauan pencarian tenaga kerja, meskipun membutuhkan pengelolaan yang lebih intensif. Penyaringan awal dilakukan bertahap dengan sistem penilaian berbasis skor yang menekankan karakter, budaya kerja, dan kompetensi. Proses seleksi menggabungkan aspek teknis dan non-teknis untuk memastikan kecocokan kompetensi serta nilai pribadi kandidat. Durasi rekrutmen yang berkisar 3–6 minggu menjadi tantangan terutama untuk

posisi berkualifikasi tinggi. Selain itu, keterbatasan kandidat sesuai kriteria, tingginya standar kualifikasi, keterbatasan personel HRD, serta kondisi pasar tenaga kerja yang kompetitif menjadi kendala utama yang mempengaruhi efektivitas rekrutmen.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Gunawan, A., Sopandi, E., Salsabila, M., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). Jurnal Manajemen, Volume 11 No 1, Januari 2023. *Manajemen*, 11(1), 1–9.
- Retno Widowati, & Aulia Agustina. (2021). Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Pt Lunto Prima Megah. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(1), 22–30. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v5i1.504>
- Lilistian, Y. (2022). Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, Dan Ketepatan Penempatan Karyawan. *FOKUS: Publikasi Ilmiah Untuk Mahasiswa, Staf Pengajar Dan Alumni Universitas Kapuas Sintang*, 20(1). <https://doi.org/10.51826/fokus.v20i1.596>
- Safitri, N., & Sunarto, A. (2024). *Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Dua Barokah Sejahtera ( D ' BRO CHICKEN & BURGER ) KOTA DEPOK*. 2(3), 2196–2204.
- Indrayani, H., & Mahyarni. (2019). *Manajemen SDM.pdf* (p. 192). <http://repository.ubharajaya.ac.id/id/eprint/9344%0A>
- 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.
- Yuliyanti, Gunawan, A., & Firdaos, R. (2023). Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Pegawai. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(10), 676–688.
- Sholathiah, A., Lestari, R. P., & Komalasari, S. (2022). Teknik Dan Metode Rekrutmen Sebagai Penentu Hasil Kinerja Karyawan. *Jurnal Ecoment Global*, 7(2). <https://doi.org/10.35908/jeg.v7i2.2092>
- Jurnal, J. M. K. (2021). *Proses Rekrutmen dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan dan Faktornya*. 6(3), 11–27.
- Manajemen, J. J., Bisnis, A., & Djunaid, A. (2024). *Evaluasi Kinerja Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia*. 3834, 87–95.
- Pendidik, T., & Kependidikan, T. (2024). *Hendrizaral 1, Miranda Beggy 2, Afriza 3 Universitas Riau Kepulauan Corresponding Author: Hendrizaral*. 11(1), 58–72.
- Jamsostek, P. T., Pusat, P., & Suparni, E. (2017). *Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada*. 1(2), 159–163.
- Apriliya, S. F., Fitriyah, L., Ismail, I., Madura, U. T., & Inda, P. T. (2024). *Peran Rekrutmen Dan Seleksi Berbasis Kompetensi: Dalam Pendekatan Masa Depan*. 2(11).
- 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.
- Pramestiatama, I. F., Oktaviana, A., Devi, T., & Primasanti, Y. (2024). *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT Excellence Qualities Yarn*. 3(3).