



Orbit: Jurnal Ilmu Multidisplin Nusantara

| ISSN (Online) [3064-5883](https://issn.org/3064-5883) |
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
DOI: [10.63217/orbit.v2i2.214](https://doi.org/10.63217/orbit.v2i2.214)



Rekrutmen dan Seleksi Jabatan Pada PT. PJIL

Hanifa putri Wardhani¹, Raisah Zettira Hermawan², Siska Amalia³, Wanda Sari Tambang⁴, Wustari L. Mangundjaya⁵

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia, 202210515131@ubharajaya.ac.id

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia, 202210515155@ubharajaya.ac.id

³Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia, 202210515147@ubharajaya.ac.id

⁴Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia, 202210515153@ubharajaya.ac.id

⁵Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia,
wustari.larasati@dsn.ubharajaya.ac.id

Corresponding Author: wustari.larasati@dsn.ubharajaya.ac.id⁵

Abstract: *This study was conducted to comprehensively explore the recruitment and selection processes at PT PJIL, a printing company specializing in Packaging and Printing and certified with ISO 9001-2015. In an increasingly competitive business landscape, organizations are required to secure highly competent human resources, making recruitment and selection essential stages in ensuring that employees meet job requirements. The study employed an interview with the HRD Supervisor of PT PJIL and an examination of company-related information to provide a clear overview of the selection procedures currently practiced. The findings reveal that the recruitment and selection process involves several key stages, including job vacancy announcements through electronic media, initial document screening, administration of the PAPI Kostick psychological test to assess personality dynamics and work style, in-depth interviews, and a final selection stage to determine the most suitable candidate. Additionally, the company conducts an offering letter process and medical checkups as the final steps before officially hiring the selected employee. The study also identifies the essential basic and functional competencies required for HR personnel, such as human resource management skills, data analysis, problem-solving abilities, and proficiency in relevant software tools.*

Keywords: Recruitment, Selection, Human Resources Skills

Abstrak: Penelitian ini dilakukan untuk menggali secara komprehensif proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT PJIL, yaitu perusahaan yang bergerak di bidang percetakan khususnya Packaging and Printing dan telah bersertifikasi ISO 9001-2015. Persaingan dunia kerja yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten, sehingga proses rekrutmen dan seleksi menjadi tahap penting dalam memastikan perusahaan memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan jabatan. Penelitian ini menggunakan metode wawancara dengan Supervisor HRD PT PJIL serta pengkajian terhadap informasi perusahaan untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai tahapan seleksi yang diterapkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi dilakukan melalui beberapa tahapan utama, yaitu pengumuman lowongan melalui media elektronik, screening awal

terhadap dokumen pelamar, pelaksanaan tes psikologi PAPI Kostick untuk menilai dinamika kepribadian dan gaya kerja, wawancara mendalam, serta seleksi akhir untuk menentukan kandidat yang paling sesuai. Selain itu, perusahaan juga melakukan offering letter dan medical checkup sebagai tahap akhir sebelum karyawan dinyatakan diterima. Penelitian ini juga mengidentifikasi kompetensi dasar dan fungsional yang wajib dimiliki oleh seorang HRD, seperti kemampuan manajemen sumber daya manusia, analisis data, problem solving, hingga penggunaan software pendukung.

Kata Kunci: Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi SDM

PENDAHULUAN

Persaingan dunia usaha yang semakin kompleks di era globalisasi menuntut perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai faktor utama dalam menunjang keberhasilan organisasi. Menurut Dessler (2017), sumber daya manusia merupakan aset paling strategis yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan jangka panjangnya. Perkembangan teknologi, perubahan pola kerja, serta meningkatnya tuntutan pasar memaksa perusahaan untuk memiliki tenaga kerja yang kompeten, adaptif, dan profesional. Hasibuan (2019) menyatakan bahwa sumber daya manusia tidak lagi dipandang sebagai pelengkap, melainkan sebagai faktor sentral yang berperan langsung dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara sistematis, terencana, dan berorientasi pada peningkatan kinerja. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan tersebut adalah proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Mangkunegara (2018) menjelaskan bahwa rekrutmen dan seleksi merupakan tahapan awal yang sangat menentukan kualitas tenaga kerja yang akan masuk ke dalam organisasi. Kesalahan dalam proses rekrutmen dan seleksi dapat berdampak panjang terhadap kinerja perusahaan, seperti rendahnya produktivitas dan tingginya tingkat *turnover*. Dengan demikian, perusahaan dituntut untuk menerapkan sistem rekrutmen dan seleksi yang tepat, objektif, dan berlandaskan kebutuhan organisasi. Rekrutmen juga merupakan proses penting untuk pengembangan suatu perusahaan Mangundjaya (2024), karena dari proses rekrutmen akan dapat memperoleh calon tenaga tenaga kerja yang handal serta loyal.

Rekrutmen merupakan proses awal dalam menarik calon tenaga kerja yang memiliki potensi, kompetensi, serta kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Proses ini bertujuan untuk menjangkau sebanyak mungkin pelamar yang memenuhi persyaratan, sehingga perusahaan memiliki peluang lebih besar untuk memilih kandidat terbaik. Sementara itu, seleksi merupakan tahapan lanjutan yang berfungsi untuk menyaring pelamar berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Seleksi dilakukan untuk memastikan bahwa individu yang terpilih benar-benar sesuai dengan tuntutan jabatan dan budaya kerja perusahaan. Kedua proses ini saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan dalam sistem manajemen sumber daya manusia. Rekrutmen yang luas tanpa seleksi yang tepat akan menghasilkan tenaga kerja yang tidak sesuai. Sebaliknya, seleksi yang baik tanpa rekrutmen yang efektif akan membatasi pilihan kandidat. Oleh karena itu, keseimbangan antara keduanya menjadi kunci keberhasilan perusahaan dalam memperoleh tenaga kerja berkualitas.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan operasional, strategis, dan finansial sangat dipengaruhi oleh kualitas karyawannya. Karyawan yang memiliki kompetensi, etos kerja tinggi, serta loyalitas terhadap perusahaan akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas. Sebaliknya, karyawan yang tidak sesuai dengan kebutuhan jabatan dapat menimbulkan berbagai permasalahan, seperti rendahnya kinerja, tingginya tingkat absensi, hingga tingginya angka *turnover*. Permasalahan tersebut tidak hanya berdampak pada efektivitas kerja, tetapi juga dapat merugikan perusahaan secara finansial. Oleh karena itu, proses rekrutmen dan seleksi harus mampu memprediksi kinerja calon karyawan secara akurat. Perusahaan perlu memperhatikan aspek keterampilan, kepribadian, motivasi, serta kesesuaian

nilai individu dengan nilai perusahaan. Perkembangan suatu organisasi dapat dicapai harus dengan dukungan SDM yang kompeten dan handal.

Dengan demikian, proses ini menjadi instrumen penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing. Untuk itu, perlu diupayakan berbagai cara supaya perusahaan dapat memperoleh karyawan yang handal serta dapat merasa nyaman bekerja di perusahaan sehingga dapat menurunkan tingkat keluar masuk karyawan (Mangundjaya, 2024).

Perkembangan teknologi informasi turut memberikan pengaruh besar terhadap sistem rekrutmen dan seleksi di berbagai perusahaan. Saat ini, penggunaan media elektronik dan platform digital menjadi sarana utama dalam mengumumkan lowongan pekerjaan dan menjaring pelamar. Perusahaan dapat menjangkau calon tenaga kerja secara lebih luas, cepat, dan efisien. Selain itu, teknologi juga memungkinkan perusahaan untuk menggunakan berbagai metode asesmen yang lebih modern dan terstandarisasi. Penggunaan tes psikologi, wawancara berbasis kompetensi, serta penilaian keterampilan menjadi bagian penting dalam proses seleksi. Meskipun demikian, kemajuan teknologi juga menuntut perusahaan untuk lebih cermat dalam memverifikasi data dan menilai keaslian kompetensi pelamar. Oleh sebab itu, integrasi antara sistem digital dan penilaian profesional tetap diperlukan agar hasil seleksi benar-benar objektif dan akurat.

Dalam praktiknya, setiap perusahaan memiliki karakteristik dan kebutuhan yang berbeda dalam proses rekrutmen dan seleksi. Perbedaan tersebut dipengaruhi oleh jenis usaha, skala perusahaan, budaya organisasi, serta tujuan bisnis yang ingin dicapai. Perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dan percetakan, misalnya, membutuhkan tenaga kerja yang memiliki keterampilan teknis, ketelitian, serta kemampuan bekerja di bawah tekanan. Hal ini juga berlaku pada PT PJIL sebagai perusahaan yang bergerak di bidang packaging and printing. Perusahaan ini dituntut untuk menghasilkan produk berkualitas tinggi dengan ketepatan waktu yang optimal. Oleh karena itu, pemilihan tenaga kerja yang kompeten menjadi faktor utama dalam menjaga kualitas produksi. Proses rekrutmen dan seleksi di perusahaan ini harus mampu menjaring kandidat yang tidak hanya memiliki kemampuan teknis, tetapi juga sikap kerja yang sesuai dengan nilai perusahaan.

PT PJIL merupakan perusahaan percetakan yang telah berdiri sejak tahun 2000 dan berlokasi di Bekasi, Jawa Barat. Sebagai perusahaan yang telah bersertifikasi ISO 9001-2015, perusahaan ini menerapkan standar mutu dalam setiap proses kerjanya, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki komitmen tinggi terhadap kualitas, baik dari segi produk maupun tenaga kerjanya. Dalam upaya mempertahankan kualitas tersebut, perusahaan menerapkan proses rekrutmen dan seleksi yang bertahap dan sistematis. Tahapan tersebut meliputi pengumuman lowongan pekerjaan, seleksi administrasi, tes psikologi, wawancara, hingga medical check-up. Selain itu, perusahaan juga menggunakan metode asesmen tertentu untuk menilai potensi dan kepribadian calon karyawan. Dengan sistem ini, perusahaan berharap dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan standar yang telah ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penting untuk melakukan kajian lebih mendalam mengenai bagaimana proses rekrutmen, seleksi, serta metode asesmen yang diterapkan di PT PJIL. Kajian ini menjadi relevan karena keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan kualitas produk dan kinerja organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang komprehensif mengenai tahapan rekrutmen dan seleksi yang dijalankan oleh perusahaan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu psikologi industri dan organisasi, khususnya dalam bidang asesmen tenaga kerja. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan dalam menyempurnakan sistem rekrutmen dan seleksi ke depannya. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya mampu mempertahankan kualitas karyawan, tetapi juga meningkatkan daya saing di tengah persaingan industri yang semakin ketat.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, yang bertujuan untuk memperoleh gambaran secara mendalam mengenai proses rekrutmen, seleksi, serta metode asesmen karyawan di PT PJIL. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pemahaman fenomena secara alami berdasarkan pengalaman langsung subjek penelitian. Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta yang terjadi di lapangan. Penelitian ini tidak berfokus pada pengujian hipotesis, melainkan pada penggalian informasi secara mendalam mengenai tahapan rekrutmen dan seleksi yang diterapkan perusahaan. Dengan demikian, metode ini dinilai tepat untuk mengkaji sistem rekrutmen dan seleksi secara komprehensif. Penelitian ini dilakukan di lingkungan kerja PT PJIL yang bergerak di bidang packaging and printing. Fokus penelitian diarahkan pada proses penerimaan karyawan dari tahap awal hingga tahap akhir. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memahami prosedur yang diterapkan secara nyata di perusahaan.

Responden penelitian dalam studi ini adalah karyawan PT PJIL yang menjabat sebagai Supervisor HRD, karena dianggap sebagai pihak yang paling memahami secara langsung proses rekrutmen dan seleksi di perusahaan. Pemilihan subjek dilakukan dengan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan berdasarkan pertimbangan tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Teknik ini digunakan agar data yang diperoleh benar-benar akurat dan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Topik penelitian ini berfokus pada proses rekrutmen, tahapan seleksi, kompetensi yang dibutuhkan, serta metode asesmen yang digunakan dalam penerimaan karyawan. Dengan mengambil informan utama dari bagian SDM, peneliti dapat memperoleh data yang mendalam, aktual, dan relevan. Informasi yang digali mencakup kebijakan perusahaan, prosedur kerja, serta pengalaman praktis dalam proses seleksi karyawan. Hasil wawancara dari responden penelitian menjadi sumber utama data primer dalam penelitian ini.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara langsung dan studi dokumentasi. Wawancara dilakukan secara terstruktur kepada Supervisor HRD untuk memperoleh informasi mengenai tahapan rekrutmen, proses seleksi, serta metode asesmen yang diterapkan oleh perusahaan. Pertanyaan wawancara disusun berdasarkan tujuan penelitian agar data yang diperoleh tetap terarah dan sesuai dengan fokus kajian. Selain wawancara, peneliti juga menggunakan teknik dokumentasi dengan mempelajari dokumen perusahaan yang relevan, seperti profil perusahaan, struktur organisasi, serta deskripsi jabatan. Dokumentasi digunakan sebagai data pendukung untuk memperkuat hasil wawancara. Kombinasi kedua teknik ini memungkinkan peneliti memperoleh data yang lebih lengkap dan akurat (valid). Data yang terkumpul kemudian dicatat, diklasifikasi, dan dianalisis secara sistematis. Proses ini dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh informasi yang diperoleh dapat digunakan sebagai dasar dalam penarikan kesimpulan penelitian.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kualitatif, yaitu dengan cara mengolah data hasil wawancara dan dokumentasi menjadi narasi yang sistematis dan mudah dipahami. Data yang telah dikumpulkan terlebih dahulu melalui tahap reduksi data, yaitu proses pemilihan, penyederhanaan, dan pemfokusan data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Selanjutnya dilakukan penyajian data dalam bentuk uraian naratif mengenai proses rekrutmen, seleksi, dan asesmen karyawan di PT PJIL. Tahap akhir adalah penarikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan. Untuk menjaga keabsahan data, peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber, yaitu membandingkan hasil wawancara dengan data dokumentasi yang tersedia. Dengan demikian, data yang diperoleh lebih dapat dipercaya dan dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Hasil analisis ini kemudian digunakan sebagai dasar penyusunan kesimpulan dan saran dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini memuat data (dalam bentuk ringkas), analisis data dan interpretasi terhadap hasil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT PJIL yang telah bersertifikasi ISO 9001-2015,

menerapkan standar mutu dalam seluruh aktivitas operasionalnya, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini terlihat dari adanya sistem kerja yang terstruktur serta pembagian tugas yang jelas pada setiap bagian. Perusahaan ini berorientasi pada profit dengan tujuan utama menghasilkan produk berkualitas tinggi bagi konsumennya. Dalam konteks pengelolaan SDM, perusahaan memandang bahwa kualitas karyawan menjadi faktor penting dalam menjaga konsistensi mutu produksi. Oleh karena itu, setiap karyawan yang direkrut harus memenuhi standar kompetensi yang telah ditetapkan. Hal ini juga menunjang penelitian Mangundjaya (2024) yang menyebutkan bahwa proses rekrutmen khususnya pemenuhan persyaratan karyawan harus sesuai dengan persyaratan kompetensi yang diperlukan, dan bukan berdasarkan aspek relasi. Temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki kesadaran tinggi terhadap pentingnya peran sumber daya manusia sebagai aset strategis. Hal ini sejalan dengan teori manajemen SDM yang menekankan bahwa kualitas organisasi sangat ditentukan oleh kualitas tenaga kerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Supervisor HRD, diperoleh gambaran bahwa proses rekrutmen di PT PJIL diawali dengan pengumuman lowongan kerja melalui media elektronik. Tahap ini bertujuan untuk menjaring pelamar secara luas dan efektif. Setelah itu, perusahaan melakukan seleksi administrasi dengan meninjau kelengkapan berkas dan kesesuaian latar belakang pendidikan pelamar dengan kebutuhan jabatan. Tahap berikutnya adalah screening awal, yaitu penyaringan awal terhadap calon pelamar yang dinilai memenuhi kualifikasi dasar. Selanjutnya, pelamar yang lolos akan mengikuti tes psikologi, antara lain dengan mengikuti Tes PAPI Kostick. Setelah tes psikologi, calon karyawan mengikuti wawancara yang dilakukan langsung oleh pihak HRD. Pada tahap akhir, perusahaan memilih dua kandidat terbaik, di mana satu kandidat utama akan diterima dan satu lainnya dijadikan sebagai cadangan. Proses ini menunjukkan bahwa perusahaan menerapkan sistem rekrutmen yang bertahap dan selektif untuk memperoleh kandidat terbaik. Hasil ini memperkuat teori bahwa rekrutmen yang sistematis dapat meningkatkan peluang perusahaan dalam memperoleh tenaga kerja berkualitas.

Dalam tahap seleksi, PT PJIL menekankan pentingnya kesesuaian antara kompetensi individu dengan kebutuhan jabatan. Seleksi dilakukan tidak hanya berdasarkan kemampuan akademik, tetapi juga pada aspek kepribadian, sikap kerja, dan potensi individu. Wawancara digunakan sebagai alat utama untuk menggali informasi mengenai pengalaman kerja, motivasi, serta kesesuaian nilai calon karyawan dengan budaya perusahaan. Selain itu, perusahaan juga mempertimbangkan hasil tes psikologi sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan akhir. Setelah dinyatakan lolos, calon karyawan akan menerima offering letter yang berisi informasi mengenai gaji awal dan ketentuan kerja. Selanjutnya, calon karyawan diwajibkan mengikuti pemeriksaan kesehatan medical check-up sebagai tahap akhir seleksi. Proses seleksi yang ketat ini menunjukkan bahwa perusahaan berupaya meminimalkan kesalahan dalam penerimaan karyawan. Temuan ini mendukung teori seleksi yang menyatakan bahwa seleksi yang tepat dapat meningkatkan kinerja dan menurunkan risiko keluar masuknya tenaga kerja (*turnover*).

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa PT PJIL menerapkan standar kompetensi yang harus dimiliki oleh karyawan, khususnya pada bagian HRD. Kompetensi yang ditetapkan meliputi kompetensi dasar dan kompetensi fungsional. Kompetensi dasar mencakup pemahaman tentang praktik manajemen SDM, kemampuan, kemampuan bernegosiasi, serta pemahaman mengenai ketenagakerjaan. Sementara itu, kompetensi fungsional mencakup kemampuan teknis dalam pengolahan data serta penguasaan perangkat lunak pendukung pekerjaan. Penetapan kompetensi ini bertujuan agar setiap karyawan mampu menjalankan tugas secara efektif dan profesional. Hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan telah menerapkan sistem kompetensi sebagai dasar pengelolaan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori kompetensi yang menyatakan bahwa kinerja individu sangat dipengaruhi oleh kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kerja.

Selain kompetensi, perusahaan juga menerapkan sistem level kompetensi bagi posisi Supervisor HRD yang terbagi menjadi tiga tingkat, yaitu level yang masih perlu peningkatan, efektif terhadap kinerja, dan efektivitas tinggi. Pada level pertama, karyawan masih dalam tahap penyesuaian dan pengembangan kemampuan dasar. Pada level kedua, karyawan mulai menunjukkan efektivitas kerja yang baik dalam pengelolaan rekrutmen, pelatihan, serta penanganan isu karyawan. Pada level ketiga, karyawan dinilai memiliki efektivitas kerja yang tinggi dan berkontribusi besar terhadap pencapaian strategi perusahaan. Pada tahap ini, karyawan juga memperoleh peningkatan gaji sebagai bentuk apresiasi atas kinerja yang telah dicapai. Sistem levelling ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki mekanisme evaluasi kinerja yang berkelanjutan. Hal ini mendukung teori manajemen kinerja yang menekankan pentingnya evaluasi sebagai dasar pengembangan dan penghargaan karyawan.

Dalam proses asesmen, PT PJIL menggunakan beberapa metode utama, yaitu wawancara, tes psikologi, dan tes keterampilan. Wawancara digunakan untuk menilai motivasi, sikap kerja, serta kesesuaian kepribadian calon karyawan dengan lingkungan kerja perusahaan. Tes psikologi yang digunakan adalah Tes PAPI Kostick yang bertujuan untuk mengukur dinamika kepribadian, gaya kerja, serta perilaku individu di tempat kerja. Selain itu, perusahaan juga melakukan tes keterampilan untuk menilai kemampuan *soft skill* dan *hard skill* calon karyawan. Setelah karyawan diterima, perusahaan masih melakukan evaluasi kinerja selama tiga bulan sebagai masa penilaian awal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa asesmen tidak hanya dilakukan pada tahap awal penerimaan, tetapi juga berlanjut setelah karyawan mulai bekerja. Temuan ini memperkuat teori asesmen SDM yang menyatakan bahwa penilaian yang berkelanjutan sangat penting untuk memastikan kesesuaian individu dengan tuntutan pekerjaan dan tujuan organisasi.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi di PT PJIL telah berjalan secara sistematis dan bertahap. Proses diawali dengan pengumuman lowongan melalui media elektronik, dilanjutkan dengan seleksi administrasi, screening awal, tes psikologi (PAPI Kostick), wawancara, offering letter, hingga medical check-up. Tahapan ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki prosedur yang jelas dalam menjaring calon karyawan.

Selain itu, perusahaan juga menerapkan standar kompetensi dasar dan fungsional, khususnya pada posisi Supervisor HRD. Penetapan kompetensi tersebut bertujuan agar karyawan memiliki kemampuan teknis, problem solving, serta penguasaan sistem kerja yang baik. Perusahaan juga menerapkan level kompetensi sebagai bentuk evaluasi kinerja yang berkelanjutan dan dasar pemberian penghargaan.

Metode asesmen yang digunakan oleh perusahaan, yaitu wawancara, tes psikologi, dan tes keterampilan, dinilai sudah cukup efektif untuk menilai potensi dan kepribadian calon karyawan. Dengan sistem rekrutmen, seleksi, dan asesmen yang diterapkan, PT PJIL berupaya memperoleh karyawan yang kompeten, profesional, dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan guna menunjang pencapaian tujuan organisasi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, PT PJIL disarankan untuk terus mengembangkan sistem rekrutmen dan seleksi dengan memanfaatkan teknologi digital secara lebih optimal agar proses penerimaan karyawan menjadi lebih cepat, efisien, dan mampu menjangkau pelamar yang lebih luas. Perusahaan juga perlu meningkatkan program pelatihan dan pengembangan karyawan secara berkelanjutan guna menyesuaikan kompetensi karyawan dengan perkembangan teknologi serta tuntutan industri percetakan yang semakin kompetitif. Selain itu, perusahaan disarankan untuk memperkuat sistem evaluasi kinerja yang objektif dan terstruktur sebagai dasar pengambilan keputusan dalam pengembangan karir, pemberian

penghargaan, serta peningkatan motivasi kerja karyawan agar produktivitas perusahaan dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

REFERENSI

- Cascio, W. F. (2010). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. New York: McGraw-Hill.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Draganidis, F., dan Mentzas, G. (2006). *Competency Based Management: A Review of Systems and Approaches*
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaplan, R. M., dan Saccuzzo, D. P. (2005). *Psychological Testing: Principles, Applications, and Issues*. Belmont: Wadsworth.
- Mangkunegara, A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangundjaya, W.L (2024). Identifikasi Implementasi Kebijakan Manajemen SDM Sebagai Salah Satu Intervensi Pengembangan Organisasi Identifikasi Implementasi Kebijakan Manajemen SDM Sebagai Salah Satu Intervensi Pengembangan Organisasi, *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi* Vol.3, No.4, Mei 2024
- Miles, M. B., dan Huberman, A. M. (2014). *Qualitative Data Analysis*. California: Sage Publications.
- Mondy, R. W. (2016). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Noe, R. A. (2016). *Employee Training and Development*. New York: McGraw-Hill Education.
- Rivai, V., dan Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siagian, S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Werther, W. B., dan Davis, K. (2013). *Human Resources and Personnel Management*. McGraw-Hill.