

ANALISIS SISTEM REKRUTMEN KARYAWAN LEVEL OPERATOR PADA PT DITRACO BANGUN SARANA INTERNASIONAL

Dedi sutiadi¹, Ifah Masrifah², Sumardi³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Panca Sakti Bekasi

¹dedisutiadi456@gmail.com, ²ifahmasrifah189@gmail.com,
³smard.satu@gmail.com

ABSTRACT

Human resources management plays an important role in supporting organizational effectiveness, particularly in obtaining competent employees through an effective recruitment system. The recruitment process for operator-level employees at PT Ditraco Bangun Sarana Internasional faces several challenges, including limited qualified applicants, incompatibility between applicant competencies and company requirements, and the need to optimize the use of digital technology in recruitment activities. This study aims to analyze the recruitment system of operator-level employees at PT Ditraco Bangun Sarana Internasional, identify the utilization of technology in the recruitment process, and determine efforts to improve the effectiveness of the recruitment system. This research employed a qualitative approach with a descriptive method. Data were collected through interviews, observations, and documentation involving relevant informants, including the Human Resources Department. Data analysis was conducted through data reduction, data presentation, and conclusion drawing, with data validity ensured through triangulation techniques. The results showed that the recruitment system at PT Ditraco Bangun Sarana Internasional consists of several stages, including workforce planning, sourcing candidates, administrative selection, written tests, interviews, and employee placement. The use of digital platforms supports the recruitment process by expanding job vacancy information and facilitating candidate searches. However, several obstacles remain, particularly related to the limited number of qualified applicants and the effectiveness of recruitment information dissemination. Therefore, optimizing digital recruitment strategies and improving recruitment procedures are needed to obtain operator employees who meet company requirements.

Keywords: *recruitment system, operator employees, human resource management*

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mendukung efektivitas organisasi, khususnya dalam memperoleh karyawan yang kompeten melalui sistem rekrutmen yang efektif. Proses rekrutmen karyawan level operator pada PT Ditraco Bangun Sarana Internasional menghadapi beberapa tantangan, di antaranya keterbatasan jumlah pelamar yang memiliki kualifikasi sesuai kebutuhan perusahaan, ketidaksesuaian kompetensi calon karyawan dengan persyaratan pekerjaan, serta perlunya optimalisasi pemanfaatan teknologi digital dalam kegiatan rekrutmen. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem rekrutmen karyawan

level operator pada PT Ditraco Bangun Sarana Internasional, mengidentifikasi pemanfaatan teknologi dalam proses rekrutmen, serta mengetahui upaya peningkatan efektivitas sistem rekrutmen yang diterapkan perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi kepada pihak yang terkait dalam proses rekrutmen perusahaan. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, dengan keabsahan data diperoleh melalui teknik triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem rekrutmen karyawan level operator di PT Ditraco Bangun Sarana Internasional terdiri dari beberapa tahapan, yaitu perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pencarian kandidat, seleksi administrasi, pelaksanaan tes tertulis, wawancara, hingga penempatan karyawan. Pemanfaatan teknologi digital membantu perusahaan dalam memperluas penyebaran informasi lowongan dan mempermudah proses pencarian kandidat. Namun, masih terdapat kendala berupa keterbatasan pelamar yang memenuhi kualifikasi serta penyebaran informasi lowongan yang belum optimal. Oleh karena itu, diperlukan pengembangan strategi rekrutmen digital dan peningkatan prosedur seleksi agar perusahaan dapat memperoleh karyawan operator yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Kata kunci: sistem rekrutmen, karyawan operator, manajemen sumber daya manusia

A. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu aspek penting dalam keberlangsungan organisasi karena sumber daya manusia menjadi penggerak utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan secara efektif dan terarah akan mendukung peningkatan produktivitas, efisiensi kerja, serta keberhasilan operasional perusahaan. Sebaliknya, kesalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia dapat memberikan dampak terhadap kinerja organisasi, salah satunya melalui ketidaksesuaian

kompetensi karyawan dengan kebutuhan pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memiliki sistem pengelolaan tenaga kerja yang baik, terutama dalam proses rekrutmen untuk memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Karyawan level operator memiliki peranan penting dalam mendukung aktivitas operasional perusahaan, khususnya pada sektor industri manufaktur. Operator bertanggung jawab dalam menjalankan proses produksi, mengoperasikan mesin, menjaga kualitas hasil kerja, serta memastikan kegiatan operasional berjalan sesuai

standar yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu, perusahaan membutuhkan proses rekrutmen yang tepat agar dapat memperoleh tenaga kerja yang memiliki kompetensi, kedisiplinan, kemampuan teknis, serta kesiapan dalam menjalankan pekerjaan. Kesalahan dalam proses rekrutmen dapat menyebabkan berbagai permasalahan seperti rendahnya produktivitas, meningkatnya biaya pelatihan, hingga ketidaksesuaian antara kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan.

Proses rekrutmen pada perusahaan umumnya dilakukan melalui beberapa tahapan, mulai dari identifikasi kebutuhan tenaga kerja, publikasi lowongan pekerjaan, seleksi administrasi, tes kemampuan, wawancara, hingga penempatan kerja. Perkembangan teknologi informasi juga memberikan perubahan terhadap sistem rekrutmen melalui penggunaan platform digital, portal pekerjaan, dan media sosial yang dapat membantu perusahaan menjangkau lebih banyak kandidat serta meningkatkan efisiensi proses seleksi. Namun, penerapan teknologi dalam rekrutmen tetap membutuhkan strategi yang tepat agar mampu

menghasilkan kandidat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

PT Ditraco Bangun Sarana Internasional merupakan perusahaan yang dalam kegiatan operasionalnya membutuhkan tenaga kerja level operator sesuai dengan kebutuhan setiap unit kerja. Dalam pelaksanaan proses rekrutmen, perusahaan masih menghadapi beberapa kendala, seperti terbatasnya jumlah pelamar yang memiliki kualifikasi sesuai standar industri manufaktur serta kurang optimalnya penyebaran informasi lowongan pekerjaan melalui media digital. Kondisi tersebut menyebabkan adanya kesenjangan antara kebutuhan tenaga kerja perusahaan dengan ketersediaan kandidat yang memenuhi persyaratan.

Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa sistem rekrutmen tidak hanya berkaitan dengan proses mencari tenaga kerja, tetapi juga bagaimana perusahaan mampu menyusun strategi untuk memperoleh kandidat yang tepat melalui metode dan teknologi yang sesuai. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis sistem rekrutmen karyawan level operator pada PT Ditraco Bangun Sarana Internasional,

khususnya terkait proses pelaksanaan rekrutmen, pemanfaatan teknologi dalam rekrutmen, serta upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan efektivitas sistem rekrutmen perusahaan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini dapat menambah kajian mengenai sistem rekrutmen dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan dalam melakukan evaluasi dan pengembangan strategi rekrutmen agar mampu memperoleh karyawan operator yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif yang bertujuan untuk memahami dan menganalisis secara mendalam mengenai sistem rekrutmen karyawan level operator pada PT Ditraco Bangun Sarana Internasional. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pemahaman terhadap proses, pengalaman, serta fenomena yang

terjadi dalam pelaksanaan sistem rekrutmen karyawan secara langsung di lingkungan perusahaan. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat memperoleh gambaran mengenai tahapan rekrutmen, kendala yang dihadapi, serta upaya perusahaan dalam meningkatkan efektivitas proses rekrutmen.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Ditraco Bangun Sarana Internasional yang berlokasi di Jl. Tlajung Udik, Kecamatan Gunung Putri, Kabupaten Bogor, Jawa Barat. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa perusahaan memiliki sistem dan prosedur rekrutmen yang melibatkan berbagai tahapan dalam pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, khususnya karyawan level operator. Penelitian dilakukan pada periode April hingga Agustus 2026 dengan kegiatan yang meliputi tahap persiapan, pengumpulan data, analisis data, hingga penyusunan laporan penelitian.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui wawancara mendalam dengan pihak yang terlibat dalam proses rekrutmen, yaitu HRD

Manager dan HRD Supervisor, serta melalui observasi terhadap proses rekrutmen dan dokumentasi internal perusahaan. Data sekunder diperoleh melalui berbagai sumber pendukung seperti buku, jurnal ilmiah, regulasi ketenagakerjaan, dan dokumen yang berkaitan dengan sistem rekrutmen karyawan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk mengetahui secara langsung pelaksanaan proses rekrutmen karyawan level operator. Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi mendalam mengenai prosedur rekrutmen, penggunaan teknologi dalam proses perekrutan, serta kendala yang dihadapi perusahaan. Dokumentasi digunakan sebagai data pendukung berupa dokumen internal perusahaan yang berkaitan dengan proses rekrutmen.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi data, peneliti melakukan pemilihan dan penyederhanaan data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Selanjutnya, data disajikan secara sistematis untuk mempermudah proses interpretasi terhadap fenomena penelitian. Tahap terakhir dilakukan dengan menarik kesimpulan berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan.

Keabsahan data penelitian diperoleh melalui teknik triangulasi data, yaitu dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai sumber dan teknik pengumpulan data. Proses triangulasi dilakukan agar data penelitian memiliki tingkat kredibilitas yang baik serta mampu menggambarkan kondisi sebenarnya mengenai sistem rekrutmen karyawan level operator pada PT Ditraco Bangun Sarana Internasional.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem rekrutmen karyawan level operator pada PT Ditraco Bangun Sarana Internasional telah dilakukan melalui beberapa tahapan yang sistematis untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, diketahui bahwa proses rekrutmen dilakukan berdasarkan

kebutuhan tenaga kerja dari masing-masing unit kerja.

Kebutuhan tersebut kemudian disesuaikan dengan kualifikasi dan kompetensi calon karyawan yang diperlukan untuk mendukung kegiatan operasional perusahaan.

Proses rekrutmen karyawan level operator dimulai dari tahap identifikasi kebutuhan tenaga kerja, pencarian kandidat, seleksi administrasi, pelaksanaan tes tertulis, wawancara, hingga penempatan kerja. Setiap tahapan memiliki fungsi masing-masing dalam memastikan calon karyawan yang diterima memiliki kemampuan, kesiapan kerja, serta kesesuaian dengan standar pekerjaan operator. Proses seleksi menjadi bagian penting karena perusahaan tidak hanya mempertimbangkan jumlah pelamar, tetapi juga memperhatikan kualitas dan kesesuaian kompetensi kandidat dengan kebutuhan pekerjaan.

Tabel 1. Hasil Analisis Sistem Rekrutmen Karyawan Level Operator pada PT Ditraco Bangun Sarana Internasional

Aspek Sistem Rekrutmen	Hasil Temuan Penelitian
Perencanaan kebutuhan tenaga kerja	Rekrutmen dilakukan berdasarkan kebutuhan tenaga kerja dari setiap unit kerja dengan

Aspek Sistem Rekrutmen	Hasil Temuan Penelitian
	mempertimbangkan jumlah tenaga kerja dan kualifikasi operator yang dibutuhkan.
Pencarian kandidat	Perusahaan melakukan proses pencarian kandidat melalui penyebaran informasi lowongan pekerjaan. Namun, jangkauan informasi masih perlu ditingkatkan agar memperoleh lebih banyak kandidat yang sesuai.
Seleksi administrasi	Seleksi awal dilakukan dengan memeriksa kelengkapan dokumen serta kesesuaian persyaratan dasar calon pelamar.
Tes kemampuan	Kandidat mengikuti tes tertulis untuk mengetahui kemampuan dasar, kesiapan kerja, dan kesesuaian dengan kebutuhan pekerjaan operator.
Wawancara	Wawancara dilakukan untuk menilai karakteristik, pengalaman, motivasi, serta kesesuaian calon karyawan dengan posisi yang tersedia.
Penempatan karyawan	Kandidat yang memenuhi kriteria ditempatkan sesuai kebutuhan perusahaan dan posisi operator yang tersedia.
Pemanfaatan teknologi digital	Teknologi membantu proses penyebaran informasi lowongan dan pencarian kandidat, tetapi penggunaannya masih perlu dioptimalkan.
Kendala rekrutmen	Kendala utama berupa keterbatasan jumlah pelamar yang memiliki kualifikasi sesuai standar industri manufaktur serta penyebaran informasi lowongan yang belum maksimal.

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa sistem rekrutmen

karyawan level operator pada PT Ditraco Bangun Sarana Internasional telah memiliki tahapan yang jelas dan terstruktur. Pelaksanaan setiap tahapan menunjukkan bahwa perusahaan telah berupaya menerapkan proses seleksi yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan operasional. Hal ini sejalan dengan konsep manajemen sumber daya manusia yang menjelaskan bahwa rekrutmen merupakan proses untuk mencari, menarik, dan memilih calon karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai dengan posisi yang dibutuhkan organisasi.

Selain proses rekrutmen secara langsung, penelitian juga menemukan bahwa pemanfaatan teknologi digital mulai memberikan dukungan terhadap kegiatan rekrutmen perusahaan. Penggunaan media digital dan platform rekrutmen membantu perusahaan dalam menyebarkan informasi lowongan pekerjaan serta memperluas jangkauan pencarian kandidat. Perkembangan teknologi informasi dapat memberikan kemudahan bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas proses rekrutmen melalui

akses informasi yang lebih cepat dan luas.

Namun, dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa kendala yang memengaruhi efektivitas sistem rekrutmen. Kendala utama yang ditemukan adalah terbatasnya jumlah pelamar yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan industri manufaktur. Selain itu, penyebaran informasi lowongan pekerjaan yang belum optimal menyebabkan perusahaan mengalami kesulitan dalam memperoleh kandidat potensial yang sesuai dengan standar pekerjaan operator.

Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan sistem rekrutmen tidak hanya ditentukan oleh tahapan seleksi, tetapi juga dipengaruhi oleh strategi perusahaan dalam menarik kandidat yang berkualitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan strategi pencarian tenaga kerja melalui optimalisasi penggunaan teknologi digital, memperluas media publikasi lowongan pekerjaan, serta melakukan evaluasi terhadap setiap tahapan rekrutmen.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem rekrutmen karyawan level operator

pada PT Ditraco Bangun Sarana Internasional telah berjalan sesuai dengan prosedur yang diterapkan perusahaan. Meskipun demikian, masih diperlukan pengembangan terutama dalam aspek pemanfaatan teknologi dan strategi penarikan kandidat agar perusahaan mampu memperoleh tenaga operator yang kompeten, sesuai kebutuhan pekerjaan, dan dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai sistem rekrutmen karyawan level operator pada PT Ditraco Bangun Sarana Internasional, dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen telah dilaksanakan melalui tahapan yang sistematis, mulai dari identifikasi kebutuhan tenaga kerja, pencarian kandidat, seleksi administrasi, tes kemampuan, wawancara, hingga penempatan karyawan. Setiap tahapan tersebut dilakukan untuk memastikan bahwa calon karyawan yang diterima memiliki kompetensi dan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem rekrutmen yang

diterapkan perusahaan telah mampu mendukung proses pemenuhan kebutuhan tenaga kerja operator. Namun, masih terdapat beberapa kendala yang perlu diperhatikan, terutama terkait keterbatasan jumlah pelamar yang memiliki kualifikasi sesuai dengan standar industri manufaktur serta belum optimalnya penyebaran informasi lowongan pekerjaan melalui media digital. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perusahaan perlu mengembangkan strategi rekrutmen yang lebih efektif untuk meningkatkan peluang memperoleh kandidat yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

Pemanfaatan teknologi digital dalam proses rekrutmen memberikan kontribusi positif dalam memperluas jangkauan informasi lowongan pekerjaan dan membantu perusahaan dalam mencari kandidat potensial. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk lebih mengoptimalkan penggunaan platform digital sebagai media rekrutmen, melakukan evaluasi secara berkala terhadap efektivitas sumber rekrutmen yang digunakan, serta meningkatkan strategi penyebaran informasi agar dapat

menjangkau lebih banyak calon karyawan yang memenuhi kualifikasi.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam bidang sistem rekrutmen karyawan. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan kajian dengan cakupan yang lebih luas, seperti menganalisis efektivitas penggunaan teknologi rekrutmen digital, membandingkan sistem rekrutmen antarperusahaan, atau mengkaji hubungan antara proses rekrutmen dengan kualitas kinerja karyawan yang telah diterima.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Dessler, G. (2023). *Human Resource Management*. 17th Edition. New York: Pearson.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung:

Alfabeta. American Psychological Association.

Jurnal :

- Amini, N., & Ardy Salim, M. (2023). Analisis Sistem Rekrutmen dan Seleksi Karyawan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 115-124.
- Islami, I. C., Sari, N. A., & Mawardi. (2023). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 10(1), 45-56.
- Krisbiyanto, N. W., Wibowo, J. M., & Ariani, M. (2023). Dilema Pasar Tenaga Kerja Indonesia: Studi Kasus Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada Instansi Keuangan X. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 15(2), 87-98.
- Mas'adah, & Wahyuningsih. (2023). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi dalam Mendukung Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 33-42.
- Sari, D. P., & Hidayat, M. T. (2023). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Operasional. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 120-130.
- Warongan, J., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap

Efektivitas Organisasi. Jurnal
EMBA, 10(4), 1234-1243.

Yohana, C. (2021). Recruitment and
Selection Process as a
Strategy to Obtain Qualified
Human Resources.
International Journal of Human
Resource Studies, 11(3), 1-15.