ANALISIS STRATEGI REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA PT.WIDYA KREASI BANGSA

Tugas Akhir Magang

18 Agustus 2025

ACC daftar sidang

Disusun Oleh :

Budi Nuryadi - 21311331

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

PROGRAM SARJANA

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2025

ANALISIS STRATEGI REKRUTMEN DAN SELEKSi KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA PT.WIDYA KREASI BANGSA

Tugas Akhir Magang

Disusun dan diajukan untuk memenuhi ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.

Disusun Oleh:

Nama : Budi Nuryadi
NIM : 21311331

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM SARJANA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“ Dengan ini menyatakan bahwa dalam tugas akhir magang ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi,dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain,kecuali yang secara tertulis bahwa pernyataan ini tidak benar,saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai dengan ketentuan yang berlaku.”

Yogyakarta,18 Agustus 2025



Budi Nuryadi

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

Analisis Strategi Rekrutmen dan Seleksi Karyawan dalam Meningkatkan Efektivitas Pengelolaan Sumber Daya Manusia PT.Widya Kreasi Bangsa Periode Juli hingga November 2024.

Diajukan Oleh :

Nama	: Budi Nuryadi
NIM	21311331
Program Studi	: Manajemen S1
Bidang Kosentrasi	: Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 18 Agustus 2025

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing.



Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M.

BERITA ACARA TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

ANALISIS STRATEGI REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA PT.WIDYA KREASI BANGSA

Disusun oleh : Budi Nuryadi

NIM : 21311331

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus

Pada,hari,tanggal:

Penguji/Pembimbing TA : Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M.

Penguji : Jaya Addin Linando, S.E., MBA., Dr.rer.soc.oec.

Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Universitas Islam Indonesia



Prof.Johan Arifin,SE.,M.,Si.,Ph.D.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk memahami efektivitas strategi rekrutmen dan seleksi yang diterapkan PT Widya Kreasi Bangsa dalam meningkatkan kualitas dan keterlibatan karyawan, khususnya intern, di lingkungan kerja digital. Fokus penelitian diarahkan pada dua pertanyaan utama: bagaimana proses rekrutmen dan seleksi dilaksanakan, serta kendala yang dihadapi dalam pelaksanaannya.

Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode wawancara mendalam terhadap tim Human Capital dan supervisor terkait, serta analisis dokumentasi proses rekrutmen dan onboarding. Data dianalisis secara naratif untuk menggali pemahaman kontekstual dan mendalam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi rekrutmen berbasis kompetensi dan proses onboarding terstruktur membantu mempercepat adaptasi intern terhadap budaya kerja digital dan meningkatkan produktivitas pada divisi pengembangan produk, edukasi, dan teknologi. Namun, ditemukan tantangan berupa ketidaksesuaian kompetensi kandidat, lamanya waktu pemenuhan kebutuhan SDM, serta keterbatasan monitoring kinerja secara real time.

Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan standar asesmen, pemanfaatan sistem evaluasi berbasis data, dan peningkatan program pelatihan awal. Implikasi praktis penelitian ini memberikan masukan bagi perusahaan dalam merancang strategi rekrutmen yang lebih adaptif dan efektif untuk mendukung keberlanjutan bisnis.

Kata kunci: rekrutmen, seleksi, onboarding, efektivitas SDM, PT Widya Kreasi Bangsa

ABSTRACT

The study was conducted to understand the effectiveness of the recruitment and selection strategies implemented by PT Widya Kreasi Bangsa in improving the quality and engagement of employees, particularly internal employees, in a digital workplace. The research focused on two main questions: how the recruitment and selection processes are implemented, and the challenges encountered in their implementation.

The research used a qualitative approach using in-depth interviews with the Human Capital team and relevant supervisors, as well as analysis of documentation of the recruitment and onboarding processes. Data were analyzed narratively to gain a contextual and in-depth understanding. The results indicate that a competency-based recruitment strategy and structured onboarding process helped accelerate internal adaptation to a digital work culture and increased productivity in the product development, education, and technology divisions. However, challenges were identified, including mismatched candidate competencies, lengthy timeframes for meeting HR needs, and limited real-time performance monitoring.

These findings underscore the importance of strengthening assessment standards, utilizing data-driven evaluation systems, and improving initial training programs. The practical implications of this research provide input for companies in designing more adaptive and effective recruitment strategies to support business sustainability.

Keywords: recruitment, selection, onboarding, HR effectiveness, PT Widya Kreasi Bangsa

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, yang telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan tugas akhir ini yang berjudul "Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan PT. Widya Kreasi Bnagsa Pada Periode Juli hingga Nobvember 2024." Tugas akhir ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata-1 pada Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.

Penulis juga ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah berperan serta dan memberikan bantuan selama proses penyusunan TA (Tugas Akhir) ini, khususnya kepada:

1. **Allah SWT**, yang senantiasa melimpahkan rahmat, kemudahan, dan kelancaran kepada penulis, sehingga tugas akhir ini dapat diselesaikan dengan baik.
2. **Rasulullah SAW**, sebagai suri teladan utama bagi seluruh umat Muslim hingga akhir zaman, yang ajarannya senantiasa menjadi pedoman dalam setiap langkah kehidupan.
3. **Kedua orang tua penulis**, Bapak HJ. Naih dan Ibu Hajah Sanah, yang dengan penuh kasih sayang senantiasa memberikan doa, dukungan, serta motivasi, baik secara materi maupun non-materi, sepanjang perjalanan penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
4. **Saudara penulis**, Sardi Saputra, yang senantiasa memberikan dukungan tanpa henti, baik sebelum, selama, maupun setelah proses penyusunan tugas akhir ini.
5. **Adik Penulis**, Nur Aini Aulia, yang selalu menghibur dan memberikan semangat serta motivasi tanpa henti selama penyusunan tugas akhir ini.
6. **Bu Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M.**, selaku dosen pembimbing yang telah dengan sabar membimbing dan memberikan arahan berharga kepada penulis selama pelaksanaan magang hingga penyusunan tugas akhir ini.

7. **Bapak Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D.**, selaku Rektor Universitas Islam Indonesia, atas kepemimpinan dan dukungannya dalam menciptakan lingkungan akademik yang kondusif bagi para mahasiswa.
8. **Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.**, selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia, atas segala kebijakan dan fasilitas yang telah diberikan dalam menunjang proses pembelajaran penulis.
9. **Bapak Arif Hartono, S.E., M.Ec., Ph.D.**, selaku Ketua Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia, atas dedikasi dan kontribusinya dalam pengembangan akademik di jurusan Manajemen.
10. **Bapak Abdur Rafik, S.E., M.Sc., CSA.**, selaku Ketua Program Studi Manajemen Program Sarjana, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia, atas bimbingan serta arahannya dalam mendukung proses akademik penulis.
11. **Bapak M. Irshadi Nur Amri Wardhana**, selaku CEO (Chief Executive Officer) PT Widya Kreasi Bangsa, atas bimbingan, arahan, serta dukungannya selama proses magang yang telah memberikan pengalaman berharga bagi penulis dalam pengembangan pengetahuan dan keterampilan di dunia profesional.
12. **Mba Hestyriani Anisa Widyaningsih**, selaku COO (Chief Operating Officer) PT Widya Kreasi Bangsa, atas arahan, pendampingan, serta dukungan yang telah diberikan selama masa magang. Peran serta beliau sangat membantu dalam memperluas wawasan dan pemahaman penulis terhadap dinamika operasional perusahaan di bidang EdTech dan HR tech.
13. **Mas Arif Nugroho**, selaku Supervisor pelaksanaan magang di PT Widya Kreasi Bangsa, atas bimbingan, arahan teknis, serta evaluasi berkelanjutan yang telah diberikan selama masa magang. Dukungan beliau sangat berperan dalam membantu penulis memahami praktik langsung di bidang *Human Capital* serta mengembangkan keterampilan profesional yang relevan dengan dunia industri.

14. **Mas Aditya Rahadian**, selaku Head of *Human Capital* PT Widya Kreasi Bangsa, atas arahan strategis, insight mendalam, serta kesempatan yang telah diberikan kepada penulis untuk terlibat langsung dalam berbagai proses dan proyek pengelolaan sumber daya manusia. Bimbingan beliau sangat berkontribusi dalam memperluas perspektif penulis terkait praktik *Human Capital* yang adaptif dan berbasis teknologi.
15. **Mas Fadhillah Akbar**, selaku FAT (Field Advisor Team) PT Widya Kreasi Bangsa, atas dukungan, supervisi, serta evaluasi yang konstruktif selama masa pelaksanaan magang. Peran beliau sangat membantu dalam memastikan ketercapaian tujuan pembelajaran, sekaligus menjadi penghubung yang efektif antara institusi pendidikan dan dunia industri.
16. **Mba Novia Dewi**, selaku Product Manager PT Widya Kreasi Bangsa, atas insight, arahan, serta kolaborasi yang telah diberikan selama masa magang. Kontribusi beliau sangat berarti dalam memperkaya pemahaman penulis terhadap pengembangan produk digital, serta proses kolaboratif lintas divisi dalam menghadirkan solusi berbasis teknologi yang relevan dengan kebutuhan pasar.
17. **PT Widya Kreasi Bangsa,** atas sambutan hangat, kerja sama, serta lingkungan kerja yang suportif selama penulis menjalani program magang. Interaksi yang terjalin tidak hanya memberikan pengalaman profesional yang berharga, tetapi juga memperkaya pemahaman penulis mengenai dinamika kerja tim dalam industri EdTech.
18. **Sahabat terbaik selama program magang di PT Widya Kreasi Bangsa**, Sri Widyaningrum dan Chendra Kartika, atas kebersamaan, dukungan moral, serta semangat positif yang senantiasa diberikan. Kehadiran kalian telah menjadi sumber motivasi sekaligus pelengkap dalam perjalanan pengembangan diri penulis selama menjalani proses magang.
19. **Sahabat terbaik selama masa perkuliahan,** Andika Chandra Pratama,Ervis dhevito, M. Khoirul Zidan, Hilman Eka Setiawan, Ramadhani Naufal Setyahadi, Daffa Fharel Rayhan, Argya, Raisa Kurnia

Adha, Rifdah Hilmi Ibtisamah yang selama ini telah memwarnai masa kehidupan perkuliahan yang sangat berharga.

20. **Budi Nuryadi,** Ini untuk dirimu! Terimakasih telah berjuang sangat keras untuk menghadapi segala jenis dinamika kehidupan sampai detik ini. ***You are worth more than anything in this world. You deserve to shine and achieve your biggest dreams. Own your crown and be the king of your empire.***

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada mereka atas semua keikhlasan dalam membantu penyusunan Tugas Akhir ini. Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran ke arah perbaikan sangat di perlukan. Namun demikian,penulis berharap Tugas Akhir ini dapat memberikan pemikiran yang bermanfaat bagi semua pihak.

Yogyakarta,18 Agustus 2025



Budi Nuryadi

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....i
HALAMAN JUDUL.....ii
ABSTRAK.....vi
KATA PENGANTAR.....viii
DAFTAR ISI.....xii
DAFTAR LAMPIRAN.....xv
BAB I PENDAHULUAN.....1
1.1 Profil Perusahaan.....1
1.2. Latar Belakang Masalah.....8
1.3. Rumusan Masalah.....11
1.4. Tujuan Penelitian.....12
1.5. Implikasi Penelitian.....12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....14
2.1. Landasan Teori.....14
2.1.1. Rekrutmen dan Seleksi.....14
2.1.2. Tujuan Rekrutmen dan Seleksi.....16
2.1.3. Proses Rekrutmen dan Seleksi.....18
2.1.4. Competency-Based Rekrutmen dan Seleksi.....19
2.2. Kecepatan time-to-fill dan faktor penghambat.....21
2.3. Standarisasi Asesmen dan Peran Applicant Tracking System (ATS).....22
2.4. Budaya Perusahaan dan Cultural Fit dalam Rekrutmen dan Seleksi.....24
2.5. Konsep Educational Technology (Ed-tech) Industry.....25
2.6. Karakteristik Perusahaan EdTech.....26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....29
3.1. Pendekatan Penelitian.....29
3.2. Unit Analisis.....29
3.3. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....30
3.4. Uji Validitas.....31
3.5. Teknik Analisis Data.....32

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN 33
4.1. Analisis Data 36
4.2. Pembahasan Hasil 41
4.3. Transkrip Wawancara 43
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN 83
6.1. Kesimpulan 83
6.2. Saran 85
REFERENSI 88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1.2 Struktur Organisasi PT. Widya Kreasi Bangsa
Gambar 5.3 Dashboard komposisi karyawan PT. Widya Kreasi Bangsa

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keterangan Magang PT. Widya Kreasi Bangsa

Lampiran 2 RPS Pelaksanaan Magang

Lampiran 3 Laporan Harian/ Daily Report Magang

Lampiran 4 Dokumentasi Pelaksanaan Magang

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Profil Perusahaan

1.1.1 Sejarah Perusahaan

PT Widya Kreasi Bangsa resmi berdiri pada tahun 2020, tepat ketika pandemi COVID-19 mulai menyebar luas dan menimbulkan dampak besar di berbagai sektor, khususnya dunia pendidikan. Situasi tersebut mendorong lahirnya kebutuhan yang semakin mendesak akan solusi pembelajaran berbasis daring yang tidak hanya efektif, tetapi juga fleksibel serta adaptif. Kehadiran PT Widya Kreasi Bangsa dapat dipandang sebagai respons strategis terhadap fenomena ini, sekaligus sebagai wujud komitmen dalam menyediakan alternatif pendidikan yang mampu menjawab keterbatasan pembelajaran tatap muka. Pandangan ini sejalan dengan hasil penelitian Isma et al. (2022), yang menegaskan bahwa keberhasilan transformasi digital dalam pendidikan sangat dipengaruhi oleh stabilitas regulasi dan keberlanjutan dukungan kebijakan dari pemerintah. Sebagai langkah awal pengembangan bisnisnya, perusahaan meluncurkan produk perdana bernama Widya Edu, sebuah *platform* bimbingan belajar digital yang difokuskan untuk siswa tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA). Aplikasi ini dirancang secara khusus untuk mendukung proses belajar siswa dalam menghadapi berbagai bentuk evaluasi akademik, termasuk Ujian Tulis Berbasis Komputer (UTBK), Ujian Tengah Semester (UTS), hingga Ujian Akhir Semester (UAS).

Melalui pendekatan berbasis teknologi, Widya Edu berupaya menghadirkan sistem pembelajaran yang lebih terstruktur, interaktif, dan mudah diakses kapan saja. Tidak hanya menyediakan layanan bimbingan belajar, *platform* ini juga dilengkapi dengan fitur bank soal serta fasilitas

tryout, sehingga menawarkan pengalaman belajar jarak jauh yang lebih komprehensif dan praktis bagi para siswa. Kendati demikian, perjalanan perusahaan tidak terlepas dari tantangan. Pada tahun 2022, PT Widya Kreasi Bangsa menghadapi hambatan dalam memperluas jangkauan ke segmen pendidikan dasar dan menengah (K-12). Hambatan ini terutama dipengaruhi oleh dinamika kebijakan pemerintah, termasuk perubahan arah kebijakan yang dilakukan oleh Kementerian Pendidikan. Kondisi tersebut menuntut perusahaan untuk segera melakukan reposisi strategi agar tetap relevan dengan kebutuhan pasar. Sebagai respons, fokus pengembangan dialihkan dari segmen siswa K-12 menuju segmen profesional, meliputi lulusan baru *(fresh graduate)*, tenaga kerja muda, hingga individu yang tengah berupaya melakukan transisi karir.

Reposisi strategi ini kemudian melahirkan berbagai inovasi baru yang lebih sesuai dengan kebutuhan industri modern. Beberapa inisiatif penting yang lahir dari proses transformasi ini antara lain *Edspert.id*, *Edspert for Corporation*, serta *Aikrut*. Seluruh *platform* tersebut dirancang sebagai media pelatihan daring untuk mengasah keterampilan teknis maupun non-teknis yang relevan dengan perkembangan industri kontemporer. Kehadiran inisiatif tersebut juga sejalan dengan temuan dalam laporan OECD (2021) juga menekankan pentingnya peningkatan literasi digital, penguasaan teknologi, serta kesiapan tenaga kerja dalam menghadapi ketidakpastian ekonomi global dan perubahan struktur pasar kerja. Sebagai konsekuensi dari arah baru perusahaan, PT Widya Kreasi Bangsa secara resmi menghentikan operasional Widya Edu pada tahun 2023. Keputusan ini diambil sebagai bagian dari strategi untuk mengalokasikan sumber daya secara lebih efektif, sehingga upaya pengembangan sumber daya manusia (SDM) dapat dilakukan secara lebih luas, mendalam, dan berkelanjutan. Transformasi ini menandai perubahan signifikan dalam model bisnis perusahaan, dari yang awalnya berfokus pada

bimbingan belajar berbasis sekolah, menuju ke pengembangan keterampilan profesional yang berorientasi pada kebutuhan dunia kerja.

Menjelang akhir tahun 2022, perusahaan semakin memperkuat fondasinya dengan menjalin berbagai bentuk kerja sama strategis. Melalui skema *joint operations*, PT Widya Kreasi Bangsa berkolaborasi dengan sejumlah mitra penting seperti Widya Skilloka, Widya Institute, dan Arutala. Kolaborasi ini ditujukan untuk memperluas cakupan layanan dalam bidang pengembangan SDM, sehingga kontribusi perusahaan dapat menjangkau lebih banyak kalangan di Indonesia. Dengan model kerja sama tersebut, perusahaan berupaya menghadirkan layanan pendidikan dan pelatihan yang lebih holistik, terintegrasi, dan berkesinambungan. Dengan berpegang pada semangat inovasi berbasis teknologi, PT Widya Kreasi Bangsa berkomitmen untuk terus memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan kompetensi tenaga kerja nasional. Melalui berbagai program, inisiatif, dan kolaborasi strategis yang telah dilaksanakan, perusahaan mampu meneguhkan posisinya sebagai salah satu pionir utama dalam industri teknologi pendidikan *(EdTech)* di Indonesia. Tidak hanya menghadirkan solusi pembelajaran yang relevan, tetapi juga berperan aktif dalam mendukung agenda nasional di bidang transformasi digital dan pengembangan SDM yang kompetitif di era globalisasi

1.1.2 Struktur organisasi

Struktur organisasi PT Widya Kreasi Bangsa disusun dengan rapi dan terstruktur untuk mendukung kelancaran operasional serta menjalankan fungsi di setiap bagian secara efektif. Di posisi tertinggi, perusahaan dipimpin oleh *Founder* yang berperan dalam merumuskan visi dan misi, sekaligus mendorong terciptanya budaya kerja yang inovatif. Peran ini dilengkapi oleh kehadiran *Chief Executive Officer (CEO)* dan *Chief Operations Officer (COO)* yang bertanggung jawab dalam menentukan arah kebijakan strategis serta mengawasi jalannya kegiatan operasional agar

sesuai dengan target dan nilai perusahaan. Secara keseluruhan, struktur organisasi terbagi ke dalam beberapa divisi utama yang memiliki fungsi dan tanggung jawab masing-masing, menyesuaikan dengan kebutuhan bisnis di bidang teknologi pendidikan. Pembagian ini bertujuan agar koordinasi antar bagian berjalan lebih efisien, kinerja lebih terukur, dan tujuan perusahaan dapat dicapai dengan lebih baik Struktur organisasi PT Widya Kreasi Bangsa terdiri dari beberapa divisi utama yang masing-masing memiliki peran dan tanggung jawab spesifik. Setiap divisi dirancang untuk saling berkolaborasi guna mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan. Adapun pembagian divisi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Divisi *Product and Technology*

Divisi ini berperan sebagai motor penggerak inovasi, dengan fokus utama pada pengembangan produk digital. Beberapa posisi penting di dalamnya antara lain *Product Manager* dan *Product Research Manager*, yang bertugas merancang, mengembangkan, dan mengevaluasi produk berbasis teknologi agar tetap sesuai dengan kebutuhan pasar dan perkembangan industri.

2. Divisi *Sales and Marketing*

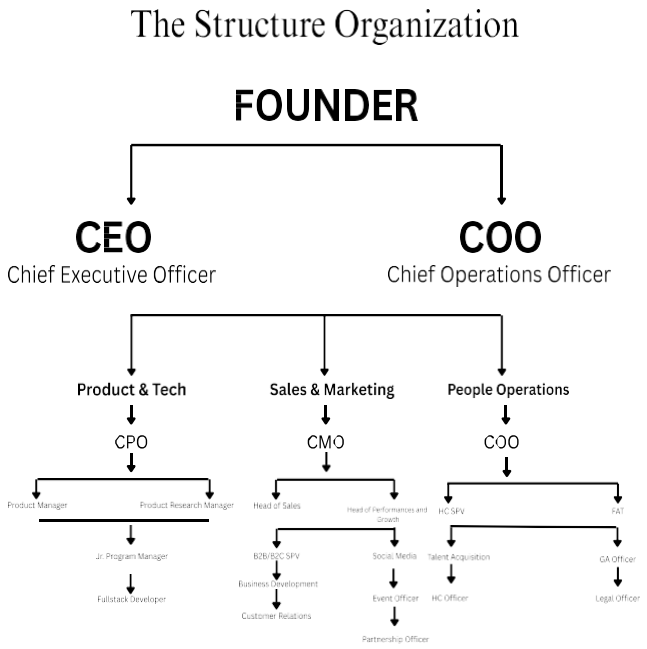
Divisi ini bertanggung jawab atas seluruh strategi pemasaran dan penjualan. Posisi-posisi penting dalam divisi ini mencakup *Head of Sales, Head of Performance and Growth, Supervisor, Business Development, Customer Relations, Event Officer*, dan *Partnership Officer*. Seluruh tim bekerja sama untuk mendorong pertumbuhan bisnis dan mencapai target perusahaan.

3. Divisi *People Operations*

Divisi ini mengelola aspek sumber daya manusia, administrasi umum, keuangan, dan kepatuhan hukum. Beberapa peran di dalamnya meliputi *Human Capital Supervisor, tim Finance, Accounting, and Tax (FAT), Talent Acquisition, HC Officer, GA Officer,* dan *Legal Officer*. Divisi

ini berfungsi sebagai penopang internal perusahaan agar operasional berjalan lancar dan sesuai ketentuan yang berlaku.

Struktur ini mendukung kolaborasi antardivisi demi tercapainya efektivitas kerja dan efisiensi proses bisnis. Ilustrasi visual dari struktur organisasi ini dapat dilihat pada Gambar 1.1.2.



Gambar 1.1.2

Struktur Organisasi PT. Widya Kreasi Bangsa

1.1.3 Visi dan misi Perusahaan

a Visi Perusahaan

Visi PT Widya Kreasi Bangsa dirangkum dalam satu kata kunci, yaitu RAISE, yang merupakan akronim dari lima nilai utama yang menjadi landasan budaya kerja dan aktivitas operasional perusahaan:

R – *Respect people, time, and system*

Menjunjung tinggi sikap saling menghormati antar individu, menghargai waktu, dan mematuhi sistem yang telah ditetapkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang profesional, produktif, dan harmonis.

A – *Always have Growth Mindset*

Mendorong setiap anggota tim untuk memiliki pola pikir terbuka dan adaptif terhadap perubahan, mencerminkan semangat pembelajaran berkelanjutan dalam menghadapi tantangan dan peluang.

I – *Integrating customer needs and product*

Menempatkan kebutuhan pengguna sebagai prioritas utama dalam setiap pengembangan produk, agar solusi yang dihasilkan benar-benar relevan dan bermanfaat bagi pasar.

S – *Sincere in every movement*

Menjunjung tinggi nilai kejujuran dan ketulusan dalam setiap tindakan dan keputusan, demi membangun integritas serta komitmen terhadap pencapaian visi bersama.

E – *Empowering the talent*

Berkomitmen untuk mengembangkan potensi individu dengan menciptakan lingkungan kerja yang suportif, demi mendukung pertumbuhan kompetensi dan kapasitas seluruh anggota tim.

b. Misi Perusahaan

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang *Education Technology (EdTech)* dan *Human Resource Technology (HRTech),* PT Widya Kreasi Bangsa memiliki misi utama untuk:

- Menjembatani kesenjangan kompetensi antara lulusan dan kebutuhan dunia kerja.
- Memperkuat keterampilan melalui pendekatan berbasis nilai-nilai personal.
- Memberikan kontribusi nyata dalam mencetak generasi yang siap berkarier secara tepat dan memiliki daya saing tinggi.

1.1.4 Layanan dan Cakupan Wilayah

Sebagai entitas yang bergerak di bidang teknologi dan pendidikan, PT Widya Kreasi Bangsa menghadirkan berbagai layanan berbasis teknologi yang dirancang untuk mendukung proses pembelajaran dan pelatihan secara digital, baik dalam konteks akademik maupun profesional. Salah satu layanan unggulan yang ditawarkan adalah *platform* pelatihan digital, yang bertujuan untuk membantu perusahaan dan institusi dalam menyelenggarakan pelatihan karyawan secara lebih efisien, terstruktur, dan terukur. *Platform* ini mencakup beragam format pembelajaran, seperti *e-learning* interaktif, *webinar*, serta modul pelatihan berbasis multimedia yang dirancang secara adaptif sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik pengguna. Dengan pendekatan yang fleksibel dan *user-friendly*, PT Widya Kreasi Bangsa berupaya meningkatkan efektivitas proses pembelajaran sekaligus memberikan pengalaman belajar yang menyenangkan dan bermakna.

Sebagai bentuk nyata dari komitmen dalam menyediakan solusi teknologi pendidikan yang berkelanjutan, PT Widya Kreasi Bangsa terus memperluas jangkauan operasionalnya ke berbagai sektor pendidikan formal maupun industri di seluruh Indonesia. Ekspansi ini tidak hanya mencerminkan pertumbuhan perusahaan, tetapi juga menegaskan peran strategisnya dalam mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia nasional. Melalui inovasi teknologi yang aplikatif, relevan, dan berorientasi pada kebutuhan masa depan, perusahaan bertekad untuk menjadi mitra terpercaya dalam menciptakan ekosistem pembelajaran yang inklusif, adaptif, dan berdaya saing tinggi.

1.2. Latar Belakang Masalah

Perkembangan era digital mendorong pesatnya transformasi di sektor Teknologi Pendidikan (*Educational Technology* atau *EdTech*) yang semakin gencar menghadirkan inovasi dalam metode pembelajaran. *EdTech* tidak hanya berfokus pada sistem pendidikan formal, tetapi juga berperan penting dalam mendukung pengembangan keterampilan individu di dunia kerja professional. Sejalan dengan hal itu, Frankiewicz & Chamorro-Premuzic (2020) menegaskan bahwa *EdTech* memberikan kontribusi besar dalam menciptakan pendekatan pembelajaran yang membangun budaya belajar berkelanjutan serta selaras dengan tuntutan industri modern yang dinamis. Selain itu, digitalisasi pendidikan juga menciptakan peluang baru dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). Pemanfaatan *platform* daring serta integrasi teknologi kecerdasan buatan (AI) memungkinkan proses pembelajaran, pengembangan keterampilan, dan pengambilan keputusan berbasis data dilakukan lebih efisien. Penelitian oleh Herlissha et al. (2024) menjelaskan bahwa penerapan *big data*, analitik, dan otomatisasi berperan memperkuat efektivitas manajemen SDM, mempercepat proses pembelajaran, serta meningkatkan akurasi dalam pengambilan keputusan strategis. Sejalan dengan hal tersebut, Asari et al. (2023) menekankan bahwa digitalisasi di sektor *EdTech* merupakan fondasi utama dalam membangun sistem pendidikan dan manajemen SDM yang tangguh, adaptif, serta berkesinambungan. Meningkatnya peran teknologi juga menjadikan *EdTech* sebagai pilar penting dalam proses transformasi digital organisasi. Kehadiran inovasi ini berhasil mentransformasi metode pembelajaran ke arah yang lebih fleksibel, interaktif, dan berbasis teknologi. Namun, pertumbuhan tersebut diikuti pula oleh tantangan, seperti kesenjangan kualitas, keterbatasan pemerataan akses, serta relevansi antara pembelajaran dan kebutuhan pasar kerja (Bhushan & Shukla, 2024).

Laporan HolonIQ (2023) bahkan memperkirakan bahwa nilai pasar global *EdTech* akan melampaui USD 400 miliar pada tahun 2025, didorong oleh meningkatnya permintaan akan pelatihan teknologi. Meski demikian,

pertumbuhan ini memerlukan evaluasi komprehensif untuk memastikan bahwa implementasi teknologi benar-benar mendukung pengembangan SDM yang adaptif dan inovatif. Adopsi *EdTech* hanya dapat optimal apabila organisasi memiliki kesiapan budaya kerja digital serta strategi peningkatan kompetensi karyawan (Al-Fraihat et al., 2020). Meskipun PT Widya Kreasi Bangsa telah mengembangkan beragam inovasi di bidang pendidikan berbasis teknologi, perusahaan masih menghadapi sejumlah tantangan dalam aspek manajemen sumber daya manusia, khususnya pada proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja. Berdasarkan data internal tim *Human Capital*, ditemukan adanya ketidaksesuaian yang cukup signifikan antara kualifikasi kandidat dengan kebutuhan jabatan, terutama pada posisi teknis level C. Dalam beberapa proses rekrutmen, banyak kandidat yang tidak memenuhi standar teknis dasar yang dipersyaratkan, sementara sebagian lainnya dinilai kurang sesuai dengan nilai budaya organisasi perusahaan. Ketidaksesuaian ini berimplikasi pada lamanya waktu pemenuhan kebutuhan SDM, sehingga berpengaruh terhadap efektivitas kinerja divisi terkait.

Selain itu, *time to hire* di perusahaan juga relatif panjang. Rata-rata waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan satu siklus rekrutmen mencapai sekitar 22 hari (±3 minggu)**,** lebih lama dibandingkan target internal perusahaan yang menargetkan penyelesaian dalam 1–2 minggu. Durasi ini mencakup tahapan sejak publikasi lowongan, seleksi administrasi, tes teknis, wawancara HR, hingga wawancara *user*. Kondisi tersebut menimbulkan hambatan dalam pemenuhan kebutuhan tim secara tepat waktu dan berpotensi mengganggu produktivitas divisi yang sedang mengerjakan proyek berbasis tenggat. Dalam beberapa kasus, proyek pengembangan produk digital terpaksa ditunda karena posisi krusial, seperti *front-end developer* dan *Marketing Specialist*, belum segera terisi.

Kendala lain yang cukup signifikan adalah tingginya tingkat pengunduran diri kandidat pada tahap akhir proses seleksi. Berdasarkan catatan HR tahun 2024, terdapat sejumlah kandidat yang telah dinyatakan

lolos seleksi namun memilih mundur sebelum menjalani *onboarding*. Fenomena ini sebagian besar dipicu oleh kurangnya informasi yang disampaikan kepada kandidat sejak awal, terutama terkait ekspektasi pekerjaan, sistem kerja *hybrid*, serta budaya organisasi berbasis target (KPI). Ketidaksesuaian harapan antara perusahaan dan kandidat berisiko menimbulkan kerugian waktu, tenaga, dan biaya rekrutmen yang telah dikeluarkan.

Permasalahan-permasalahan tersebut juga diperburuk oleh minimnya program pelatihan pasca rekrutmen yang benar-benar berbasis pada analisis kebutuhan nyata. Pelatihan yang diberikan selama ini masih bersifat umum dan belum sepenuhnya menjembatani kesenjangan kompetensi, khususnya pada bidang teknis. Akibatnya, proses adaptasi karyawan baru berjalan lebih lambat, dan perusahaan membutuhkan waktu tambahan untuk memastikan karyawan dapat berkontribusi secara optimal (Bilan et al., 2020). Kondisi ini mempertegas pentingnya perbaikan mendasar dalam strategi rekrutmen dan seleksi berbasis kebutuhan organisasi agar akuisisi talenta lebih tepat sasaran dan mampu mendukung keberlanjutan bisnis. Rekrutmen memegang peranan vital dalam manajemen SDM karena merupakan pintu awal untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dalam menunjang tujuan perusahaan (Hamza et al., 2021). Studi ini berfokus pada PT Widya Kreasi Bangsa sebagai perusahaan rintisan (*start-up*) di bidang *EdTech*, guna mengkaji bagaimana optimalisasi proses rekrutmen dan seleksi dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM. Rekrutmen tidak hanya sebatas pencarian kandidat dengan kompetensi teknis, tetapi juga merupakan bagian dari strategi *talent acquisition* yang mempertimbangkan kesesuaian nilai personal dan potensi jangka panjang kandidat dengan budaya perusahaan (Lievens & Highhouse, 2003). Dengan menerapkan pendekatan yang sistematis dan terstruktur, perusahaan dapat meningkatkan kualitas SDM sekaligus mendukung keberlanjutan strategi bisnis (Lakshmi Bala, 2024).

Penelitian ini memiliki relevansi yang kuat dalam bidang manajemen, khususnya kajian manajemen SDM. Fokus utamanya adalah menekankan bagaimana rekrutmen dan seleksi berkontribusi terhadap peningkatan kualitas serta kapabilitas tenaga kerja. Proses rekrutmen yang baik tidak hanya akan meningkatkan kualitas individu dalam organisasi, tetapi juga memperkuat daya saing perusahaan di industri yang kompetitif (Musaba & S. H., 2024) Dengan demikian, praktik rekrutmen yang efektif diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh wawasan baru mengenai strategi pengelolaan SDM yang lebih sistematis dan berbasis data, sehingga mampu mendukung perbaikan dalam rekrutmen, pelatihan, serta keterlibatan karyawan di PT Widya Kreasi Bangsa. Temuan penelitian ini juga diharapkan memberi kontribusi signifikan bagi peningkatan daya saing perusahaan di tengah perkembangan industri *EdTech* yang semakin kompetitif.

1.3. Rumusan Masalah

a) Deskripsi Masalah

Selama masa penelitian berlangsung pada PT Widya Kreasi Bangsa, ditemukan permasalahan dalam proses rekrutmen dan seleksi yang belum berjalan secara optimal. Proses perekrutan sering kali menghasilkan kandidat yang tidak sesuai dengan kebutuhan kompetensi perusahaan, baik dari segi kemampuan teknis maupun kesesuaian dengan budaya kerja. Permasalahan ini berdampak pada lamanya waktu pemenuhan tenaga kerja, tingginya tingkat kegagalan kandidat dalam tahap seleksi, serta ketidakefisienan proses adaptasi dan integrasi karyawan baru dalam tim.

b) Kesenjangan antara Harapan dan Realitas

Harapannya, proses rekrutmen dan seleksi dapat menghasilkan kandidat yang memiliki kompetensi teknis yang relevan, mampu bekerja

secara efektif dalam tim, serta memiliki nilai yang sejalan dengan budaya perusahaan. Namun dalam praktiknya, terdapat kesenjangan di mana banyak kandidat yang tidak lolos seleksi karena tidak memenuhi standar teknis, dan yang lolos pun sering membutuhkan waktu lama untuk beradaptasi. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan antara strategi perekrutan yang dirancang dengan hasil aktual di lapangan.

c) Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana proses rekrutmen dan seleksi yang saat ini diterapkan oleh PT Widya Kreasi Bangsa serta kendala yang dihadapi dalam pelaksanaanya?
2. Bagaimana dampak proses rekrutmen dan seleksi terhadap efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di PT Widya Kreasi Bangsa?

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengevaluasi proses rekrutmen dan seleksi yang diterapkan di PT Widya Kreasi Bangsa dalam rangka meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi dan mendeskripsikan proses rekrutmen dan seleksi yang saat ini dilaksanakan oleh PT Widya Kreasi Bangsa, serta mengkaji kendala yang dihadapi dalam pelaksanaannya.
2. Menganalisis dampak proses rekrutmen dan seleksi terhadap efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di PT Widya Kreasi Bangsa.

1.5. Implikasi Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi strategis bagi PT Widya Kreasi Bangsa dalam meningkatkan efektivitas proses rekrutmen dan seleksi, sehingga perusahaan dapat menjaring kandidat yang lebih tepat sasaran, khususnya untuk mengisi posisi-posisi di divisi teknis

dan manajerial. Penyempurnaan dalam tahapan ini dipercaya akan mempercepat proses perekrutan, meningkatkan akurasi dalam penyaringan, serta mendukung kualitas sumber daya manusia yang lebih unggul.

Di samping nilai praktis yang ditawarkan, penelitian ini turut memperkaya kajian akademik dalam ranah manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait strategi rekrutmen dan seleksi dalam konteks perusahaan berbasis teknologi pendidikan (*EdTech*). Temuan dalam studi ini diharapkan mampu memberikan perspektif baru terhadap permasalahan dan kompleksitas rekrutmen di lingkungan *start-up* yang terus berkembang dan beradaptasi dengan perubahan.

Sebagai bentuk kontribusi nyata, penelitian ini mengusulkan sejumlah langkah yang dapat langsung diterapkan oleh perusahaan. Beberapa di antaranya meliputi perumusan standar kompetensi yang lebih jelas dan terukur, pemanfaatan teknologi digital dalam proses seleksi, serta penyelenggaraan pelatihan teknis untuk calon kandidat yang potensial. Pendekatan ini bertujuan untuk meminimalkan ketidaksesuaian antara kualifikasi kandidat dan tuntutan jabatan yang tersedia. Selain itu, hasil studi ini juga berpotensi menjadi dasar dalam penyusunan ulang kebijakan internal perusahaan terkait proses *talent acquisition*. Ini mencakup pengembangan sistem database pelamar yang lebih terintegrasi, pemetaan kompetensi secara menyeluruh, serta penguatan metode asesmen berbasis data. Dengan pendekatan tersebut, perusahaan dapat menetapkan kebijakan yang lebih adaptif dan selaras dengan kebutuhan organisasi secara berkelanjutan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen dan seleksi merupakan dua komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berperan besar dalam menentukan kualitas awal tenaga kerja di suatu organisasi. Menurut Septinawati & Linando (2024) Rekrutmen adalah aktivitas untuk mengidentifikasi dan menarik calon tenaga kerja yang potensial guna mengisi lowongan pekerjaan saat ini maupun di masa depan sementara itu, seleksi berfokus pada proses penyaringan dan evaluasi guna menemukan individu yang paling tepat untuk menempati posisi tertentu. Dalam praktiknya, rekrutmen dan seleksi kini tidak lagi dipandang sekadar sebagai proses administratif, melainkan telah menjadi bagian dari strategi organisasi dalam membangun keunggulan kompetitif jangka panjang.

Berdasarkan penelitian, Gill (2021) mengungkapkan bahwa rekrutmen dan seleksi memiliki peran krusial dalam keberhasilan penempatan serta retensi karyawan. Mereka menekankan pentingnya pendekatan yang sistematis dan objektif agar kualitas SDM yang diperoleh benar-benar sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sejalan dengan hal itu, Aldhuhoori et al. (2022) menyoroti pentingnya penerapan pendekatan berbasis kompetensi serta pemanfaatan berbagai saluran rekrutmen, baik internal maupun eksternal. Penelitian mereka menunjukkan bahwa perusahaan yang mengadopsi praktik rekrutmen modern cenderung mengalami peningkatan stabilitas organisasi dan produktivitas kerja. Temuan tersebut diperkuat oleh studi Girsang et al. (2023) yang menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang dijalankan secara sistematis dan berbasis data berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Semakin akurat proses identifikasi dan penyaringan

kandidat dilakukan, semakin besar peluang organisasi mendapatkan SDM yang unggul dan selaras dengan arah strategis perusahaan.

Dalam konteks industri berbasis teknologi seperti PT Widya Kreasi Bangsa yang bergerak di sektor *EdTech*, tantangan rekrutmen dan seleksi menjadi semakin kompleks. Tidak cukup hanya menilai kemampuan teknis pelamar, perusahaan juga perlu mempertimbangkan kecocokan budaya (c*ultural fit),* kemampuan adaptasi terhadap perkembangan teknologi, serta potensi pembelajaran berkelanjutan dalam lingkungan kerja yang dinamis. Menurut penelitian terbaru, Folger et al. (2022) menjelaskan bahwa penggunaan seleksi digital berbasis algoritma dan analitik data dapat meningkatkan efisiensi proses sekaligus memperkuat citra positif perusahaan di mata kandidat. Namun, efektivitas pendekatan berbasis teknologi ini tetap harus diimbangi dengan prinsip keadilan, transparansi, dan akuntabilitas agar tidak mengurangi kepercayaan pelamar terhadap proses seleksi. Selanjutnya, studi oleh Dukanovic & Krpan (2025) menyoroti bagaimana teknologi digital seperti *Applicant Tracking System* (ATS), wawancara berbasis AI, dan tes psikometrik daring telah membantu menyaring kandidat secara lebih objektif dan konsisten.

Pendekatan ini tidak hanya mempercepat proses seleksi, tetapi juga mengurangi risiko bias yang sering muncul dalam penilaian konvensional. Kendati demikian, mereka menegaskan bahwa peran manusia tetap esensial, terutama dalam tahap akhir seleksi untuk memahami karakter, motivasi, serta keselarasan visi pribadi kandidat dengan arah pengembangan organisasi. Di tengah transformasi digital dan persaingan yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk menyeimbangkan antara pemanfaatan teknologi dan pendekatan humanistik dalam proses rekrutmen. Hal ini mencakup penyusunan deskripsi pekerjaan yang jelas, strategi employer branding yang efektif, hingga proses *onboarding* yang mendukung adaptasi dan keterlibatan karyawan baru secara optimal (Arbak & Pavithra, 2020). Organisasi yang mampu merancang proses rekrutmen secara holistik dan berorientasi ke depan akan memiliki keunggulan dalam menjaring serta

mempertahankan talenta terbaik. Oleh karena itu, rekrutmen dan seleksi bukan lagi sekadar mekanisme pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, tetapi merupakan investasi jangka panjang dalam membangun fondasi organisasi yang tangguh, adaptif, dan kompetitif di era digital (Buitek et al., 2025).

2.1.2. Tujuan Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen dan seleksi merupakan dua tahapan penting dalam manajemen sumber daya manusia yang secara langsung memengaruhi kualitas awal individu yang direkrut ke dalam organisasi. Tujuan utamanya bukan sekadar menemukan kandidat yang memiliki keterampilan teknis, tetapi juga mereka yang memiliki keselarasan nilai, pola pikir, dan budaya kerja yang sesuai dengan arah dan visi perusahaan. Dalam konteks persaingan bisnis yang terus berkembang, proses rekrutmen dan seleksi yang dirancang secara tepat akan menjadi fondasi utama bagi organisasi dalam membangun tim kerja yang tangguh, adaptif, dan kompetitif. Penelitian oleh Kisang (2023) menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi digital dan pendekatan berbasis data dalam proses ini berkontribusi positif terhadap peningkatan kualitas SDM dan kinerja organisasi dalam jangka panjang. Rekrutmen berperan sebagai gerbang awal dalam menarik talenta. Kegiatan ini tidak hanya sebatas menyebarkan informasi lowongan, tetapi juga mencakup strategi employer branding, pemanfaatan media sosial, serta keterlibatan aktif dalam komunitas profesional maupun akademik (Tikson et al., 2018).

Upaya tersebut bertujuan untuk meningkatkan daya tarik organisasi di mata kandidat potensial. Sementara itu, proses seleksi bertujuan untuk menyaring dan mengevaluasi kandidat secara sistematis dan objektif. Pendekatan seperti wawancara berbasis kompetensi dan asesmen psikometrik banyak digunakan untuk memastikan kesesuaian antara karakteristik individu dengan kebutuhan organisasi. Berdasarkan penelitian Sirojuddin & Sopiah (2022) menyatakan bahwa kombinasi strategi

rekrutmen digital dengan proses seleksi yang transparan akan meningkatkan efektivitas proses perekrutan, mengurangi risiko bias, serta menghasilkan keputusan yang lebih akurat. Proses rekrutmen dan seleksi sangat memengaruhi kinerja organisasi, pentingnya penyusunan kriteria seleksi yang terukur serta penggunaan metode evaluasi yang relevan agar tercipta keselarasan antara individu dan lingkungan kerja. Hal ini berdampak pada meningkatnya produktivitas serta bertambahnya retensi karyawan dalam jangka Panjang (Oyadiran & Ishaq, 2023).

Selaras dengan hal itu, Rodríguez-Sánchez et al. (2019) menjelaskan bahwa penerapan teknologi dalam proses rekrutmen modern dapat memperluas jangkauan pencarian talenta sekaligus menciptakan pengalaman seleksi yang lebih profesional dan transparan. Pendekatan ini sangat relevan diterapkan di perusahaan teknologi pendidikan seperti PT Widya Kreasi Bangsa, di mana kebutuhan akan talenta yang menguasai teknologi, memahami metode pembelajaran digital, serta mampu bekerja dalam lingkungan yang *agile* dan kolaboratif terus meningkat. Oleh karena itu, proses rekrutmen sebaiknya tidak hanya berfokus pada pencarian keterampilan teknis, melainkan juga memperhatikan fleksibilitas, semangat inovasi, dan kecocokan budaya. Gilch & Sieweke (2021) menyatakan bahwa penggunaan *design thinking* dalam perekrutan serta pemanfaatan alat digital seperti gamifikasi dan asesmen daring terbukti memperbaiki kualitas hasil rekrutmen dan mempercepat prosesnya. Mereka juga menekankan bahwa peran rekrutmen telah berkembang menjadi fungsi strategis yang menjembatani dinamika eksternal dan internal organisasi, terutama dalam konteks transformasi digital. Oleh karena itu, penerapan strategi rekrutmen dan seleksi yang modernserta terintegrasi menjadi semakin penting bagi perusahaan dalam upaya menjaring talenta terbaik. Pendekatan ini juga turut mendukung penguatan citra perusahaan sebagai tempat kerja yang menarik, menciptakan pengalaman positif bagi kandidat, serta membantu menekan tingkat *turnover* secara signifikan.

2.1.3. Proses Rekrutmen dan Seleksi

Proses rekrutmen dan seleksi di PT Widya Kreasi Bangsa dirancang secara terintegrasi, menyesuaikan kebutuhan strategis organisasi. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang teknologi pendidikan, PT Widya Kreasi Bangsa membutuhkan tenaga kerja yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki nilai kolaborasi, fleksibilitas tinggi, dan semangat belajar berkelanjutan. Oleh karena itu, proses perekrutan tidak dilakukan secara instan, melainkan melalui tahapan yang berlapis untuk memastikan kualitas dan kesesuaian kandidat secara menyeluruh (Sarangi et al., 2025). Tahap perencanaan kebutuhan SDM dimulai dari pengumpulan data pencapaian KPI, proyeksi ekspansi proyek, serta analisis risiko kapasitas tenaga kerja. Tim *Human Capital* kemudian menyusun *workforce planning*, dilanjutkan dengan *job analysis* dan perumusan *job description* rinci yang memuat tugas, kompetensi inti, dan perilaku kerja sesuai nilai budaya organisasi. Strategi *sourcing* diterapkan secara multi-kanal, antara lain dengan kolaborasi universitas (program magang dan perekrutan *fresh graduate*), platform lowongan daring, jejaring profesional seperti *LinkedIn*, dan program rujukan internal (Torbati et al., 2024). Efektivitas proses rekrutmen secara signifikan dipengaruhi oleh sejauh mana organisasi dapat mencocokkan kebutuhan posisi dengan karakteristik kandidat secara menyeluruh, mencakup kompetensi teknis, pengalaman kerja, serta kesesuaian nilai dan budaya organisasi.

Pendekatan tersebut amat relevan bagi perusahaan *EdTech* seperti PT Widya Kreasi Bangsa, mengingat sifat pekerjaan yang memerlukan kolaborasi lintas fungsi, adaptasi terhadap proyek berbasis digital, dan kreativitas dalam pengembangan produk (Ekwoaba et al., 2015). Seleksi selanjutnya dilakukan secara berlapis dengan pendekatan kompetensi (*competency-based selection*) dan penilaian kecocokan budaya (*cultural fit*). Tahapan awal mencakup seleksi administratif (CV, portofolio, surat lamaran), dilanjutkan dengan tes keterampilan teknis berbasis simulasi kerja atau studi kasus. Kandidat kemudian mengikuti wawancara teknis oleh tim

fungsional dan wawancara budaya kerja oleh *Human Capital* untuk mengevaluasi nilai personal, komunikasi, motivasi, dan ketahanan kerja di lingkungan dinamis. Seluruh kandidat yang lolos tahapan seleksi akan menerima surat penawaran kerja (*job offering letter*) yang memuat hak dan kewajiban karyawan secara detail, termasuk kompensasi, tunjangan, fasilitas, dan kebijakan internal. Sebelum bergabung, kandidat menjalani sesi *preboarding* untuk memperkenalkan budaya kerja, etika profesional, dan ekspektasi kinerja, guna membangun kesiapan mental dan menekan risiko *culture shock*. Tahapan *onboarding* dilakukan melalui program orientasi terstruktur beberapa minggu, mencakup pelatihan teknis dasar, pendampingan oleh mentor internal (*buddy system*), pengenalan lintas tim, dan alur penggunaan platform teknologi perusahaan. Pendekatan ini terbukti menurunkan angka turnover awal dan mempercepat integrasi sosial serta kinerja karyawan baru dalam tiga bulan pertama Melalui proses rekrutmen dan seleksi yang strategis, terarah, dan berbasis nilai serta kompetensi, PT Widya Kreasi Bangsa membangun sistem talenta yang tidak hanya memenuhi kebutuhan saat ini, tetapi juga memperkuat kapabilitas organisasi untuk menghadapi transformasi digital masa depan. Rekrutmen diposisikan bukan sekadar fungsi administratif, melainkan pilar utama dalam pembentukan budaya organisasi dan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Dickson & Isaiah, 2024).

2.1.4. Competency-Based Rekrutmen dan Seleksi

Pendekatan berbasis kompetensi (*competency-based recruitment and selection*) merupakan strategi rekrutmen yang berfokus pada identifikasi, pengukuran, dan pemenuhan kompetensi inti yang dibutuhkan organisasi untuk mencapai tujuan strategisnya. Kompetensi diartikan sebagai kombinasi pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan nilai yang dapat diamati serta diukur, yang secara langsung berkontribusi pada kinerja individu maupun organisasi (Workitect, 2023). Penerapan pendekatan ini diawali dengan penyusunan kamus kompetensi (*competency dictionary*) dan

profil kompetensi untuk setiap posisi. Kamus kompetensi memuat daftar kompetensi inti, teknis, dan kepemimpinan yang disesuaikan dengan visi, misi, serta nilai budaya organisasi (Ryantandi, 2022). Profil kompetensi dijadikan sebagai pedoman penting dalam menyusun deskripsi jabatan, melaksanakan seleksi kandidat, serta merancang program pengembangan karir. Dengan profil kompetensi, organisasi fokus pada pemenuhan kompetensi yang dibutuhkan untuk suatu posisi seperti keterampilan teknis, kepemimpinan, dan karakteristik perilaku bukan hanya berdasarkan gelar akademik atau pengalaman tertulis di CV Yeboah & Adamah (2021). Proses seleksi berbasis kompetensi biasanya mencakup wawancara berbasis kompetensi (*competency-based interview*), yang menggunakan teknik STAR (*Situation, Task, Action, Result*) untuk menggali perilaku kandidat dalam situasi nyata sehingga dapat memprediksi kinerja di masa depan. Selain itu, organisasi memanfaatkan berbagai alat asesmen seperti tes psikometrik daring, studi kasus, dan *role play* untuk mengukur keterampilan teknis serta kompetensi perilaku, misalnya kemampuan berpikir kritis, kerja sama tim, komunikasi, dan ketahanan kerja (Peregrin, 2014). Seluruh proses penilaian didukung oleh indikator perilaku yang jelas dan terukur, sehingga pengambilan keputusan dilakukan secara objektif dan mengurangi potensi bias.

Pendekatan ini memberikan keuntungan strategis karena mampu menciptakan proses seleksi yang lebih transparan, objektif, dan selaras dengan budaya organisasi. Kandidat yang terpilih memiliki kemungkinan lebih besar untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, data hasil asesmen kompetensi dapat dimanfaatkan untuk perencanaan karir dan pengembangan karyawan di masa mendatang, sehingga mendukung pembentukan jalur sukses dan peningkatan kapasitas organisasi secara berkelanjutan. Bagi PT Widya Kreasi Bangsa, penerapan rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi sangat relevan mengingat dinamika industri teknologi pendidikan yang menuntut kemampuan adaptasi, kreativitas, dan

kolaborasi lintas fungsi. Pendekatan ini memastikan kandidat yang direkrut tidak hanya memenuhi persyaratan teknis, tetapi juga membawa nilai dan perilaku yang mendukung inovasi produk, pengembangan pengalaman belajar digital, serta pertumbuhan jangka panjang organisasi. Dengan demikian, rekrutmen berbasis kompetensi bukan hanya menjadi mekanisme perekrutan tenaga kerja, tetapi juga investasi strategis dalam membangun fondasi organisasi yang tangguh, adaptif, dan berdaya saing di era transformasi digital (Kochanski, 2020).

2.2. Kecepatan *time-to-fill* dan faktor penghambat

Time-to-fill merupakan salah satu indikator kinerja utama (KPI) yang secara luas digunakan oleh praktisi sumber daya manusia untuk mengukur seberapa efisien proses rekrutmen berjalan. Metrik ini menghitung jumlah hari sejak posisi resmi diumumkan terbuka hingga kandidat yang dipilih menerima tawaran kerja secara resmi. Dalam praktiknya, metrik ini menjadi semacam barometer bagi perusahaan untuk melihat apakah proses perekrutan berjalan cepat, atau justru menimbulkan keterlambatan yang dapat memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. *Time-to-fill* yang singkat umumnya menunjukkan bahwa organisasi mampu merespons kebutuhan tenaga kerja dengan cepat, sedangkan *time-to-fill* yang terlalu panjang bisa menjadi sinyal adanya hambatan pada proses rekrutmen. Dampak dari keterlambatan pengisian posisi tidak bisa dianggap sepele. Posisi yang terlalu lama kosong dapat meningkatkan beban kerja karyawan yang ada, membuat tim menjadi kewalahan, dan menurunkan kualitas layanan maupun hasil kerja. Selain itu, keterlambatan juga berpotensi menunda pelaksanaan proyek strategis, mengganggu jadwal produksi, bahkan menyebabkan hilangnya peluang bisnis yang bernilai bagi perusahaan (Álvarez-Gutiérrez et al., 2021).

Efisiensi *time-to-fill* yang baik berkorelasi dengan kelancaran aktivitas organisasi. Posisi yang lama kosong dapat meningkatkan beban kerja bagi karyawan lain, menurunkan kualitas layanan atau *output*,

menunda proyek strategis, bahkan menimbulkan biaya tersembunyi dalam bentuk kesempatan yang terlewat. Beberapa studi dalam *HR Analytics* menunjukkan bahwa perusahaan yang menggunakan data dan analitik rekrutmen mampu mengidentifikasi hambatan dalam proses seperti proses wawancara yang panjang, persetujuan jabatan yang lambat, dan koordinasi antar departemen yang buruk (Gabcanova, 2012).

Dalam konteks PT Widya Kreasi Bangsa, pengukuran *time-to-fill* dilakukan secara rutin menggunakan data dari *applicant tracking syste*m dan laporan tim Human Capital. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa waktu pengisian bervariasi tergantung jenis serta level posisi, dimana posisi yang memerlukan keahlian spesifik atau manajerial cenderung lebih lama dibanding posisi *entry-level*. Penelitian oleh Yoon et al. (2024) menunjukkan bahwa analisis lebih lanjut akan mengungkap faktor internal seperti kejelasan deskripsi pekerjaan dan prosedur persetujuan, faktor eksternal seperti persaingan pasar tenaga kerja dan ketersediaan talenta, serta faktor dari sisi kandidat seperti responsivitas dan negosiasi sebagai penyebab keterlambatan. Oleh karena itu, untuk mengatasi hambatan tersebut, strategi perbaikan yang disarankan meliputi penggunaan data analitik rekrutmen, otomatisasi proses seleksi administratif, digitalisasi wawancara/penjadwalan, dan pemanfaatan *talent pool*. Dengan penerapan strategi-strategi tersebut, organisasi dapat mempersingkat *time-to-fill*, menjaga produktivitas operasional, dan memastikan kebutuhan tenaga kerja terpenuhi tepat waktu (Bonilla-Chaves & Palos-Sánchez, 2023).

2.3. Standarisasi Asesmen dan Peran *Applicant Tracking System* (ATS)

Standarisasi asesmen merupakan elemen kunci dalam memastikan proses rekrutmen berjalan secara objektif, adil, dan konsisten. Dalam praktik tradisional, evaluasi kandidat sering kali bergantung pada preferensi subjektif pewawancara. Hal ini dapat menimbulkan bias, terutama ketika alat ukur, format wawancara, serta kriteria penilaian yang digunakan berbeda-beda antar pewawancara atau tim rekrutmen (Albaroudi et al.,

2024). Ketidakkonsistenan tersebut berpotensi mengurangi reliabilitas hasil seleksi dan menyebabkan keputusan perekrutan menjadi kurang akurat. Untuk mengatasi masalah ini, banyak organisasi beralih pada penerapan *Applicant Tracking System* (ATS), yaitu sistem digital yang membantu mengelola seluruh proses rekrutmen dari awal hingga akhir. ATS berfungsi sebagai pusat pengelolaan data pelamar, mencakup penyaringan awal (*resume screening*), penjadwalan wawancara, dokumentasi hasil asesmen, hingga penyimpanan riwayat kandidat (Abdul et al., 2020). Integrasi teknologi seperti *Natural Language Processing* (NLP) dan *machine learning* memungkinkan ATS melakukan analisis data pelamar secara otomatis, mengklasifikasikan kompetensi berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan, dan memprioritaskan kandidat yang paling sesuai dengan kebutuhan organisasi (Bogen & Rieke, 2018).

Dengan demikian, HR dapat menghemat waktu pada tahap administratif dan mengalokasikan lebih banyak energi untuk mengevaluasi kualitas kandidat secara mendalam. Lebih jauh, ATS yang terintegrasi dengan metode asesmen berbasis data membantu meningkatkan objektivitas keputusan. Oleh karena itu, penerapan ATS sering dipadukan dengan strategi *bias mitigation* seperti *blind recruitment*, panel wawancara, dan penggunaan *anchor rating scales* agar setiap kandidat mendapatkan penilaian yang adil (Moscoso & Salgado, 2001). Selain penggunaan ATS, standarisasi asesmen juga mencakup penerapan *structured interview guide* dan tes berbasis kompetensi. Wawancara terstruktur terbukti lebih reliabel dibandingkan wawancara tidak terstruktur karena menggunakan daftar pertanyaan yang sama, sistem penilaian yang distandardisasi, dan indikator perilaku yang jelas.

Penelitian oleh Hickman et al. (2022) menunjukkan bahwa wawancara terstruktur memiliki *predictive validity* yang lebih tinggi dalam memprediksi kinerja kerja di masa depan. Standarisasi ini biasanya dilengkapi dengan *behavioral assessment* seperti studi kasus atau simulasi kerja, yang memungkinkan kandidat menunjukkan kompetensi secara

langsung dalam konteks yang menyerupai pekerjaan sebenarnya. Hal ini meningkatkan relevansi hasil seleksi karena perusahaan dapat mengamati keterampilan teknis, pemecahan masalah, dan kemampuan kerja sama kandidat secara nyata. Berdasarkan penelitian Derous & Decoster (2017), organisasi yang mengadopsi ATS secara efektif tidak hanya mempercepat proses rekrutmen (*time-to-fill*), tetapi juga meminimalisasi *hiring bias* karena keputusan berbasis data lebih konsisten dibandingkan keputusan yang hanya mengandalkan intuisi. Dengan kata lain, standarisasi asesmen dan pemanfaatan ATS yang optimal membantu organisasi membangun proses rekrutmen yang lebih akurat, inklusif, dan berorientasi pada kualitas jangka panjang.

2.4. Budaya Perusahaan dan *Cultural Fit* dalam Rekrutmen dan Seleksi

Budaya organisasi merupakan faktor penting yang memengaruhi identitas perusahaan serta pola perilaku karyawan di dalamnya. Budaya ini terbentuk dari nilai, norma, dan praktik bersama yang berkembang dalam organisasi dan berfungsi sebagai pedoman bagi anggota dalam mengambil keputusan serta berinteraksi satu sama lain (Agustyana et al., 2025). Dengan demikian, budaya organisasi berperan sebagai mekanisme pengikat yang menjaga konsistensi perilaku sekaligus mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan (Szegedi et al., 2020). Budaya yang kuat mencakup nilai-nilai, norma, simbol, serta praktik kerja yang menjadi pedoman kolektif dalam pengambilan keputusan dan interaksi sehari-hari, sehingga berfungsi sebagai mekanisme pengarah perilaku dan perekat sosial bagi seluruh anggota organisasi. Konsep *cultural fit* (kecocokan budaya) merupakan turunan dari teori *Person–Organization Fit* yang dijelaskan oleh Boon & Biron (2016). Konsep ini menjelaskan bahwa keselarasan antara nilai-nilai individu dan nilai organisasi berhubungan erat dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja.

Sejalan dengan hal itu, Pérez-Temprano et al. (2023) juga menemukan bahwa individu yang memiliki tingkat kesesuaian nilai tinggi akan lebih termotivasi untuk berkontribusi,

memiliki keterlibatan emosional yang kuat (*engagement*), serta lebih kecil kemungkinannya untuk keluar dari organisasi pada awal masa kerja. Relevansi *cultural fit* dalam rekrutmen semakin tinggi di era kerja modern yang menuntut kolaborasi, adaptabilitas, dan inovasi. Menurut Kristof-Brown *et al*. (2023) ketidaksesuaian budaya dapat menimbulkan friksi interpersonal, menghambat kerja sama tim, serta meningkatkan *turnover* dini, yang akhirnya menambah biaya rekrutmen dan pelatihan ulang. Untuk itu, banyak organisasi kini mengintegrasikan asesmen berbasis nilai ke dalam tahapan seleksi, seperti wawancara berbasis perilaku (*behavioral interview*), studi kasus yang mensimulasikan situasi kerja, serta tes psikometrik yang mengukur preferensi nilai kandidat. Praktik ini juga didukung oleh penelitian Ucar *et al.* (2021) yang menjelaskan *cultural fit* sebagai kombinasi antara kesesuaian kognitif dan kesesuaian perilaku. Penguatan *cultural fit* tidak berhenti pada tahap seleksi, tetapi berlanjut melalui proses *onboarding* yang sistematis. Selaras dengan hal tersebut, Cable & Judge (1995) juga mempertegas bahwa *onboarding* yang efektif dapat mempercepat internalisasi nilai-nilai organisasi, memperjelas peran dan ekspektasi, serta mengurangi kecemasan adaptasi karyawan baru. Beberapa perusahaan bahkan melengkapi proses ini dengan program mentoring, *buddy system*, dan pelatihan nilai inti perusahaan agar karyawan semakin memahami dan menerapkan budaya organisasi dalam aktivitas sehari-hari.

2.5. Konsep *Educational Technology (Ed-tech) Industry*.

Perkembangan teknologi digital telah memberikan transformasi besar dalam sektor pendidikan global, yang melahirkan industri *Educational Technology (EdTech). EdTech* mengacu pada penggunaan teknologi digital untuk mendukung proses belajar-mengajar secara lebih efisien, fleksibel, dan terpersonalisasi (Selwyn, 2019). Sektor *EdTech* sendiri bukanlah sekadar alat bantu, tetapi telah berkembang menjadi ekosistem digital yang menyatukan peserta didik, pendidik, konten pembelajaran, serta teknologi

berbasis data (Vuță 2020). Contoh implementasi nyata dari penerapan sektor *EdTech* meliputi *Learning Management System (LMS), mobile learning*, dan video edukatif berbasis virtual. Efektivitas *EdTech* dipengaruhi oleh tiga aspek utama. Pertama, kesiapan institusi pendidikan dalam mengadopsi teknologi menjadi faktor krusial (Zhai et al., 2021).

Kedua penggunaan media interaktif terbukti meningkatkan partisipasi dan hasil belajar siswa (Bond et al., 2020). Ketiga pendekatan pendidikan berbasis data melalui learning analytics memungkinkan strategi pengajaran yang disesuaikan dengan kebutuhan individu peserta didik, yang dikenal sebagai *technological empowerment* (Granić, 2022). Selain itu, inovasi seperti *gamifikasi, Augmented Reality (AR), Virtual Reality (VR)*, dan *cloud computing* memperluas cakupan pembelajaran baik secara *sinkron* maupun *asinkron* (Romero & Ventura, 2024). Hal Ini mendukung prinsip *lifelong learning* yang esensial dalam era kerja yang terus berubah. Pada tingkat kelembagaan, *EdTech* mendorong pembaruan kurikulum, metode pengajaran, serta sistem evaluasi, termasuk model *blended learning*, *flipped classroom*, dan pembelajaran kolaboratif berbasis proyek (Msafiri et al., 2023).

2.6. Karakteristik Perusahaan *EdTech*

Perusahaan di sektor Educational Technology (EdTech) memainkan peran strategis dalam memperluas akses pendidikan dan meningkatkan mutu pembelajaran, khususnya pada tingkat dasar dan menengah. Dengan menerapkan teknologi seperti gamifikasi, *augmented reality*, dan *learning analytics*, perusahaan *EdTech* dapat menyediakan lingkungan belajar yang lebih interaktif, adaptif, dan sesuai dengan kebutuhan perkembangan peserta didik. Pendekatan ini tidak hanya memudahkan akses materi belajar secara daring, tetapi juga memperkaya pengalaman belajar melalui metode yang menarik dan disesuaikan dengan karakteristik belajar siswa. Sebagai contoh, penelitian oleh Ahmed et al. (2025) menunjukkan bahwa penggunaan sistem pembelajaran berbasis *cloud* dan gamifikasi secara signifikan meningkatkan

keterlibatan siswa serta prestasi akademik dibanding sistem pembelajaran konvensional. Penggunaan teknologi dalam pendidikan memungkinkan proses pembelajaran yang lebih terpersonalisasi dan mendorong peningkatan partisipasi siswa secara signifikan. Salah satu implementasi nyata dari transformasi digital dalam dunia pendidikan terlihat pada penerapan unsur gamifikasi, *augmented reality*, serta sistem pembelajaran berbasis data. Teknologi-teknologi tersebut berperan penting dalam menciptakan suasana belajar yang menyenangkan, relevan, dan mampu disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing siswa, sehingga berdampak positif terhadap efektivitas pembelajaran (Victoria & Indriyanti, 2023).

Karakteristik utama perusahaan *EdTech* terletak pada fokusnya dalam menjawab tantangan nyata di dunia pendidikan. Permasalahan seperti kesenjangan akses di daerah terpencil, keterbatasan metode pembelajaran konvensional, serta kebutuhan pendekatan belajar yang lebih personal telah mendorong lahirnya berbagai solusi digital. Inovasi-inovasi ini memungkinkan siswa untuk belajar secara mandiri, fleksibel, dan sesuai dengan kecepatan belajar masing-masing individu (Dewi Padmo Putri & Jameel, 2024). Untuk mendukung pengembangan solusi tersebut, perusahaan *EdTech* umumnya membentuk tim lintas disiplin yang terdiri dari pengembang teknologi, tenaga pendidik, psikolog pendidikan, ahli pemasaran digital, hingga profesional di bidang kemitraan dan komunitas. Kolaborasi ini menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan mendorong pertukaran ide yang beragam. Selain itu, teknologi *cloud computing* juga menjadi salah satu keunggulan utama yang mendukung sistem pembelajaran digital agar mampu menjangkau lebih banyak pengguna tanpa batas geografis, dengan tetap menjaga stabilitas performa sistem. Teknologi ini memungkinkan distribusi konten pendidikan secara efisien, bahkan ke wilayah yang sebelumnya sulit dijangkau (Scanlon & Conole, 2018). Lebih dari sekadar efisiensi teknologi, banyak perusahaan EdTech juga menunjukkan komitmen terhadap inklusi sosial. Hal ini tercermin dalam

adopsi model *social enterprise*, di mana mereka menyediakan layanan gratis atau bersubsidi bagi pelajar dari kelompok kurang mampu dan wilayah 3T. Pendekatan ini menegaskan bahwa keberhasilan teknologi pendidikan juga sangat bergantung pada kesadaran terhadap kesenjangan digital dan perlunya kebijakan yang inklusif (Umaemah et al., 2024). Dengan menggabungkan inovasi teknologi dan tanggung jawab sosial, perusahaan *EdTech* tidak hanya berorientasi pada keuntungan, tetapi juga berperan sebagai agen perubahan yang memperluas akses dan meningkatkan kualitas pendidikan secara merata. Melalui pendekatan yang kolaboratif, solutif, dan berorientasi jangka panjang, perusahaan *EdTech* kini menjadi elemen penting dalam membentuk sistem pendidikan yang lebih terbuka, adaptif, dan berkelanjutan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif naratif. Pendekatan ini dipilih karena penelitian ini tidak berfokus pada pengukuran hubungan antar variabel secara statistik, melainkan pada pemahaman mendalam mengenai proses, kendala, serta dampak strategi rekrutmen dan seleksi terhadap efektivitas pengelolaan sumber daya manusia

Menurut Cooke et al. (2021), pendekatan kualitatif tepat digunakan ketika peneliti ingin menggali makna, pengalaman, serta perspektif aktor yang terlibat dalam suatu fenomena. Dalam konteks penelitian ini, peneliti perlu memperoleh gambaran utuh tentang praktik rekrutmen di PT Widya Kreasi Bangsa, termasuk dinamika internal, tantangan yang muncul, dan persepsi para pihak terkait. Oleh karena itu, teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, serta analisis dokumen perusahaan. Melalui analisis naratif, pendekatan ini diyakini dapat menghadirkan pemahaman yang lebih kontekstual, komprehensif, dan relevan untuk merumuskan rekomendasi strategis bagi perusahaan.

3.2. Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah Departemen Human Resources PT Widya Kreasi Bangsa**.** Departemen ini dipilih karena memiliki peran sentral dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Tanggung jawab utama departemen mencakup perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pelaksanaan rekrutmen, seleksi kandidat, hingga pengelolaan administrasi ketenagakerjaan.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan staf *Talent Acquisition, Human Capital Officer* dan *juga Chief Operation Officer* dari Departemen Human Resources yang terlibat langsung dalam proses rekrutmen dan seleksi. Para informan diwawancarai dalam kapasitasnya sebagai perwakilan resmi Departemen Human Resources**,** sehingga pernyataan yang diberikan diposisikan sebagai pandangan representatif departemen, bukan opini pribadi individu.

Dengan menjadikan organisasi sebagai unit analisis dan Departemen Human Resources sebagai fokus kajian, penelitian ini bertujuan memperoleh pemahaman komprehensif terkait efektivitas proses rekrutmen dan seleksi yang diterapkan di perusahaan. Selain itu, penelitian ini juga mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan proses tersebut, serta merumuskan rekomendasi strategis yang relevan dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan berbasis *EdTech* seperti PT Widya Kreasi Bangsa.

3.3. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data primer yang diperoleh melalui wawancara mendalam dengan staf dan manajer Departemen Human Resources PT Widya Kreasi Bangsa. Wawancara dilakukan secara terstruktur untuk menggali informasi mengenai proses rekrutmen dan seleksi, kendala yang dihadapi, serta pandangan strategis departemen terkait efektivitas pengelolaan sumber daya manusia.

Wawancara ini diposisikan sebagai representasi pandangan resmi Departemen Human Resources, sehingga hasil kutipan mencerminkan perspektif departemen secara institusional, bukan opini pribadi responden. Teknik pengumpulan data difokuskan pada wawancara mendalam karena metode ini memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman kontekstual dan detail mengenai praktik rekrutmen dan seleksi yang berjalan. Data hasil

wawancara kemudian digunakan sebagai dasar dalam analisis naratif untuk menjawab rumusan masalah penelitian.

3.4. Uji Validitas

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan melalui teknik triangulasi sumber, yaitu dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai sumber data dan metode pengumpulan data, seperti observasi, wawancara mendalam, dan analisis dokumen internal perusahaan. Teknik ini bertujuan untuk mengidentifikasi kesesuaian dan konsistensi temuan serta meminimalkan subjektivitas peneliti. Sebagai contoh, data mengenai kendala dalam proses rekrutmen divalidasi melalui wawancara dengan staf dan manajer *Human Resources*, kemudian dikonfirmasi melalui hasil observasi langsung selama proses seleksi berlangsung. Untuk memastikan keakuratan dan kredibilitas data, peneliti juga melakukan *member checking* secara informal, yaitu dengan mengonfirmasi kembali informasi kepada narasumber guna memastikan bahwa data yang dikumpulkan mencerminkan kondisi nyata di lapangan.

Selain itu, hasil temuan dibandingkan dengan literatur dan standar praktik manajemen sumber daya manusia yang relevan guna menilai kesesuaian antara praktik yang diterapkan oleh perusahaan dengan teori serta pedoman yang berlaku. Dalam konteks penelitian kualitatif, reliabilitas lebih difokuskan pada aspek dependabilitas**,** yaitu konsistensi proses penelitian dari awal hingga akhir. Peneliti memastikan bahwa seluruh prosedur, mulai dari pengumpulan data, hingga tahap analisis, dilakukan secara sistematis dan terdokumentasi dengan baik. Dengan demikian, hasil penelitian ini memiliki tingkat keterlacakan (*audit trail*) yang memadai, sehingga memungkinkan untuk diuji ulang atau direplikasi oleh peneliti lain dalam konteks yang serupa.

3.5. Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis temuan dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik analisis naratif. Teknik ini dipilih karena mampu menggambarkan secara mendalam alur kejadian, pengalaman, serta praktik yang terjadi dalam proses rekrutmen dan seleksi di PT Widya Kreasi Bangsa. Analisis naratif berfokus pada cerita atau pengalaman yang disampaikan oleh informan, yang membantu peneliti memahami makna dari peristiwa yang dialami serta bagaimana organisasi menafsirkan praktik rekrutmen dan seleksi dalam konteks tertentu.

Data penelitian dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan tiga orang informan yang seluruhnya berasal dari Departemen Human Resources. Informan terdiri atas staf *Talent Acquisition, Human Capital Officer* dan *juga Chief Operation Officer*. Jumlah tiga informan dianggap memadai karena mereka mewakili level strategis, manajerial, dan operasional dalam Departemen HR, sehingga pandangan yang diperoleh dapat menggambarkan fenomena secara komprehensif dan representatif. Pemilihan informan didasarkan pada peran dan keterlibatan langsung mereka dalam perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi proses rekrutmen dan seleksi di perusahaan.

Dengan menyajikan hasil wawancara dalam bentuk narasi, penelitian ini mampu menangkap dinamika serta nuansa yang tidak dapat direpresentasikan secara numerik. Proses analisis dilakukan dengan menyusun data wawancara menjadi cerita utuh tentang proses rekrutmen dan seleksi, tantangan yang dihadapi, serta praktik yang dinilai efektif maupun yang masih memerlukan perbaikan. Analisis naratif ini menjadi dasar dalam merumuskan rekomendasi strategis untuk meningkatkan efektivitas strategi rekrutmen dan seleksi karyawan, agar lebih selaras dengan kebutuhan organisasi serta mendukung pencapaian tujuan jangka panjang PT Widya Kreasi Bangsa.

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Data

Penelitian ini melibatkan tiga orang informan kunci yang berperan sebagai narasumber utama. Ketiganya merupakan karyawan aktif di PT. Widya Kreasi Bangsa dan menempati posisi strategis dalam struktur organisasi perusahaan. Selain memiliki jabatan yang relevan, para narasumber juga merupakan individu yang cukup intens berinteraksi dengan penulis selama proses observasi magang yang berlangsung selama empat bulan. Hal ini memberikan penulis kesempatan untuk memahami lebih dalam dinamika kerja serta strategi rekrutmen dan seleksi yang diterapkan oleh perusahaan. Narasumber pertama adalah Arif Nugroho, seorang laki-laki berusia 23 tahun yang telah bekerja selama 1 tahun 8 bulan di bidang *Talent Acquisition*. Dengan pengalaman tersebut, Arif memiliki pemahaman yang komprehensif mengenai proses perekrutan karyawan baru, mulai dari tahap penyaringan hingga *onboarding*. Narasumber kedua adalah Aditya Rahadian Kusuma, seorang laki-laki berusia 33 tahun yang telah mengabdi selama dua tahun dan menjabat sebagai *Human Capital Officer*. Dalam posisinya, Aditya berperan aktif dalam pengelolaan sumber daya manusia, termasuk pelaksanaan proses seleksi, pemetaan kebutuhan tenaga kerja, hingga pengembangan karyawan. Sementara itu, narasumber ketiga adalah Hestyriani Anisa Widyaningsih, seorang perempuan berusia 31 tahun yang menjabat sebagai *Chief Operating Officer* dan telah bergabung selama tiga tahun di perusahaan. Posisi strategis yang dipegang oleh Hestyriani memungkinkan ia untuk memberikan gambaran yang lebih luas terkait pengaruh strategi rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Keberagaman latar belakang, pengalaman kerja, serta jabatan yang diemban oleh masing-masing narasumber memberikan sudut pandang yang

kaya dan mendalam terhadap pelaksanaan strategi rekrutmen dan seleksi yang diterapkan oleh perusahaan. Informasi yang diperoleh dari ketiganya menjadi sumber data penting dalam menganalisis efektivitas strategi pengelolaan SDM di PT. Widya Kreasi Bangsa. Dalam proses pengumpulan data, penulis melakukan wawancara secara daring menggunakan *platform Zoom Meeting* dengan masing-masing narasumber. Durasi wawancara berlangsung antara 30 hingga 35 menit untuk setiap sesi. Seluruh proses wawancara dilakukan secara terorganisir dan kondusif, menciptakan ruang yang nyaman bagi narasumber untuk berbagi informasi secara mendalam. Narasumber mampu menyampaikan pengalaman, pendapat, serta pandangannya secara terbuka dan sistematis mengenai implementasi strategi yang menjadi fokus dalam penelitian ini. Meskipun pelaksanaan wawancara dilakukan secara *online*, hal tersebut tidak mengurangi kualitas komunikasi, sehingga interaksi tetap berjalan efektif dan informatif.

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan tiga narasumber kunci di PT. Widya Kreasi Bangsa, ditemukan empat tema utama yang berhubungan erat dengan pelaksanaan strategi rekrutmen dan seleksi karyawan, yaitu: proses dan tantangan dalam rekrutmen dan seleksi, strategi yang diterapkan untuk mengatasi tantangan tersebut, dampak dari strategi terhadap efektivitas pengelolaan sumber daya manusia, serta saran dan rekomendasi untuk pengembangan ke depan. Keempat tema ini menjawab dua rumusan masalah utama yang menjadi fokus dalam penelitian, yaitu bagaimana proses rekrutmen dan seleksi yang saat ini diterapkan di perusahaan beserta kendala yang dihadapi, serta bagaimana pengaruhnya terhadap efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Pada aspek proses rekrutmen dan seleksi, PT. Widya Kreasi Bangsa menerapkan sistem perekrutan yang cukup adaptif dengan memanfaatkan kanal digital seperti media sosial, platform rekrutmen *online*, dan jaringan profesional. Proses seleksi mencakup beberapa tahap mulai dari seleksi administrasi (*screening CV*), wawancara awal, asesmen kemampuan teknis, hingga wawancara akhir yang menekankan pada kecocokan budaya *(cultural fit)*. Meskipun

sistem ini dinilai cukup sistematis, beberapa tantangan tetap muncul dalam pelaksanaannya. Di antaranya adalah keterbatasan jumlah kandidat yang memenuhi kualifikasi, kesenjangan antara ekspektasi pelamar dengan realitas perusahaan, hingga kendala dalam menjangkau kandidat dari berbagai wilayah karena keterbatasan sumber daya. Untuk mengatasi berbagai tantangan tersebut, perusahaan menerapkan sejumlah strategi. Beberapa di antaranya adalah penggunaan media sosial secara aktif untuk menjaring kandidat potensial, pemanfaatan tools berbasis teknologi dalam menyaring dan menilai pelamar secara lebih efisien, serta kolaborasi antar tim internal untuk menilai kompetensi dan karakter pelamar secara menyeluruh. Tidak hanya itu, komunikasi yang lebih terbuka dan personal juga diterapkan selama proses rekrutmen untuk membangun hubungan yang baik antara kandidat dan perusahaan sejak awal. Hasil dari strategi ini menunjukkan dampak positif terhadap efektivitas pengelolaan sumber daya manusia.

Narasumber menyampaikan bahwa strategi yang diterapkan mampu meningkatkan kualitas kandidat yang direkrut, menurunkan angka *turn over*, serta mempercepat proses adaptasi karyawan baru melalui *onboarding* yang lebih terstruktur. Selain itu, proses seleksi yang lebih ketat dan menyeluruh turut berkontribusi terhadap meningkatnya kepuasan kerja karyawan, terutama di kalangan intern dan rekrutan baru, karena adanya kesesuaian antara ekspektasi dan realitas kerja. Sebagai bentuk evaluasi dan pengembangan ke depan, para narasumber memberikan beberapa saran, di antaranya adalah perlunya peningkatan fleksibilitas dalam jumlah dan jenis rekrutmen, diversifikasi kanal pencarian kandidat, serta pembaruan materi asesmen agar lebih relevan dengan kebutuhan posisi yang terus berkembang. Selain itu, dibutuhkan juga evaluasi secara berkala terhadap proses onboarding dan efektivitas strategi yang dijalankan, guna memastikan bahwa upaya rekrutmen dan seleksi terus memberikan kontribusi nyata terhadap pengelolaan sumber daya manusia yang optimal di PT. Widya Kreasi Bangsa.

4.1. Analisis Data

Data hasil wawancara dianalisis melalui proses pengkodean di mana transkrip dibaca secara mendalam untuk mengidentifikasi tema-tema yang relevan dengan dua pertanyaan penelitian, yaitu:

1. Bagaimana proses rekrutmen dan seleksi yang saat ini diterapkan oleh PT Widya Kreasi Bangsa serta kendala yang dihadapi dalam pelaksanaanya?
2. Bagaimana dampak proses rekrutmen dan seleksi terhadap efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di PT Widya Kreasi Bangsa?

A. Proses rekrutmen dan seleksi yang saat ini diterapkan serta kendala yang dihadapi oleh PT. Widya Kreasi Bangsa.

Proses rekrutmen di PT Widya Kreasi Bangsa dimulai dengan identifikasi kebutuhan tenaga kerja yang diajukan oleh masing-masing kepala divisi. Tahap ini merupakan langkah awal penting karena memastikan bahwa setiap posisi yang akan dibuka benar-benar relevan dengan kebutuhan proyek dan target perusahaan. Divisi Human Capital kemudian menyusun *manpower planning* berdasarkan data kebutuhan, melakukan analisis beban kerja, serta membuat *job description* dan *job specification* yang jelas. Dengan dokumen ini, HR memiliki pedoman yang memudahkan proses pencarian kandidat, termasuk kompetensi teknis, soft skills, dan kesesuaian nilai yang diharapkan.

Setelah kebutuhan disetujui oleh manajemen, tahap selanjutnya adalah publikasi lowongan melalui berbagai kanal digital dan offline. Narasumber menyebutkan bahwa perusahaan secara aktif menggunakan *job portal* seperti LinkedIn, Glints, dan KitaLulus, serta memanfaatkan media sosial seperti Instagram untuk menjangkau audiens yang lebih luas, khususnya generasi muda. Selain itu, program *employee referral* juga

dimanfaatkan untuk mendapatkan kandidat berkualitas melalui rekomendasi internal.

"*Kita manfaatkan job portal seperti LinkedIn, Glints, dan KitaLulus… juga sosial media seperti Instagram*." (Arif).

"Referral juga jadi alternatif penting, terutama untuk posisi sulit." (Icha)

Untuk posisi strategis atau yang memerlukan keahlian teknis spesifik, HR bahkan melakukan *talent hunting* secara proaktif di LinkedIn dengan menghubungi kandidat potensial satu per satu. Hal ini bertujuan untuk memperpendek waktu pencarian dan memastikan kandidat yang didapat benar-benar relevan dengan kebutuhan posisi. Tahap seleksi dilakukan secara berlapis dan sistematis. Setelah menerima lamaran, HR melakukan *screening* CV untuk menyeleksi kandidat yang memenuhi kualifikasi dasar. Kandidat yang lolos kemudian mengikuti wawancara awal bersama HR untuk menggali motivasi, pengalaman, dan kesesuaian nilai pribadi dengan nilai inti perusahaan (RISE). Pada posisi tertentu, perusahaan juga menerapkan tes psikologis atau asesmen berbasis kompetensi yang berupa studi kasus, role play, atau tes teknis. Kandidat yang berhasil melewati tahap ini diundang untuk mengikuti wawancara user, di mana kompetensi teknis dan keterampilan kerja dinilai lebih mendalam oleh calon atasan langsung.

"Proses rekrutmen dimulai dari manpower planning, kemudian ke screening, interview HR, tes psikologis, dan interview user." (Icha)
"Attitude adalah yang utama, harus sesuai nilai RISE perusahaan." (Icha)

Selain kompetensi teknis, aspek sikap dan *cultural fit* menjadi faktor penting dalam pengambilan keputusan. Menurut narasumber, kandidat dengan keterampilan mumpuni tetapi tidak cocok secara budaya dapat menimbulkan masalah dalam dinamika tim di kemudian hari.

"Ketika seseorang tidak fit in, bukan berarti dia buruk, tapi bisa merusak dinamika tim." (Icha)

Meskipun alur rekrutmen cukup sistematis, sejumlah kendala tetap dihadapi. Tantangan terbesar adalah keterbatasan *talent pool*, terutama untuk posisi teknis seperti *front-end developer* atau *data analyst* yang membutuhkan keterampilan tinggi.

"*Kesulitan bukan dari SDM internal, tapi dari talent pool yang tersedia… ada posisi tertentu yang susah dicari kandidatnya*." (Icha)

Selain itu, sering kali ditemukan kesenjangan kompetensi antara kemampuan kandidat dan ekspektasi pekerjaan. Dalam situasi seperti ini, HR melakukan diskusi dengan user untuk memutuskan apakah kandidat akan diterima dengan komitmen pembinaan lebih lanjut.

"*Kalau ada gap, biasanya kami bimbing dulu… atau diskusi dengan user apakah siap membina*." (Adit)

Faktor lain yang menghambat adalah keterbatasan waktu dan sumber daya internal. Saat ini, hanya ada dua orang yang mengelola seluruh proses rekrutmen, mulai dari publikasi lowongan, komunikasi dengan kandidat, penyaringan administrasi, penjadwalan wawancara, hingga pembuatan laporan. Ketika beban kerja meningkat, durasi rekrutmen menjadi lebih panjang dari target.

"*Mas Arif dan Mas Adit itu yang tangani semuanya. Jadi kalau workload tinggi, proses bisa melambat*." (Icha)

Selain masalah sumber daya internal, terdapat pula fenomena *candidate dropout*, yaitu kandidat yang mengundurkan diri pada tahap akhir atau setelah menerima *job offer*. Hal ini umumnya disebabkan oleh perbedaan ekspektasi kerja, ketidaksesuaian dengan sistem kerja hybrid, atau kandidat memilih tawaran kerja lain dengan kompensasi lebih tinggi.

Secara keseluruhan, rata-rata *time-to-hire* mencapai sekitar 22 hari untuk setiap posisi, lebih lama dibanding target perusahaan yang mengharapkan proses selesai dalam 14 hari. Kondisi ini dapat memengaruhi kelancaran proyek, terutama jika posisi yang kosong merupakan peran krusial.

Proses rekrutmen dan seleksi di PT Widya Kreasi Bangsa telah dirancang secara terstruktur melalui tahapan manpower planning, publikasi multi-kanal, talent hunting, seleksi berlapis, dan asesmen berbasis nilai. Namun, keterbatasan jumlah kandidat, gap kompetensi, ketidaksesuaian budaya kerja, serta keterbatasan sumber daya internal menjadi tantangan utama. Hambatan-hambatan ini memperpanjang *time-to-hire* rata-rata hingga 22 hari dan dapat menunda pemenuhan posisi penting, sehingga berpotensi mengganggu produktivitas tim.

B. Dampak proses rekrutmen dan seleksi terhadap efektivitas pengelolaan SDM di PT. Widya Kreasi Bangsa.

Berdasarkan hasil wawancara mendalam, dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang diterapkan PT Widya Kreasi Bangsa memberikan pengaruh langsung terhadap efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Dampak pertama yang terlihat adalah terjaganya kontinuitas operasional**.** Proses rekrutmen yang sistematis memungkinkan posisi yang kosong diisi tepat waktu sehingga tidak mengganggu kinerja tim maupun target divisi. HR memantau *time-to-hire* secara rutin untuk memastikan bahwa durasi rekrutmen tetap sesuai target.

"*Time to hire itu penting banget, karena kalau terlalu lama, bisa mengganggu operasional."* (Icha)

"*Proses yang cepat dan tepat bantu tim kerja lebih stabil."* (Adit)

Selain itu, perusahaan memiliki pendekatan *onboarding* yang komprehensif dan terstruktur. Onboarding dibagi menjadi dua tahap utama o**r**ientasi HR yang memperkenalkan visi, misi, nilai inti (RISE), struktur organisasi, dan kebijakan perusahaan, serta orientasi *user* yang fokus pada pengenalan tugas harian, sistem kerja, dan target yang harus dicapai. Pendekatan dua tahap ini memungkinkan karyawan baru memahami budaya organisasi sekaligus tanggung jawab teknisnya secara paralel.

"*Kami bagi onboarding jadi dua: HR dan user. Keduanya penting supaya adaptasi cepat."* (Icha)

"*Dalam dua minggu kalau bisa langsung nyambung sama ritme kerja, artinya proses kita berhasil*." (Icha)

Dampak lain yang teridentifikasi adalah peningkatan kualitas retensi karyawan. Narasumber menjelaskan bahwa kandidat yang berhasil melalui proses seleksi dan onboarding dengan baik umumnya bertahan lebih lama, minimal satu tahun atau lebih, yang berarti tingkat turnover relatif rendah. Hal ini berdampak positif terhadap pengelolaan SDM karena mengurangi biaya rekrutmen ulang, menjaga stabilitas tim, serta memperkuat *knowledge transfer* antar karyawan.

"*Karyawan yang lolos probation biasanya bertahan minimal satu tahun, bahkan lebih."* (Icha)

Selain meningkatkan retensi, proses rekrutmen dan seleksi yang tepat juga memberikan kontribusi pada kinerja bisnis. Dengan cepatnya pengisian posisi dan seleksi yang berfokus pada *cultural fit*, tim menjadi lebih solid dan sinergi kerja meningkat. Narasumber menyampaikan contoh konkret pada divisi pemasaran ketika posisi yang kosong segera diisi oleh kandidat yang sesuai, justru berdampak pada peningkatan performa bisnis.

"*Contohnya waktu Mas Farhan resign, Mas Willy naik, dan Mas Farid masuk. Ternyata hasilnya bagus, ads spot kita malah tumbuh."* (Icha)

Selain dampak positif, narasumber juga menegaskan adanya risiko jika rekrutmen tidak berjalan optimal**.** Keterlambatan pengisian posisi menyebabkan beban kerja tim menjadi tidak seimbang, menurunkan motivasi, dan berpotensi membuat proyek tertunda. Sementara itu, kesalahan dalam memilih kandidat yang tidak sesuai budaya perusahaan bisa menimbulkan konflik internal atau ketidakharmonisan tim yang pada akhirnya mengurangi produktivitas.

Secara keseluruhan, temuan menunjukkan bahwa rekrutmen yang cepat, seleksi yang tepat, dan *onboarding* yang efektif merupakan kombinasi kunci untuk meningkatkan efektivitas SDM di perusahaan. Ketiganya tidak hanya

berdampak pada kinerja individu, tetapi juga pada stabilitas dan pertumbuhan bisnis perusahaan secara keseluruhan.

Proses rekrutmen dan seleksi yang terstruktur berkontribusi signifikan terhadap efektivitas pengelolaan SDM. Dampaknya terlihat pada terjaganya kelancaran operasional, peningkatan kecepatan adaptasi karyawan baru, penguatan retensi, serta dukungan terhadap pencapaian target bisnis. Namun, keterlambatan pengisian posisi dan mismatch budaya masih menjadi potensi penghambat produktivitas yang harus diminimalkan melalui perbaikan strategi sourcing dan komunikasi kandidat.

4.2. Pembahasan Hasil

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi rekrutmen PT Widya Kreasi Bangsa selaras dengan konsep *talent acquisition* berbasis kompetensi yang dijelaskan oleh Lievens & Highhouse (2003) di mana proses seleksi tidak hanya menilai keterampilan teknis tetapi juga kesesuaian nilai kandidat dengan budaya organisasi. Perusahaan telah bertransformasi dari pendekatan konvensional menuju model rekrutmen yang lebih digital, strategis, dan berbasis nilai. Transformasi ini penting karena tuntutan industri teknologi pendidikan (*EdTech*) mengharuskan perusahaan memiliki karyawan yang adaptif, kolaboratif, dan mampu bekerja dalam lingkungan yang cepat berubah.

Temuan penelitian juga mendukung pandangan Sarangi et al. (2025) yang menegaskan bahwa diversifikasi kanal pencarian kandidat dapat memperkuat *talent pipeline*. PT Widya Kreasi Bangsa secara aktif menggunakan kanal digital seperti LinkedIn, Instagram, Glints, KitaLulus, serta bekerja sama dengan *platform* seperti Magang Merdeka dan Kalibrr. Kanal-kanal ini tidak hanya berfungsi sebagai sarana distribusi lowongan, tetapi juga sebagai media membangun identitas perusahaan dan mendukung praktik *employer branding* yang positif. Upaya ini relevan dengan temuan Gilch & Sieweke (2021) yang menyebutkan bahwa *employer branding* dan

candidate experience yang baik dapat meningkatkan daya tarik perusahaan bagi talenta potensial dan mengurangi risiko *candidate dropout*.



Gambar 4.2 Dashboard komposisi karyawan PT. Widya Kreasi Bangsa

Selain memperkuat sumber kandidat, data dashboard komposisi karyawan diatas juga mengungkapkan bahwa tingkat *turnover* di PT Widya Kreasi Bangsa masih relatif tinggi (60% *offboarding* dalam satu tahun). Fakta ini mendukung pandangan Hamza et al. (2021) mengenai pentingnya komunikasi yang terbuka dan pengalaman *onboarding* yang baik untuk mempertahankan talenta. Tingginya persentase *intern* dan *entry-level* menunjukkan bahwa perusahaan telah berhasil menarik talenta muda, namun dominasi level pemula juga membawa risiko rotasi SDM yang tinggi. Hal ini menegaskan perlunya strategi rekrutmen yang tidak hanya fokus pada pengisian posisi jangka pendek, tetapi juga memperhatikan keberlanjutan tim kerja melalui rekrutmen karyawan yang siap berkarir jangka panjang. Selain itu, ketiadaan *Applicant Tracking System (ATS)* menjadi tantangan tersendiri karena dapat memperlambat proses penyaringan pelamar. Hal ini sejalan dengan literatur yang menekankan pentingnya digitalisasi proses HR untuk meningkatkan efisiensi dan

mengurangi kehilangan kandidat potensial akibat keterlambatan tindak lanjut. Implementasi ATS dan HRIS yang terintegrasi akan membantu perusahaan mengelola data kandidat, distribusi kerja, cuti, dan absensi secara lebih akurat, sekaligus mendukung pengambilan keputusan berbasis data. Dari sisi distribusi divisi, proporsi terbesar ada pada *Product & Tech*, sesuai fokus perusahaan pada pengembangan *platform* digital. Hal ini menegaskan pentingnya rekrutmen talenta dengan kompetensi teknis yang mumpuni dan kemampuan bekerja secara *agil*e. Temuan ini konsisten dengan teori manajemen talenta yang menekankan perlunya menyelaraskan strategi rekrutmen dengan strategi bisnis agar tujuan organisasi tercapai secara efektif. Secara keseluruhan, pembahasan ini menegaskan bahwa strategi rekrutmen PT Widya Kreasi Bangsa sudah berada di jalur yang tepat namun perlu diperkuat melalui digitalisasi sistem HR, perbaikan strategi retensi, dan diversifikasi jenjang karyawan. Hal ini penting untuk menurunkan tingkat turnover, menjaga kesinambungan pengetahuan di organisasi, dan meningkatkan produktivitas tim dalam jangka panjang.

4.3. Transkrip Wawancara

Untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai implementasi strategi rekrutmen dan seleksi di PT Widya Kreasi Bangsa, penulis melakukan wawancara mendalam dengan beberapa pihak yang terlibat langsung dalam proses tersebut. Wawancara dilakukan dengan pendekatan semi-terstruktur, sehingga memungkinkan fleksibilitas dalam menggali data kualitatif yang relevan dengan fokus penelitian.

INFORMAN 1

Keterangan	Isi
Nama Informan	Arif Nugroho Diwidya, S.E.
Jabatan	Supervisor Magang dan Talent Acquisition
Jenis Kelamin	Laki-laki
Masa Kerja	1 Tahun 8 Bulan
Peneliti	Budi Nuryadi
Fakultas / Angkatan	Fakultas Bisnis dan Ekonomika (FBE) / Angkatan 2021
Perihal Wawancara	Analisis Strategi Rekrutmen dan Seleksi Karyawan dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan Sumber Daya Manusia PT.WIDYA KREASI BANGSA
Jenis Wawancara	Semi Terstruktur
Media Wawancara	Zoom Meeting
Waktu Pelaksanaan	Sabtu, 21 Juni 2025 — Pukul 15.00 WIB

Budi : Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh, Terima kasih banyak, Mas Arif, atas kesediaannya meluangkan waktu pada sore hari ini untuk mengikuti sesi wawancara. Wawancara ini saya lakukan sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir yang nantinya akan saya presentasikan dalam sidang akhir. Saya telah menyiapkan sejumlah pertanyaan yang dikelompokkan ke dalam empat topik utama. Pertanyaan-pertanyaan tersebut akan saya sampaikan satu per satu sesuai urutan topik yang telah disusun. Jika Mas Arif berkenan, mari kita mulai dengan topik yang pertama. Topik pertama yang akan kita bahas berkaitan dengan proses rekrutmen dan seleksi di PT Widya Kreasi Bangsa. Untuk membuka diskusi ini, izinkan saya untuk melontarkan sebuah pertanyaan. Bagaimana gambaran umum proses rekrutmen dan seleksi yang saat ini diterapkan di PT Widya Kreasi Bangsa, khususnya untuk posisi magang dan manajerial, Bisa dijelaskan lebih lanjut, Mas Arif?

Arif : Waalaikumsalam warahmatullahi wabarakatuh. Oke, saya langsung jawab ya. Jadi, kalau saya simpulkan dari pertanyaannya, ini berkaitan dengan alur atau *flow* proses rekrutmen yang diterapkan di PT Widya Kreasi Bangsa, khususnya untuk posisi *internship* dan manajerial. Secara umum, prosesnya dimulai dari kebutuhan akan posisi tertentu yang diidentifikasi oleh masing-masing divisi, lalu dilanjutkan dengan publikasi lowongan melalui berbagai *platform* rekrutmen seperti *job portal*, media sosial, atau referensi *internal*. Setelah itu, proses seleksi dilakukan mulai dari *screening CV, interview* awal oleh tim *Human Capital*, hingga tahap *interview* lanjutan bersama *user* atau atasan langsung di divisi yang membutuhkan. Tentunya, alur ini juga disesuaikan dengan kompleksitas posisi yang dibutuhkan, karena untuk posisi manajerial biasanya ada tahapan tambahan seperti studi kasus atau penilaian kompetensi yang lebih mendalam.

Budi : Iya, Mas, betul sekali. Jadi memang terlihat bahwa alur rekrutmen yang diterapkan sudah cukup sistematis dan disesuaikan dengan level posisi yang dibutuhkan. Saya tertarik dengan perbedaan tahapan antara posisi magang dan manajerial tadi. Untuk posisi magang, apakah proses seleksinya dibuat lebih ringkas? Dan bagaimana

penilaian terhadap kandidat magang dilakukan, apakah lebih menekankan pada *soft skill* atau ada juga aspek teknis yang diperhatikan?

Arif : Oke, saya langsung jawab ya. Jadi, untuk proses rekrutmen posisi *internship*, khususnya waktu kami bekerja sama dengan Universitas Islam Indonesia (UII), sebenarnya alurnya kurang lebih mirip dengan proses rekrutmen untuk posisi *full-time*, baik di level junior hingga senior. Perbedaannya terletak pada bagian *technical test*. Untuk posisi *intern*, biasanya kami hanya melakukan *talent sourcing* terlebih dahulu, yaitu mengumpulkan kandidat dari berbagai sumber. Setelah itu, kami melakukan proses *screening* awal, yakni menyortir kandidat yang sekiranya sesuai dengan kebutuhan posisi. Dalam proses ini, kami mengevaluasi *profile* kandidat, seperti CV, akun *LinkedIn*, dan informasi relevan lainnya untuk memastikan kesesuaian dengan posisi yang dibuka. Jika profilnya dirasa sudah cocok, kandidat akan di-*shortlist*, lalu dilanjutkan ke tahap wawancara oleh tim *Human Capital (HC)*. Jika hasil wawancara dinyatakan sesuai, kandidat akan diarahkan ke *user* atau atasan langsung dari divisi yang membutuhkan. Keputusan akhir terkait kelulusan biasanya diambil berdasarkan diskusi antara HC dan *user*. Untuk posisi *full-time*, secara garis besar prosesnya mirip. Mulai dari *talent sourcing* melalui berbagai *platform* seperti *job portal*, media sosial, atau *referral internal*. Setelah kandidat terkumpul, kami lakukan *shortlisting* untuk memilih kandidat yang paling sesuai, karena tentu tidak semua kandidat dapat diwawancarai. Misalnya, dari 50 pelamar, mungkin hanya 5–10 orang yang paling relevan yang akan lanjut ke tahap berikutnya. Nah, inilah titik perbedaan penting dengan rekrutmen *intern*. Pada rekrutmen *full-time*, setelah *shortlist*, kandidat akan mengikuti tes DISC terlebih dahulu. DISC adalah tes kepribadian yang membantu tim *Human Resources* memahami karakter kandidat. Apakah mereka termasuk tipe dominan (D), *influencer* (I), stabil (S), atau cermat (C). Hasil dari DISC ini menjadi bahan pertimbangan awal sebelum proses wawancara HC. Dengan begitu, kami bisa menyesuaikan pendekatan saat wawancara serta mencocokkan karakter kandidat dengan kebutuhan posisi. Setelah itu, jika kandidat lolos, Tim *Human Resources* akan langsung melaporkan hasilnya ke *user*, Setelah itu *user* akan berdiskusi denga *manager* dari masing – masing divisi untuk memutuskan serta

mempertimbangkan calon kandidat tersebut apakah layak atau tidak untuk bergabung pada Perusahaan. Namun, belum langsung masuk ke wawancara *user*. Sebelum itu, kandidat terlebih dahulu harus menjalani *technical test*. Misalnya, jika kandidat melamar sebagai *digital marketing* atau *Social Media Specialist*, maka akan diberikan studi kasus seputar *digital marketing.* Begitu pula untuk posisi HR, akan ada tes yang relevan. Jika hasil *technical test* dinyatakan baik, baru kandidat diarahkan ke tahap *user interview*. Untuk posisi manajerial, *user interview* ini biasanya dilakukan langsung oleh level atas seperti COO atau CEO. Jika posisi berkaitan dengan *marketing,* B2B, atau B2C, biasanya ke COO sedangkan untuk posisi seperti *business development* atau *sales,* CEO akan turut terlibat karena berkaitan langsung dengan arah pengembangan bisnis perusahaan. Setelah kandidat dinyatakan lolos di semua tahapan, barulah kami memberikan *offering letter*. Jika sudah disetujui dan ditandatangani, proses selanjutnya adalah *onboarding* sebagai tahap akhir integrasi ke dalam perusahaan.

Budi : Baik, terima kasih banyak atas penjelasannya, Mas Arif. Jawaban yang disampaikan sangat jelas dan detail, sehingga pembaca akan mendapatkan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai alur rekrutmen dan seleksi di PT Widya Kreasi Bangsa. Selanjutnya saya ingin melanjutkan ke pertanyaan berikutnya. Pertanyaannya adalah apa saja metode atau media yang digunakan oleh PT Widya Kreasi Bangsa dalam menjaring kandidat? Misalnya seperti *platform* rekrutmen, *job portal, referral*, dan sebagainya.

Arif : Oke, berarti ini pertanyaan terkait dengan *job portal* yang dipakai gitu saja?

Budi : Iya, betul mas.

Arif : Oke, kalau untuk *job portal* yang paling sering kami gunakan adalah *LinkedIn*. Mengapa? Karena *LinkedIn* merupakan pasar terbesar untuk pencarian *talent* di PT Widya Kreasi Bangsa. Melalui *LinkedIn*, proses *sourcing* menjadi lebih cepat dan efisien. Selain itu, kami juga menggunakan *platform* lain seperti *Glints* dan KitaLulus sebagai *second layer* atau alternatif tambahan. Masing-masing *platform* ini memiliki segmentasi pasarnya sendiri. Untuk posisi-posisi yang sifatnya krusial, spesifik, atau tergolong *pro hire*, *LinkedIn* menjadi pilihan utama karena audiensnya lebih sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Sementara untuk

posisi *entry-level* seperti *junior staff* atau *sales staff*, kami lebih banyak memanfaatkan KitaLulus dan *Glints*. Sebagai pendukung, kami juga memanfaatkan media sosial perusahaan, mengingat *followers* PT Widya Kreasi Bangsa cukup banyak, sehingga efektif untuk menjangkau lebih luas. Selain itu, kami menjalin kerja sama atau *partnership* dengan sejumlah kampus di Yogyakarta untuk memperluas sumber pencarian *talent*, khususnya untuk kebutuhan program magang.

Budi : Oke, Mas Arif, terima kasih banyak atas penjelasan yang sangat informatif. kita lanjut ke pertanyaan berikutnya, Mas Arif. Pada bagian ini, saya ingin menanyakan mengenai pembagian peran antar tim dalam proses rekrutmen dan seleksi, khususnya untuk posisi magang. Secara khusus, bagaimana peran tim *Talent Acquisition* dalam keseluruhan proses tersebut?

Arif : Maaf, bagaimana? Bisa diulangi pertanyaannya? Tadi agak putus-putus, jadi saya kurang menangkap dengan jelas.

Budi : Oke, boleh Mas. Jadi pertanyaannya adalah, bagaimana pembagian peran antar tim dalam proses rekrutmen dan seleksi, khususnya untuk posisi magang? Terutama, saya ingin mengetahui lebih jauh mengenai peran dari tim *Talent Acquisition* dalam keseluruhan proses tersebut.

Arif : Oke, jadi kita berbicara khusus mengenai proses rekrutmen, ya? Jika dikaitkan dengan peranku sebagai *Talent Acquisition* saat itu, aku menjalankan peran sebagai *single fighter*, artinya aku bekerja sendiri tanpa dukungan tim khusus. Seluruh proses rekrutmen baik untuk posisi magang maupun full-time aku tangani secara menyeluruh (*end-to-end*). Tugas-tugas tersebut mencakup penyusunan alur rekrutmen, penyesuaian jadwal, pemahaman terhadap kebutuhan dari masing-masing divisi, hingga memastikan kecocokan antara kandidat dengan tanggung jawab pada posisi yang dibutuhkan. Karena tidak ada tim pendukung di bagian *Talent Acquisition* saat itu, seluruh tahapan dalam proses ini menjadi tanggung jawab penuh yang aku kelola secara mandiri.

Budi : Oke Baik, terima kasih atas penjelasannya sebelumnya. Sekarang kita masuk ke pertanyaan terakhir dari topik pertama, yang masih berkaitan dengan proses

rekrutmen dan seleksi di PT Widya Kreasi Bangsa. Pertanyaannya adalah apakah terdapat kriteria atau standar tertentu yang digunakan untuk menilai kandidat magang, baik dari sisi kompetensi teknis maupun *soft skill*-nya?

Arif : Oke, kalau ditanya soal standar, tentu saja kami memilikinya. Dalam proses rekrutmen untuk berbagai posisi, kami tetap mengacu pada standar yang telah ditetapkan. Artinya, keputusan untuk menerima kandidat tidak dilakukan secara sembarangan bukan berarti langsung disetujui tanpa melalui tahapan seleksi yang jelas. Kami memiliki sistem penyaringan atau *filtering* yang cukup ketat. Namun, mohon maaf, saya tidak bisa membagikan detail spesifik terkait standar tersebut, karena informasi ini bersifat *confidential*. Perlu dipahami bahwa setiap perusahaan pasti memiliki standarnya masing-masing yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasinya. Intinya, baik pada tahap tes maupun wawancara, terdapat tolok ukur atau indikator tertentu yang menjadi acuan, dan ini biasanya berbeda-beda tergantung pada posisi yang dilamar. Jadi, proses seleksi yang dijalankan benar-benar dirancang agar sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan dari masing-masing posisi.

Budi : Oke, terima kasih, Mas Arif. Sekarang kita lanjut ke topik yang kedua, ya, yaitu mengenai pengalaman dalam menangani program magang. Pertanyaannya adalah Selama Mas Arif memantau dan terlibat dalam proses magang ini, tantangan apa saja yang biasanya Mas Arif temui, baik saat merekrut maupun saat membimbing para *intern*?

Arif : Oke, tantangan terbesar yang saya hadapi sebenarnya berkaitan dengan budaya perusahaan, atau *company culture*. Setiap perusahaan pasti memiliki budaya kerja dan nilai-nilai inti yang menjadi pedoman dalam menjalankan aktivitasnya. Nah, nilai-nilai inilah yang harus ditanamkan sejak awal, tidak hanya kepada *intern*, tetapi juga kepada seluruh karyawan baru. Di PT Widya Kreasi Bangsa atau yang biasa disebut WIDYA SEIA, kami sangat menekankan pentingnya pemahaman terhadap budaya organisasi. Oleh karena itu, pada bulan pertama, kami fokus untuk memperkenalkan dan menanamkan nilai-nilai perusahaan, bagaimana sistem kerjanya, serta bagaimana pola kerja yang sesuai dengan model bisnis yang dijalankan. Jadi, bisa saya simpulkan bahwa tantangan terbesar adalah bagaimana

memastikan bahwa karyawan baru, baik itu magang maupun *full-time*, dapat memahami dan beradaptasi dengan budaya kerja serta nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan sebelum masuk ke ranah teknis pekerjaan.

Budi : Oke,baik, Pertanyaan selanjutnya, mungkin Mas Arif pernah mengalami atau menemukan adanya kesenjangan antara ekspektasi awal perusahaan terhadap *intern* dengan realita yang terjadi di lapangan. Kalau pernah, bisa diceritakan bagaimana bentuk kesenjangannya dan bagaimana cara Mas Arif menghadapinya?

Arif : Oke, kalau berbicara mengenai kesenjangan, mungkin istilah yang lebih tepat adalah ketidaksesuaian antara ekspektasi dan realita di lapangan. Dan ya, tentu saja saya pernah menemui hal tersebut. Karena pada dasarnya, proses rekrutmen adalah sebuah tahapan *screening* atau penyaringan awal. Di tahap ini, kita mencoba menilai sejauh mana kecocokan antara kandidat dengan kebutuhan posisi yang ada. Namun, perlu dipahami bahwa proses rekrutmen tidak bisa menjamin 100% kecocokan kandidat dengan budaya dan dinamika kerja perusahaan. Biasanya, karakter asli dari seorang kandidat baru akan lebih terlihat setelah satu hingga tiga bulan masa awal bekerja. Jadi, proses rekrutmen hanya membantu kita memperkirakan dan menyaring, tetapi bukan berarti hasilnya akan sepenuhnya sesuai ekspektasi. Jika ternyata terdapat ketidaksesuaian, bukan berarti proses rekrutmennya gagal. Di sinilah pentingnya peran kita sebagai HR. Tugas kita adalah membantu kandidat untuk beradaptasi dengan nilai-nilai, budaya, dan cara kerja yang berlaku di perusahaan. Ini lebih ke proses pembimbingan dan penyesuaian. Saya pribadi memandang hal ini sebagai tantangan sekaligus peluang. Ketika ada kandidat yang belum sesuai secara nilai atau budaya, kita berusaha menjembatani perbedaan itu—dengan menanamkan nilai-nilai perusahaan secara bertahap, sambil tetap menghargai keunikan tiap individu. Jadi, meskipun kesenjangan itu ada, hal tersebut masih bisa diatasi dengan komunikasi dan pembinaan yang tepat.

Budi : Oke, Mas Arif. Terima kasih, penjelasannya sangat detail dan informatif. Selanjutnya, saya ingin melanjutkan ke pertanyaan berikutnya. Menurut Mas Arif, bagaimana efektivitas proses *onboarding* dan penempatan *intern* yang saat ini diterapkan di PT Widya Kreasi Bangsa? Apakah proses tersebut

sudah cukup mendukung para *intern* dalam proses adaptasi mereka di lingkungan kerja?

Arif : Kalau berbicara mengenai efektivitas proses *onboarding*, sebenarnya kami sangat mengandalkan pendekatan berbasis data. Mungkin Budi juga sempat merasakan, saat proses *onboarding* para *intern* diminta untuk mengisi *Google Form* yang berfungsi sebagai alat evaluasi. *Form* tersebut kami gunakan untuk mengukur efektivitas *onboarding* apakah materi yang disampaikan sudah cukup membantu dalam memahami perusahaan, budaya kerja, model bisnis, hingga nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan. *Onboarding* ini kami pandang sebagai salah satu tahapan penting dalam proses rekrutmen, karena di sinilah *intern* diperkenalkan secara menyeluruh terhadap lingkungan kerja mereka. Setelah proses onboarding selesai, kami selalu membagikan *Google Form* sebagai *onboarding satisfaction survey*. Tujuannya untuk mengetahui apakah *intern* merasa nyaman, apakah materi mudah dipahami, dan sejauh mana proses *onboarding* mendukung adaptasi mereka di lingkungan kerja. Hasil dari survei ini menunjukkan bahwa mayoritas *intern* merasa terbantu dan lebih siap untuk bekerja setelah mengikuti proses *onboarding*. Meskipun begitu, tentu ada juga beberapa masukan seperti kebutuhan akan materi tambahan atau metode penyampaian yang lebih interaktif. Masukan-masukan ini kami jadikan bahan evaluasi untuk terus menyempurnakan proses *onboarding* ke depannya.

Budi : Oke, Mas Arif, baik. Terima kasih atas jawabannya. Sekarang kita masuk ke pertanyaan terakhir pada topik yang kedua. Pertanyaannya adalah, apakah Mas Arif pernah menemui kasus di mana *intern* mengalami kesulitan dalam beradaptasi atau merasa kurang cocok dengan budaya kerja yang ada di Perusahaan. Jika iya, bagaimana biasanya penanganan atau pendekatan yang Mas Arif lakukan dalam situasi seperti itu?

Arif : Oke, tentu saja pernah ada kasus di mana beberapa kandidat *intern* mengalami ketidakcocokan dengan budaya kerja di perusahaan. Hal ini cukup wajar, karena program magang umumnya menjadi pengalaman pertama mereka bekerja di lingkungan profesional. Artinya, mereka masih dalam tahap adaptasi dan sangat membutuhkan bimbingan serta pengenalan yang tepat terhadap nilai-nilai atau *core*

value yang dianut oleh perusahaan, khususnya di WIDIA. Untuk membantu mereka beradaptasi, pendekatan yang saya lakukan biasanya bersifat personal dan berkelanjutan. Setelah mereka mengikuti sesi *onboarding* yang di dalamnya dikenalkan budaya, sistem kerja, dan nilai-nilai perusahaan. Saya biasanya melakukan evaluasi dalam satu minggu pertama. Kami menanyakan bagaimana tanggapan mereka, apakah ada hal-hal yang masih membingungkan, atau aspek-aspek tertentu yang belum mereka pahami dengan baik. Selanjutnya, kami lakukan *monitoring* dan pendampingan secara berkala, biasanya setiap minggu atau dua minggu sekali. Kami membuka ruang diskusi agar mereka bisa menyampaikan pengalaman dan tantangan yang dirasakan selama proses adaptasi. Dari situ, kami bisa memberikan arahan atau dukungan tambahan sesuai kebutuhan. Jadi, pendekatan yang saya lakukan bersifat dialogis dan konseling informal. Tujuannya adalah memastikan mereka merasa didampingi dan diberi ruang untuk tumbuh dan menyesuaikan diri dengan budaya kerja yang ada.

Budi : Oke Mas Arif, baik, terima kasih atas jawabannya. Sekarang kita masuk ke topik ketiga, yaitu mengenai dampak dari proses rekrutmen magang terhadap pengelolaan Sumber Daya Manusia di PT Widya Kreasi Bangsa. Pertanyaan pertama saya, menurut Mas Arif sebagai *Talent Acquisition Officer*, bagaimana kontribusi program magang terhadap efektivitas kerja tim atau divisi di perusahaan?

Arif : Kalau bicara mengenai kontribusi teman-teman magang, tentu mereka sangat membantu dalam mendukung pekerjaan-pekerjaan yang sedang berjalan. Namun, yang paling penting bukan hanya kontribusi mereka dalam membantu pekerjaan, melainkan bagaimana mereka bisa mendapatkan pengalaman belajar selama menjalani program magang. Fokus utama kami bukanlah memberikan tugas sebanyak-banyaknya atau menuntut mereka untuk langsung menguasai pekerjaan setara karyawan *full-time*. Sebaliknya, kami ingin menciptakan ruang bagi mereka untuk memahami proses bisnis secara profesional serta mengenal bagaimana cara bekerja dalam sebuah struktur organisasi yang sesungguhnya. PT Widya Kreasi Bangsa struktur organisasi tidak terlalu kaku atau berjarak. Teman-teman magang memiliki kesempatan untuk belajar langsung dari siapa pun mulai dari *staff* hingga

level manajer, bahkan C-level. Lingkungan ini sangat terbuka dan mendukung pembelajaran lintas fungsi. Jadi, meskipun keberadaan *intern* memang memberikan kontribusi terhadap efektivitas kerja tim, yang lebih kami tekankan adalah bagaimana mereka mendapatkan pemahaman dan pengalaman kerja yang relevan, khususnya di ekosistem startup seperti yang kami jalankan di WIDYA.

Budi : Pertanyaan selanjutnya, Mas Arif. Sebagai *Talent Acquisition* sekaligus *Supervisor* saat program magang berlangsung. Menurut Mas Arif apakah proses rekrutmen *intern* yang kurang tepat pernah berdampak pada performa tim atau mengganggu efektivitas waktu kerja para intern itu sendiri?

Arif :Oke, Apakah yang dimaksud adalah apakah proses rekrutmen yang tidak berjalan dengan optimal bisa berdampak negatif terhadap performa tim atau efektivitas kerja *intern*? Kalau bisa dijelaskan lebih spesifik, mungkin saya bisa memberikan jawaban yang lebih tepat.

Budi : Jadi maksud saya begini, Mas Arif. Apakah pernah ada situasi di mana proses rekrutmen magang yang kurang tepat baik dari sisi pemilihan kandidat maupun kesiapan mereka berdampak terhadap performa tim secara keseluruhan? Atau mungkin berpengaruh pada waktu adaptasi *intern* yang menjadi lebih lama dari yang diharapkan?

Arif : Kalau untuk proses rekrutmen magang, sejauh ini sih tidak ada dampak negatif yang signifikan ya. Justru, kami merekrut *intern* bukan semata-mata untuk langsung membantu pekerjaan yang ada, tetapi lebih ke arah *capacity building*. Fokus utamanya adalah bagaimana mereka bisa belajar dari proses kerja yang ada di perusahaan. Jadi, bukan tentang seberapa besar kontribusi mereka terhadap pekerjaan tim secara langsung, tetapi lebih pada bagaimana mereka bisa memahami dan mempelajari dunia profesional secara bertahap *step by step*. Kalaupun ada tantangan, itu lebih kepada bagaimana *intern* bisa menyesuaikan diri dan menerima proses pembelajaran tersebut. Tapi untuk dampak negatif terhadap performa tim atau proses kerja secara umum, sejauh pengalaman saya, itu tidak pernah terjadi.

Budi : Oke Mas, baik. Terima kasih atas jawabannya sebelumnya. Selanjutnya, kita masuk ke pertanyaan terakhir pada topik ketiga mengenai dampak proses rekrutmen

magang terhadap pengelolaan SDM. Pertanyaannya adalah apakah di PT Widya Kreasi Bangsa terdapat sistem evaluasi yang digunakan untuk mengukur keberhasilan program magang? Termasuk di dalamnya, apakah ada metode untuk menilai performa *intern* serta efektivitas dari proses rekrutmen itu sendiri, Mas?

Arif : Oke, kalau berbicara mengenai penilaian, tentu saja ada. Budi juga pasti masih ingat bahwa dulu kita memiliki sistem penilaian berupa *performance assessment* yang dilakukan secara berkala, tepatnya setiap tiga bulan sekali. Tujuan dari evaluasi ini adalah untuk menilai sejauh mana program magang berjalan dengan baik, sekaligus mengukur pemahaman para *intern* terhadap proses dan dinamika di dunia profesional. Dalam penilaian tersebut, kami memberikan *grading* seperti A, B, dan seterusnya, namun yang paling penting sebenarnya adalah bagaimana proses pembelajaran itu terjadi dan bagaimana si *intern* mampu beradaptasi serta menunjukkan perkembangan. Selain itu, performa dari *intern* juga menjadi salah satu indikator untuk menilai peran dan efektivitas *supervisor*. Ketika seorang *intern* memperoleh nilai rendah, ada dua kemungkinan yang bisa terjadi bisa jadi *supervisor*nya belum berhasil membimbing dengan optimal, atau memang si *intern* yang belum mampu berkembang sesuai harapan. Namun demikian, tidak bisa serta-merta menyalahkan salah satu pihak. Pada dasarnya, evaluasi ini bukan untuk mencari siapa yang salah, melainkan sebagai alat untuk melihat tanggung jawab masing-masing. *Supervisor* bertanggung jawab untuk membimbing dan mengembangkan, sedangkan intern bertanggung jawab untuk belajar dan menunjukkan kemauan serta kemampuan dalam mengikuti proses. Jadi, keberhasilan program magang adalah hasil dari kolaborasi dua arah yang saling mendukung.

Budi : Oke, baik Mas Arif. Sekarang kita masuk ke topik terakhir, yaitu tentang *refleksi dan harapan*. Saya ingin menanyakan pandangan Mas Arif, baik sebagai *supervisor* selama masa magang saya maupun sebagai pihak yang terlibat langsung dalam *Talent Management*. Menurut Mas Arif, seperti apa strategi rekrutmen dan proses *onboarding* yang ideal untuk program magang selanjutnya di PT Widya Kreasi Bangsa, agar dapat berjalan lebih efektif dan memberikan manfaat maksimal, baik bagi perusahaan maupun bagi para *intern*?

Arif : Iya, jadi kalau ditanya seperti apa strategi rekrutmen dan *onboarding* yang ideal, menurut saya prosesnya memang harus selalu berkembang dan menyesuaikan dengan *trend* serta kebutuhan zaman. Inovasi dalam proses rekrutmen itu penting, karena dunia kerja, teknologi, dan ekspektasi kandidat terus berubah dari waktu ke waktu. Proses yang selama ini diterapkan di WIDIA, menurut saya sudah cukup efektif, yaitu dimulai dari tahap *talent sourcing*, kemudian dilakukan *shortlisting*, dilanjutkan dengan proses *interview*, baik dari sisi HR maupun *user*. Setelah itu, dilakukan *technical test* ataupun *personality test* seperti DISC, tergantung posisi yang dibutuhkan. Jika sudah mendapat persetujuan dari *user*, barulah masuk ke tahap *onboarding*. Ke depan, tentu proses ini perlu terus dievaluasi dan disesuaikan. Misalnya, dengan memanfaatkan teknologi digital yang lebih canggih, otomatisasi dalam penyaringan kandidat, atau platform kolaboratif untuk onboarding agar lebih efisien dan interaktif. Intinya, strategi ideal adalah yang adaptif, *user-friendly*, dan tetap mempertimbangkan nilai-nilai budaya perusahaan.

Budi : Oke, Mas. Terima kasih banyak. Untuk pertanyaan terakhir dari topik keempat ini, saya ingin menanyakan: Jika Mas Arif diberikan waktu serta sumber daya yang lebih optimal, perubahan atau perbaikan apa yang paling ingin Mas terapkan dalam proses perekrutan dan pengelolaan program magang di PT Widya Kreasi Bangsa?

Arif : Oke. Kalau berbicara tentang proses rekrutmen, menurut saya, dari sisi alur dan struktur, PT Widya Kreasi Bangsa sebenarnya sudah memiliki sistem yang cukup baik. Mulai dari tahapan awal hingga akhir proses rekrutmen, secara umum sudah tertata dengan rapi dan berjalan efektif. Namun, jika diberikan waktu dan sumber daya yang lebih optimal, fokus saya justru akan lebih diarahkan pada pengembangan program magang itu sendiri. Karena program magang yang kami jalankan sebelumnya masih dalam tahap awal atau paralel berjalan sambil dibangun, sehingga belum sepenuhnya sempurna. Kalau ada kesempatan untuk menyempurnakan, saya ingin membuat materi *onboarding* dan pengembangan *intern* yang lebih siap dan terstruktur. Misalnya, sejak awal *intern* masuk, semua hal seperti materi pelatihan, proyek yang akan dikerjakan, sistem penilaian, hingga alur pembelajaran sudah tersusun rapi. Harapannya, ini akan membantu intern memahami apa yang diharapkan sejak hari pertama. Selain itu, saya juga ingin ada

semacam *guide book* atau buku panduan, yang berisi informasi penting seperti *core values* perusahaan, sistem kerja, budaya organisasi, dan hal-hal mendasar lainnya. Jadi, ketika *intern* lupa atau butuh referensi, mereka bisa merujuk kembali ke buku panduan tersebut sebagai pengingat dan pedoman.

Budi : Baik, Mas Arif. Wawancaranya sudah selesai. Terima kasih banyak atas waktu dan kesediaannya untuk berbagi informasi serta pengalaman yang sangat berharga. Semoga apa yang telah disampaikan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi penyusunan tugas akhir saya. Sekali lagi, terima kasih dan semoga Mas Arif selalu diberikan kelancaran dalam setiap aktivitasnya.

Arif : Baik budi, terimakasih. Nanti kalau mau sidang jangan lupa beri kabar yaa, semangattt!!

INFORMAN 2

Keterangan	Isi
Nama Informan	Aditya Rahadian Kusuma, S.E.
Jabatan	Human Capital Officer
Jenis Kelamin	Laki - Laki
Masa Kerja	2 Tahun
Peneliti	Budi Nuryadi
Fakultas / Angkatan	Fakultas Bisnis dan Ekonomika (FBE) / Angkatan 2021
Perihal Wawancara	Analisis Strategi Rekrutmen dan Seleksi Karyawan dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan Sumber Daya Manusia PT.WIDYA KREASI BANGSA
Jenis Wawancara	Semi Terstruktur
Media Wawancara	Zoom Meeting
Waktu Pelaksanaan	Kamis, 26 Juni 2025 — Pukul 13.00 WIB

Budi: Bismillahirrahmanirrahim. Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Adit: Waalaikumsalam warahmatullahi wabarakatuh.

Budi: Baik, sebelumnya bagaimana kabarnya, Mas Adit?

Adit: Alhamdulillah, baik. Maaf ya, Budi, kemarin kita belum sempat bertemu sesuai jadwal.

Budi: Oh iya, tidak masalah, Mas. Terima kasih banyak sudah meluangkan waktu untuk hadir dalam sesi wawancara siang ini. Wawancara ini saya lakukan sebagai bagian dari tugas akhir magang saya selama menjalani internship di PT Widya Kreasi Bangsa, pada periode Juli hingga November 2024. Saya telah menyusun empat topik utama yang akan kita bahas dalam wawancara ini. Jadi, jika Mas Adit berkenan, kita bisa langsung mulai dari topik pertama.

Adit: Baik Budi,Silahkan.

Budi: Baik, terima kasih, Mas. Jadi pada topik pertama ini kita akan membahas mengenai proses rekrutmen dan seleksi di level strategis di PT Widya Kreasi Bangsa. Menurut Mas Adit sendiri, bagaimana kebijakan dan strategi umum perusahaan saat ini dalam menjalankan proses rekrutmen dan seleksi?

Adit: Oke. Untuk proses rekrutmen sebenarnya kami sempat mengalami beberapa perubahan tahapan karena adanya pergantian tim, khususnya di divisi *Human Capital*. Sebelum saya bergabung, HR sebelumnya memiliki kebijakan dan tahapan yang berbeda. Oleh karena itu, kami perlu melakukan penyesuaian untuk melihat tahapan mana yang paling efektif dan efisien sesuai dengan kondisi saat ini. Penyesuaian ini penting karena situasi di lapangan selalu berubah, baik dari sisi *internal* perusahaan maupun dari faktor eksternal. Kami tidak bisa terus menerus menggunakan kebijakan lama jika ternyata sudah tidak relevan atau menyulitkan proses kerja kami. Ketika saya mulai menjabat di posisi ini, saya menilai ada beberapa tahapan yang kurang efektif dan justru membebani tim rekrutmen. Maka dari itu,

saya memulai dengan melakukan pendekatan internal kepada manajemen dan mengajukan beberapa opsi penyederhanaan tahapan. Saya juga menyusun presentasi untuk menjelaskan alasan dan justifikasi mengapa tahapan tertentu perlu diubah atau dihapus. Akhirnya, kami berhasil menyusun tahapan proses rekrutmen yang lebih tepat dan menjadi standar hingga saat ini dari awal hingga akhir proses (end-to-end). Sejauh yang saya ingat, kebijakan perubahan ini baru dilakukan satu kali, yaitu saat saya mulai bergabung. Saat itu, saya melihat bahwa beberapa tahapan terlalu panjang dan memakan waktu, baik bagi tim rekrutmen maupun bagi kandidat. Kami juga mencoba memahami proses ini dari sudut pandang kandidat, agar mereka tidak merasa bahwa proses seleksi terlalu bertele-tele atau tidak pasti. Karena sering kali, keterlambatan dalam memberikan konfirmasi bukan karena ketidaksiapan, tapi karena kami juga sedang *heptic* di *internal*. Maka dari itu, hal-hal seperti inilah yang perlu diperbaiki. Saya mengusulkan sebuah sistem yang lebih ideal, yang tetap memperhatikan efisiensi dan efektivitas, baik dari sisi tim internal maupun pengalaman kandidat.

Budi: Baik, terima kasih banyak Mas Adit. Jawabannya sangat informatif dan detail. Selanjutnya, saya ingin bertanya menurut Mas Adit, apakah saat ini sudah ada *roadmap* atau rencana jangka panjang yang disusun oleh perusahaan terkait pengembangan sistem rekrutmen dan seleksi di PT Widya Kreasi Bangsa?

Adit: Untuk roadmap jangka panjang, idealnya memang sudah ditetapkan di awal kuartal. Karena proses rekrutmen erat kaitannya dengan arah kebutuhan tenaga kerja atau *manpower* perusahaan. Jika kita menyusun *roadmap* di tengah kuartal, bisa saja dilakukan, tetapi kurang ideal karena arahnya menjadi tidak terstruktur. Ketika perusahaan menetapkan target misalnya ingin meningkatkan kinerja atau memperluas cakupan operasional maka dari sana kita bisa melihat turunan kebutuhannya. Misalnya ada peningkatan *target*, atau ada divisi-divisi yang kekurangan *manpower*, atau ada posisi yang perlu di-*replacement*. Di situlah kami dari tim *Human Capital* masuk

untuk memberikan dukungan melalui rekrutmen. Jadi, *roadmap* ini kami tetapkan di awal kuartal. Misalnya di kuartal ini, Departemen marketing membutuhkan lima orang, namun saat ini hanya ada tiga. Kami akan evaluasi apakah kekurangan tersebut bisa ditutupi dalam satu kuartal. Kalau ternyata tidak memungkinkan karena ada peningkatan *target*, maka kami akan mengalokasikan kebutuhan maksimal lima orang dengan memperhitungkan anggaran atau budget yang tersedia. Semuanya dirinci dan dipastikan di awal kuartal. Tujuannya agar jangan sampai kuartal berakhir tanpa pemenuhan target sama sekali, atau justru di tengah jalan kita merekrut lebih dari yang direncanakan yang pada akhirnya dapat berdampak negatif secara finansial bagi perusahaan. Maka dari itu, penetapan *roadmap* di awal kuartal menjadi krusial.

Budi: Kalau boleh tahu, apakah ada kendala dalam penerapan *roadmap* tersebut?

Adit: Tentu saja ada, dan menurut saya, kendala ini bukan hanya terjadi di perusahaan ini, tapi juga umum terjadi di banyak perusahaan lainnya. Secara teknis, dinamika operasional bisa menyebabkan perubahan yang cukup cepat. Misalnya, kita sudah menyusun *roadmap* secara rinci di awal kuartal, tapi setelah berjalan 1–2 minggu, tiba-tiba ada perubahan kondisi atau kebutuhan. Hal tersebut membuat kita harus menyesuaikan strategi. Mau tidak mau, kita perlu melakukan diskusi lanjutan, evaluasi, dan mungkin harus menyusun ulang roadmap yang sudah ada. Kalau tidak ada perubahan, tentu saja kita bisa menjalankan roadmap sesuai rencana. Namun, jika ada hal-hal tak terduga, seperti peningkatan *target* mendadak atau perubahan struktur organisasi, maka kita harus fleksibel. Tantangan utamanya biasanya justru terletak pada waktu karena kita dituntut bergerak cepat, sementara proses penyusunan ulang membutuhkan koordinasi lintas divisi.

Budi : Kita lanjut ke pertanyaan berikutnya. Mas, ini merupakan pertanyaan terakhir dari topik pertama kita mengenai proses rekrutmen dan seleksi di level strategis di PT Widya Kreatif Bangsa. Menurut Mas Adit sendiri, bagaimana peran *Human Capital Officer* dalam pengambilan keputusan selama proses rekrutmen dan seleksi berlangsung?

Adit : Kalau dari saya pribadi, sebenarnya saya tidak terlalu melakukan intervensi terhadap setiap kandidat secara langsung. Sebab sudah ada tim yang secara khusus memang bertanggung jawab dalam *scope* tersebut. Kenapa saya tidak terlalu terlibat? Karena jika saya terlalu masuk ke aspek teknis, misalnya ikut menilai kandidat A, B, C, atau E justru akan menimbulkan kebingungan di internal tim rekrutmen. Maka dari itu, saya lebih fokus mengawal jalannya proses secara keseluruhan, apakah sudah sesuai dengan *flow* ideal yang telah kita bahas sebelumnya, apakah sudah berjalan *on track* sesuai standar yang ditetapkan. Nah, untuk urusan teknis, biasanya saya baru turun tangan ketika tim rekrutmen membutuhkan diskusi atau konsultasi. Contohnya, saat mereka menyampaikan bahwa kandidat yang awalnya dipilih A, B, C, D, E, ternyata hasil wawancaranya menunjukkan D, E, F, G. Nah, di situ biasanya saya ikut memberikan masukan. Namun secara umum, eksekusi teknis di lapangan sepenuhnya menjadi tanggung jawab tim rekrutmen.

Budi : Baik, Mas. Kita lanjut ke topik kedua, yaitu mengenai kesenjangan antara harapan dan realita. Menurut Mas Adit sendiri, sejauh ini apakah ada perbedaan signifikan antara ekspektasi terhadap kandidat dan realita yang terjadi di lapangan, khususnya pada saat saya menjalani masa magang di PT Widya Kreasi Bangsa?

Adit : Kalau bicara perbedaan ekspektasi dan realita, mungkin memang ada. Hal ini kembali lagi pada karakter perusahaan kita yang cukup dinamis. Misalnya, ketika proses rekrutmen berlangsung, kita menyampaikan bahwa ada kebijakan tertentu seperti *WFO (Work from Office)* atau *WFA (Work from Anywhere)*. Namun, ketika kandidat sudah bergabung dan proses evaluasi bulanan dilakukan, ternyata misalnya WFA di bulan ini dirasa kurang efektif. Maka dari itu, perusahaan bisa saja mengubah kebijakan menjadi full WFO. Nah, beberapa rekan mungkin memiliki ekspektasi bahwa dengan sistem kerja *hybrid*, mereka masih bisa menjalani studi S2 atau memiliki kesibukan lain di luar jam kerja. Tapi karena tuntutan efektivitas kerja dan hasil yang dicapai tidak sesuai target, perusahaan kembali

memberlakukan WFO. Ini pernah terjadi. Namun sebagai HR, tugas kita adalah menjembatani dan menjelaskan alasan perubahan kebijakan tersebut, supaya rekan-rekan dapat memahami keputusan yang diambil.

Budi : Baik. Kita masuk ke pertanyaan berikutnya. Menurut pandangan Mas Adit, apa faktor utama yang menyebabkan terjadinya mismatch atau ketidaksesuaian antara kandidat yang direkrut dan kebutuhan unit kerja di PT Widya Kreasi Bangsa? Silakan dijelaskan baik dari sisi proses rekrutmen dan seleksi, maupun setelah kandidat sudah mulai bekerja.

Adit : Dalam proses rekrutmen, khususnya saat sesi *interview*, kami selalu berupaya melakukan konfirmasi terhadap data yang tercantum di CV kandidat. Mulai dari pengalaman kerja, tugas yang pernah dilakukan, hingga tanggung jawab di perusahaan sebelumnya. Hal ini kami konfirmasi tidak hanya melalui jawaban verbal, tetapi juga dengan memperhatikan gestur, cara menjawab, dan bagaimana kandidat menjelaskan pengalamannya. Ada beberapa kasus di mana secara CV terlihat meyakinkan, namun ketika dikonfirmasi saat wawancara, terlihat ada ketidaksesuaian. Dari situ kami sudah bisa membaca bahwa mungkin ada bagian yang tidak sesuai 100%.Kemudian setelah kandidat dinyatakan lolos dan masuk masa onboarding, ada beberapa hal yang baru terlihat. Misalnya, ternyata kandidat menghadapi masalah pribadi atau keluarga yang tidak bisa kami jangkau saat proses *interview*, dan ini mengganggu kinerjanya. Masalah-masalah seperti ini biasanya baru terungkap setelah kami melakukan pendekatan informal, mengajak ngobrol santai, dan ternyata barulah terbuka. Ada juga hal-hal pribadi seperti status pernikahan atau kondisi keluarga yang sensitif untuk ditanyakan secara eksplisit saat *interview*. Sehingga, memang ada keterbatasan dalam menggali informasi tertentu yang sebenarnya berdampak terhadap performa kerja setelah mereka bergabung.

Budi : Oke, baik Mas Adit. Terima kasih atas jawabannya. Ini juga pertanyaan terakhir dari topik kedua kita tentang kesenjangan antara harapan dan

realita. Masih berkaitan dengan sebelumnya, bagaimana pendekatan manajemen dalam menangani kasus-kasus seperti ini?

Adit : Setiap kasus pasti kita tangani secara case by case. Misalnya, ada karyawan baru yang di bulan pertama sudah mengajukan *resign* karena suatu permasalahan, baik itu terkait kompetensi atau kepercayaan dirinya di posisi yang dijalani. Nah, dari kasus-kasus seperti ini, kita selalu mencatat dan menjadikannya pembelajaran untuk proses rekrutmen berikutnya. Jadi, kalau sebelumnya kita tidak terpikir untuk menanyakan sesuatu, dari kasus tersebut kita jadi tahu bahwa ke depan perlu ada pertanyaan tambahan atau mekanisme baru untuk mengantisipasi hal yang sama terjadi lagi. Selain itu, kami juga mulai menerapkan *double-checking*. Contohnya, jika Budi melamar sebagai *sales* dan mencantumkan pengalaman di beberapa perusahaan, kami bisa minta referensi dari HR perusahaan sebelumnya untuk validasi, benarkah Budi bekerja di sana, bagaimana *track record*-nya, dan apakah ada riwayat *fraud*, misalnya. Jadi mitigasi seperti itu juga penting untuk kami lakukan.

Budi : Oke mas adit terimakasih atas jawaban nya. Kita masuk ke topik ketiga, Mas, yaitu mengenai pengaruh proses rekrutmen terhadap efektivitas pengelolaan SDM di PT Widya Kreasi Bangsa. Menurut Mas Adit, bagaimana hubungan antara kualitas proses rekrutmen dan seleksi dengan efektivitas SDM secara keseluruhan?

Adit : Oke, jadi kalau bicara kualitas, kami memiliki core value yang menjadi acuan dalam proses rekrutmen,mungkin Budi juga sudah tahu yaitu RISE. Harapannya, jika kandidat yang direkrut sudah sesuai dengan nilai-nilai tersebut, maka ketika mereka mulai bekerja, nilai-nilai perusahaan itu tidak terlalu asing dan bisa langsung dijalankan.*Core value* kami mencakup aspek seperti komunikasi, manajemen waktu, kolaborasi, dan lainnya. Ketika kandidat sudah membawa nilai-nilai itu sejak awal, maka pekerjaan tim HC untuk membentuk mereka akan jauh lebih ringan. Jadi, pendekatan kami memang berbasis core value. Itu yang jadi pegangan tim *Human Capital* dalam menjalankan proses rekrutmen.

Budi : Oke, terima kasih Mas Adit. Jawabannya sangat jelas. Lanjut ke pertanyaan berikutnya ya. Apakah perusahaan telah melakukan evaluasi secara berkala terhadap *outcome* dari proses seleksi dan *onboarding*?

Adit : Tentu. Kami secara berkala selalu melakukan evaluasi. Untuk proses rekrutmen sendiri, sejauh ini *flow* yang kami jalankan tidak mengalami banyak perubahan karena dianggap masih ideal. Bahkan Mas Arif sendiri juga menyampaikan bahwa ini flow yang paling cocok. Pernah ada satu kasus ketika kami membantu proses rekrutmen dari pihak luar, yaitu tim Myanmar. Mereka sempat merasa *flow* yang kami gunakan terlalu rumit dan membuat versi mereka sendiri, yang justru menurut kami malah menyulitkan. Dari situ kami evaluasi apakah kami harus menyesuaikan atau tetap dengan alur kami. Tapi intinya, evaluasi selalu kami lakukan. Kalau sudah bagus, kami pertahankan dan terus cari celah untuk ditingkatkan lagi. Namun untuk *onboarding*, ini masih menjadi PR buat kami. Esensi *onboarding* adalah membantu karyawan baru agar cepat beradaptasi, baik dari sisi pekerjaan maupun lingkungan. Kami merasa proses yang ada sekarang belum maksimal. Bahkan kami sudah punya konsep baru, tapi karena rekrutmen sedang tidak terlalu tinggi, belum ada momen untuk menerapkannya. Jadi, sementara ini masih tertunda.

Budi : Pertanyaan terakhir dari topik ketiga ini, Mas. Kira-kira seperti apa bentuk keterlibatan manajemen dalam meningkatkan keterikatan dan adaptasi karyawan baru?

Adit : Maaf tadi terputus, Bud. Bagaimana tadi pertanyaannya?

Budi :Tidak apa-apa, Mas. Jadi, pertanyaannya tadi adalah bagaimana keterlibatan pihak manajerial dalam meningkatkan keterikatan dan adaptasi karyawan baru selama proses rekrutmen dan seleksi berlangsung?

Adit : Lebih ke arah ini ya, Bud. Jadi dalam proses rekrutmen khususnya saat *interview*, kami memang melibatkan *user* langsung dalam hal ini bisa *supervisor*, manajer, atau bahkan *head of department.* Ada sesi khusus yaitu *interview* dengan *user*. Tujuannya bukan hanya agar *user* mengetahui

kemampuan teknis kandidat, tapi juga untuk membantu mereka membayangkan seperti apa kandidat ini jika nantinya bergabung di tim mereka. Dari situ *user* bisa menilai gaya komunikasi, cara kandidat menyelesaikan pekerjaan, hingga bagaimana kandidat merespons instruksi atau *feedback*. Jadi ketika proses *onboarding* nanti, *user* tidak merasa asing karena sudah memiliki gambaran lebih awal. Hal ini untuk menghindari gap persepsi antara HR dan *user*. Bisa saja menurut kami kandidat ini komunikatif, tetapi menurut *user* dia terlalu lembut atau kurang tegas. Nah, dari situ kita bisa sinkronisasi ekspektasi. Selain itu, sesi ini juga berguna untuk kandidat. Mereka bisa mengenal calon atasan dan gaya komunikasi di tim. Jadi, proses adaptasi bisa dimulai bahkan sebelum mereka resmi bergabung.

Budi : Jawabannya sudah sangat jelas, Mas. Kita lanjut ke topik terakhir ya, yaitu tentang harapan, inisiatif, dan rencana pengembangan perusahaan. Pertanyaan pertama, menurut Mas Adit, apakah ada rencana untuk mengadopsi sistem digital seperti ATS atau platform rekrutmen berbasis AI?

Adit : Oke. Sebenarnya kami sudah mulai mengembangkan hal tersebut, Bud. Mengingat produk internal kami juga merupakan bagian dari *HR tech*, kami sedang fokus untuk mengembangkan sistem digital yang juga akan digunakan secara internal. Mulai dari analisis CV menggunakan AI, tes kepribadian secara digital, sampai nantinya kalau memungkinkan sesi *interview* pun bisa dilakukan menggunakan AI. Intinya, kami ingin menyederhanakan dan mempercepat proses rekrutmen dengan teknologi, baik untuk kebutuhan internal maupun eksternal (klien).

Budi : Pertanyaan berikutnya, menurut Mas Adit, bagaimana peran data dan analitik dalam proses rekrutmen dan seleksi ke depannya?

Adit : Peran data dan analitik sangat penting, Bud. Saat ini kami benar-benar berupaya untuk mengurangi proses rekrutmen yang berbasis asumsi. Kami ingin setiap keputusan yang diambil betul-betul berdasarkan data yang akurat. Karena kalau tidak, akibatnya bisa fatal misalnya kandidat yang

tampaknya cocok ternyata tidak sesuai ekspektasi saat bekerja. Hal tersebut menjadi bumerang bagi kami di tim HC. Oleh karena itu, setiap langkah kami usahakan melalui proses analisis, konfirmasi, dan validasi data yang mendalam. Data membantu kami memahami pola, mengevaluasi efektivitas proses rekrutmen sebelumnya, dan menentukan langkah ke depan secara lebih bijak.

Budi : Oke, Mas Adit. Terima kasih. Pertanyaan selanjutnya apakah ada strategi khusus yang sedang dikembangkan untuk meningkatkan kualitas rekrutan di posisi kritis atau strategis di PT Widya Kreasi Bangsa?

Adit : Oke. Strategi khusus kami saat ini lebih mengarah pada kebutuhan yang berbasis urgensi. Kalau dulu, kita mungkin belum terlalu mempertimbangkan jangka panjang. Apakah posisi itu benar-benar dibutuhkan dalam jangka panjang atau hanya kebutuhan sesaat. Contohnya, untuk posisi seperti *Finance*, jelas itu merupakan aset jangka panjang. Tapi untuk posisi seperti *video editor*, mungkin hanya diperlukan pada momen tertentu, seperti saat ada banyak proyek video. Jadi kami memprioritaskan kebutuhan yang benar-benar genting dan penting. Kami juga melakukan analisa lebih lanjut ketika ada permintaan penambahan SDM dari *user*. Kami minta justifikasi dan pertimbangkan juga dari sisi budget operasional. Bisa saja solusi yang lebih efisien adalah dengan menyewa vendor atau *freelancer* daripada merekrut *full-time*. Jadi pendekatannya sekarang lebih hati-hati dan strategis.

Budi : Pertanyaan selanjutnya, Mas. Bagaimana strategi perusahaan ke depan dalam membentuk tim kerja yang adaptif dan sejalan dengan nilai-nilai perusahaan?

Adit : Saat ini kami sedang mencoba hal baru yang cukup berbeda. Lingkungan kerja kami sebenarnya sudah cukup kondusif, komunikasi lintas divisi juga sudah baik, bahkan minim konflik. PR kami sekarang adalah bagaimana membuat suasana kerja menjadi profesional tapi tetap menyenangkan. Kami sedang mengembangkan konsep "*virtual office"* berbasis gamifikasi. Mirip seperti game *Harvest Moon*, di mana tiap karyawan punya avatar sendiri dan

bisa berinteraksi dalam dunia virtual. Harapannya, bekerja bisa terasa menyenangkan seperti bermain game. Jadi mengubah *mindset* kerja dari beban menjadi kesenangan.

Budi : Wah, menarik sekali ya Mas. Lalu, pertanyaan terakhir dari topik ini. Menurut Mas Adit, apakah ada saran atau kritik terkait proses rekrutmen dan seleksi di PT Widya Kreasi Bangsa untuk ke depannya?

Adit : Kalau dari saya, mungkin lebih ke arah *branding company***.** Kita perlu membangun *brand* yang kuat dan dikenal luas, tidak hanya sebagai penyedia produk edukasi, tapi juga sebagai tempat kerja yang menarik dan positif. Lihat saja BCA, ketika mereka buka lowongan, pasti banyak yang daftar karena *branding* mereka sudah sangat kuat. Nah, harapannya PT Widya Kreasi Bangsa juga seperti itu, memiliki *image* yang kuat, lingkungan kerja yang menyenangkan, aktivitas yang seru, dan dikenal banyak orang. Kalau *branding* perusahaan sudah kuat, proses rekrutmen juga jadi lebih mudah. Kandidat yang masuk lebih banyak dan berkualitas. Kita juga bisa punya *database* kandidat yang bisa digunakan jika sewaktu-waktu ada kebutuhan mendesak. Jadi, kritik dan saran saya adalah agar seluruh divisi, bukan hanya HR, bersama-sama membangun *employer branding* perusahaan secara lebih serius.

Budi : Oke, baik Mas Adit. Terima kasih banyak atas semua jawabannya. Semua pertanyaan telah selesai.

Adit : Oke, mantap.

Budi : Terima kasih banyak, Mas Adit.

Adit : Sama-sama, semoga dilancarkan ya, Bud.

INFORMAN 3

Keterangan	Isi
Nama Informan	Hestyriani Anisa Widyaningsih, S.E., M.B.A.
Jabatan	Chief Operation Officer
Jenis Kelamin	Perempuan
Masa Kerja	3 Tahun
Peneliti	Budi Nuryadi
Fakultas / Angkatan	Fakultas Bisnis dan Ekonomika (FBE) / Angkatan 2021
Perihal Wawancara	Analisis Strategi Rekrutmen dan Seleksi Karyawan dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan Sumber Daya Manusia PT.WIDYA KREASI BANGSA
Jenis Wawancara	Semi Terstruktur
Media Wawancara	Zoom Meeting
Waktu Pelaksanaan	Sabtu, 21 Juni 2025 — Pukul 13.00 WIB

Budi :Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh. Selamat siang Mba Ica, selaku *Chief Operating Officer di PT Widya Kreasi Bangsa.* Terima kasih banyak karena telah meluangkan waktunya untuk mengikuti sesi wawancara ini. Wawancara ini saya lakukan sebagai bagian dari penyusunan laporan akhir magang yang saya jalani di PT Widya Kreasi Bangsa, pada periode Juli hingga November 2024. Pada kesempatan ini, saya akan mengajukan beberapa pertanyaan yang berfokus pada proses rekrutmen dan seleksi karyawan di perusahaan. Jika berkenan, saya akan langsung mulai dengan pertanyaan pertama, ya Mba. Jadi, Pertanyaan pertama ini berkaitan dengan proses rekrutmen dan seleksi di level strategis. Jadi, bagaimana kebijakan dan strategi umum yang saat ini diterapkan oleh PT Widya Kreasi Bangsa dalam menjalankan proses rekrutmen dan seleksi karyawan?

Icha : Kalau untuk rekrutmen di PT Widya Kreasi Bangsa, kami memiliki dua objektif utama. Yang pertama adalah *replacement***,** yaitu untuk menggantikan karyawan yang keluar *(offboard),* baik karena resign maupun karena diberhentikan atau terkena PHK. Yang kedua adalah penambahan *manpower,*biasanya karena adanya peningkatan jumlah proyek atau *workload*, sehingga perusahaan membutuhkan tambahan tenaga kerja. Secara umum, tujuan dari rekrutmen ini adalah untuk memenuhi dua kebutuhan tersebut pengganti *(replacement)* dan penambahan *(additional)* karyawan. Ketika salah satu dari dua kondisi itu terjadi, maka langkah pertama yang dilakukan adalah adanya *manpower planning.* Proses ini diajukan oleh masing-masing *head* atau *lead* di divisi terkait. Biasanya, kebutuhan akan disampaikan dalam forum *internal* kami. Pada forum tersebut, para *head* akan menyampaikan jika timnya membutuhkan tambahan personel. Jika permintaan tersebut disetujui, maka akan diteruskan ke tim *Operations (Ops)*, dan barulah proses rekrutmen bisa dimulai. Untuk kasus *replacement***,** biasanya tim Ops sudah lebih dahulu mengetahui jika ada karyawan yang *resign* atau di-PHK. Selanjutnya kami akan mengonfirmasi kepada *head* divisi tersebut, apakah memang perlu ada penggantian. Jika iya, maka proses pencarian kandidat akan segera

dilakukan. *Average time to hire*, saat ini berada di angka sekitar 22 hari per posisi**.** Jadi, secara rata-rata kami membutuhkan waktu kurang dari satu bulan untuk mendapatkan kandidat yang tepat. Faktor yang memengaruhi durasi ini cukup banyak, terutama dari sisi *sourcing* kandidat. Kami menyesuaikan metode *sourcing* berdasarkan jenis dan level posisi yang dibuka.

Strategi *sourcing* yang biasa kami gunakan meliputi Media Sosial Kami sangat memanfaatkan *platform* seperti *LinkedIn* dan *Instagram* untuk menjangkau kandidat potensial. *Job Portal* merupakan salah satu yang paling sering kami gunakan adalah *LinkedIn***,** terutama untuk posisi *entry-level* hingga *mid-level*,*Referral* dan *Networking***.** Jika pencarian cukup sulit, kami juga membuka peluang melalui *referral*, baik *internal* maupun dari jaringan profesional yang kami miliki. Strategi *Talent Hunting* Ini biasanya dilakukan oleh tim, misalnya Mas Arif beliau aktif melakukan pencarian langsung di *LinkedIn*, menghubungi kandidat potensial secara langsung. Kolaborasi antar HR seperti yang dilakukan oleh Mas Arif yang menjalin komunikasi dengan HR dari perusahaan lain.

Melalui jaringan tersebut, kami bisa mendapatkan CV dari kandidat yang terkena *layoff* (biasanya karena efisiensi, bukan karena performa), dan bisa menjadi kandidat potensial bagi kami. Setelah tahap *sourcing* dan CV terkumpul, Mas Arif akan melakukan screening awal. Kandidat yang lolos akan lanjut ke *interview* HR, kemudian diberikan tes psikologis (nolet)**.** Jika hasilnya sesuai, kandidat akan lanjut ke *interview user*. Keputusan akhir berada di tangan *user*. Apakah kandidat tersebut akan dilanjutkan ke proses *onboarding* atau tidak. Proses ini kami jalankan secara holistik dan strategis, dengan menyesuaikan kebutuhan aktual serta kondisi pasar tenaga kerja.

Budi : Oke, Dapat dipahami, Mbak Icha.

Icha: Jadi, ketika kita berbicara tentang rekrutmen atau *talent acquisition*, khususnya di lingkungan seperti Widya SEIA, ada beberapa metrik utama yang menjadi fokus kami. Salah satu metrik paling penting yang terus kami pantau adalah *Time to Hire* Ini adalah metrik yang selalu saya tanyakan dan

evaluasi bersama Mas Arif, karena metrik ini menunjukkan seberapa cepat proses pemenuhan satu posisi dilakukan. Beberapa orang menyebutnya sebagai *fulfillment date,* namun pada dasarnya artinya sama yaitu mengukur durasi dari saat lowongan dibuka hingga kandidat yang sesuai berhasil ditemukan dan diterima.

Perhitungan metrik ini dilakukan dengan cara menghitung jumlah hari dari saat *job posting* pertama kali dibuat hingga hari ketika kandidat yang cocok ditemukan. Misalnya, jika kita membuka lowongan pada tanggal 1 dan menemukan kandidat tepat pada tanggal 20, maka *time to hire*-nya adalah 19 hari. Karena kami biasanya membuka banyak posisi sekaligus, maka hasilnya akan dirata-ratakan *(average)* untuk melihat berapa hari yang dibutuhkan secara umum untuk mengisi satu posisi. Setelah mengetahui metrik tersebut, barulah kami bisa mengambil keputusan strategis berdasarkan datanya. Misalnya Jika ternyata butuh waktu yang cukup lama untuk mengisi satu posisi, maka kita bisa menyimpulkan bahwa tidak cukup hanya menggunakan satu *platform job portal* saja. Bisa jadi kita perlu menyebarkan lowongan ke lebih banyak *channel*, baik melalui *job portal*, media sosial, *referral*, atau metode lainnya. Jadi, bisa dikatakan bahwa secara holistik, strategi dan *flow* rekrutmen kami sangat bergantung pada evaluasi terhadap metrik seperti *time to hire*, dan data tersebut menjadi dasar dalam menyusun pendekatan rekrutmen yang lebih efektif dan efisien.

Budi: Oke, Mbak. Terima kasih, penjelasannya sangat detail dan informatif. Selanjutnya, saya ingin menanyakan pandangan Mbak Icha mengenai hal lain. Menurut Mbak, bagaimana peran proses rekrutmen dan seleksi dalam menunjang kriteria operasional perusahaan? Apakah proses tersebut memiliki pengaruh langsung terhadap efektivitas kinerja operasional di PT Widya Kreasi Bangsa?

Icha: Oke, karena posisi saya di sini adalah sebagai *Chief Operating Officer (COO),* maka sudut pandang saya dalam melihat proses rekrutmen cukup strategis. Dalam *mindset* seorang COO, karyawan yang di-*onboard* itu merupakan bentuk investasi jangka panjang yang dilakukan oleh tim HR *(People*

Team), yang secara struktur berada di bawah tanggung jawab COO. Kalau kita analogikan Di tim *Marketing,* investasi bisa berupa event atau strategi *lead generation.* Sementara di tim *People/HR,* investasi utamanya adalah pada manusia atau sumber daya manusia itu sendiri**.** Karena itu, proses rekrutmen tidak bisa dilakukan secara sembarangan. Kandidat yang dipilih oleh tim *Talent Acquisition* haruslah bukan hanya memenuhi kualifikasi teknis atau posisi yang dibutuhkan, tetapi juga memiliki kesesuaian budaya *(cultural fit).* Kami mempertimbangkan dengan serius, Apakah kandidat ini bisa beradaptasi dengan tim? Apakah ia cocok dengan budaya kerja yang ada di PT Widya Kreasi Bangsa? Karena ketika seseorang tidak *fit in* bukan karena dia buruk secara individu. Namun karena ketidakcocokan budaya, itu bisa menimbulkan dampak negatif dalam tim. Situasi ini bisa menciptakan ketegangan atau bahkan suasana kerja yang *toxic* , meskipun orang tersebut sebenarnya memiliki skill yang baik. Dampak dari proses rekrutmen yang tidak tepat. Perusahaan sulit bertumbuh, karena orang yang direkrut tidak sesuai dengan kebutuhan strategis perusahaan. Karyawan baru tidak berkembang secara optimal, karena ia berada di lingkungan yang tidak mendukung potensi dirinya. Risiko mengganggu dinamika tim, apabila individu tersebut tidak bisa menyatu secara kultural maupun kerja sama tim. Itulah sebabnya, menurut saya, proses rekrutmen adalah aspek yang sangat krusial dalam menunjang efektivitas operasional perusahaan, khususnya dalam membangun tim yang *solid* dan berdaya saing tinggi.

Budi: Oke, Mbak. Baik, terima kasih banyak atas penjelasannya. Selanjutnya, saya juga ingin mengetahui lebih lanjut, apakah menurut Mbak proses rekrutmen yang dijalankan saat ini sudah selaras dengan kebutuhan strategis dan pertumbuhan bisnis perusahaan? Bagaimana HR memastikan bahwa proses rekrutmen benar-benar mendukung arah dan tujuan jangka panjang PT Widya Kreasi Bangsa?

Icha: Oke, kalau kita bicara dari perspektif saya, proses rekrutmen di PT Widia Kreasi Bangsa saat ini bisa dikatakan sudah cukup selaras dengan kebutuhan strategis perusahaan**.** Apakah sudah sempurna? Belum, tentu saja masih ada

ruang yang sangat luas untuk improvisasi dan perbaikan *(improvement).* Namun, jika ditanya apakah prosesnya sudah memadai**,** maka jawabannya ya, sudah cukup memadai. Indikator bahwa proses rekrutmen berjalan baik. Kesesuaian *(fit in)* karyawan baru terhadap budaya kerja perusahaan. Tingkat retensi karyawan yang cukup tinggi. Indikator awalnya adalah apakah mereka lolos masa probation 3 bulan? Setelah itu, kami lihat berapa lama mereka bertahan di SEIA (tim di bawah PT Widia). Rata-rata karyawan yang lolos *probation* akan bertahan minimal 1 tahun, bahkan lebih. Hampir tidak ada yang keluar sebelum satu tahun, kecuali karena alasan pribadi atau keluarga yang memang tidak bisa dihindari. Selain itu, keberhasilan proses rekrutmen juga terlihat dari pertumbuhan bisnis SEIA sendiri. Kalau dibandingkan kondisi SEIA saat kamu, Budi, menjalani masa *internship*, dengan kondisi sekarang, itu sudah sangat jauh berbeda**,** contoh konkret dampak rekrutmen terhadap pertumbuhan Waktu itu kami menghadapi perubahan signifikan mas Farhan, *Head of PGM*, memutuskan *resign* untuk mendampingi istrinya studi ke Australia. Sebagai pengganti, kami menaikkan mas Willy menjadi *Head of PGM*. Posisi yang ditinggalkan mas Willy di bidang *Growth Marketing (Ads)* kemudian diisi oleh mas Farid**.** Keputusan ini punya risiko besar. Kalau Mas Willy tidak perform sebagai *head,* atau Mas Farid tidak kompeten di performance marketing, seluruh *ads spot* bisa terganggu. Tapi nyatanya, keduanya justru berkontribusi besar dan *Ads spot* justru tumbuh lebih baik**.** Ini terjadi di masa kamu *intern*, dan menurut saya, jadi bukti konkret bahwa ketika proses rekrutmen dilakukan dengan tepat**,** hasilnya sangat berdampak pada pertumbuhan dan kestabilan bisnis. Namun, konteks saat ini sudah berbeda. Saat ini, ada banyak faktor eksternal yang juga memengaruhi kebijakan rekrutmen. Salah satunya, kami sempat melakukan *freeze recruitment* karena adanya perubahan kebijakan internal. Hal ini juga menjadi refleksi bahwa keputusan strategis di level bisnis bisa berdampak langsung pada kebijakan rekrutmen. Jadi, sekali lagi, kalau dilihat dari periode sebelumnya termasuk saat kamu magang ,proses rekrutmen yang dilakukan terbukti

mampu mendukung pertumbuhan dan stabilitas perusahaan secara signifikan.

Budi: Oke, Mbak Ica. Baik, terima kasih banyak, penjelasannya sangat detail dan komprehensif. Selanjutnya, saya ingin bertanya dari sudut pandang Mbak sebagai COO.Apa sebenarnya ekspektasi Mbak Ica terhadap kualitas sumber daya manusia (SDM) yang direkrut oleh perusahaan? Baik dari sisi kompetensi maupun karakter, seperti apa profil ideal karyawan yang diharapkan untuk bergabung di PT Widya Kreasi Bangsa?

Icha : Harapan ya? Atau ekspektasi?

Budi : Iya Mbak, betul sekali.

Icha: Ya, kalau bicara soal ekspektasi terhadap SDM, saya biasanya membaginya ke dalam tiga kriteria utama. Pertama tentunya adalah *attitude* (Sikap dan Nilai) Hal pertama dan paling utama bagi saya adalah *attitude.* Saya berharap orang yang direkrut adalah orang baik secara karakter, memiliki *mindset* yang luas, dan menunjukkan sikap yang positif. Kenapa? Karena perusahaan kami memiliki nilai-nilai inti yang disebut "RISE", yaitu ***Respect,****Always Growth Mindset****,*** *Integrate Product with Customer****,*** *Sincerity in Every Movement****,*** *Empowerment* Jadi, ekspektasi saya adalah setiap kandidat yang lolos proses rekrutmen sudah mencerminkan nilai-nilai tersebut, atau setidaknya memiliki potensi untuk menghidupi nilai-nilai itu dalam keseharian kerjanya. *Skill* (Kemampuan Teknis) Yang kedua tentu saja adalah skill. Idealnya, kami ingin merekrut orang yang memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan saat itu. Misalnya, ketika perusahaan membutuhkan talent di bidang iklan digital (ads), maka kami berharap menemukan seseorang yang sudah siap pakai, sehingga kami tidak perlu memberikan pelatihan dari awal. Namun demikian, kami juga menyadari bahwa tidak semua kandidat berada di titik ideal tersebut, dan ini berkaitan dengan poin ketiga. Harga atau Biaya *(Rate)* Pada akhirnya, karena ini menyangkut ekonomi dan efisiensi sumber daya, kami juga mempertimbangkan faktor biaya atau *rate* dari seorang kandidat. Kalau kandidatnya *under-skilled* (belum sepenuhnya memenuhi kualifikasi), maka

biasanya *rate*-nya lebih murah. Namun kami harus mengalokasikan waktu dan tenaga untuk melatihnya. Kalau kandidatnya *over-skilled* (kemampuannya jauh di atas yang dibutuhkan), biasanya *rate*-nya lebih tinggi. Ini bisa menjadi masalah jika budget kami tidak mencukupi. Jadi, ekspektasi saya terhadap SDM adalah *attitude*-nya sesuai dengan nilai perusahaan (RISE), Skill-nya pas sesuai kebutuhan, dan *rate*-nya masuk dalam kisaran yang bisa diterima. Tidak terlalu murah, tapi juga tidak terlalu mahal. Gitu, Budi.

Budi: Oke, baik Mbak Ica. Terima kasih banyak. Sekarang kita masuk ke topik kedua, yaitu seputar tantangan yang dihadapi dalam proses rekrutmen dan pengelolaan SDM**.** Pertanyaan pertama saya di topik ini Apakah Mbak Icha melihat adanya kesenjangan antara kompetensi SDM yang direkrut dengan kebutuhan riil di lapangan? Dan jika iya, bagaimana biasanya perusahaan menyikapi atau menjembatani kesenjangan tersebut?

Icha: Oke, kalau ditanya apakah ada kesenjangan antara kompetensi SDM yang direkrut dengan kebutuhan riil di lapangan, saya bisa bilang bahwa iya, ada**,** tapi tidak terlalu besar atau signifikan. Kesenjangan ini wajar dan memang selalu ada, karena setiap kali kami merekrut seseorang, pasti ada risiko dan konsekuensi yang harus dipertimbangkan. Hal ini sering saya diskusikan juga dengan Mas Odi. Contohnya, ketika kami menemukan kandidat yang masih minim pengalaman atau masih sangat "hijau", kami menyadari bahwa proses adaptasinya akan memakan waktu. Namun, dalam kondisi tertentu, kami tetap ambil keputusan untuk merekrut kandidat tersebut, karena lebih baik ada orangnya dulu daripada tidak ada sama sekali. Dalam kasus seperti itu, kami dari sisi manajemen menanggung risiko tersebut, termasuk tanggung jawab untuk melakukan pembinaan dan pengembangan. Jadi, meskipun idealnya kami ingin kandidat dengan tingkat kemampuan lebih tinggi, realita di lapangan seperti *talent pool* yang terbatas membuat kami perlu berkompromi. Jika kesenjangannya cukup besar, biasanya saya kembalikan lagi ke *user* atau atasan langsung di divisi terkait. Kalau *user* merasa siap dan bersedia mengambil tanggung jawab untuk membimbing,

maka proses akan tetap berjalan. Tapi kalau tidak, kami akan evaluasi ulang keputusan rekrutmennya. Untuk tim *internal* saya sendiri, sejauh ini saya melihat bahwa mereka cukup mumpuni, dan saya masih percaya bahwa mereka memiliki potensi untuk terus berkembang. Justru kesenjangan kecil itu yang menjadi ruang untuk perbaikan *(room for improvement).* Dan saya melihat, dengan adanya ruang perbaikan itu, tim kami semakin menguatkan *growth mindset* mereka**.** Artinya, mereka menyadari bahwa kemampuan bisa terus ditingkatkan, dan itu menjadi bagian dari proses bertumbuh. Jadi, kesimpulannya Kesenjangan ada**,** tapi tidak signifikan**.** Risiko diambil dengan sadar, dan kami bersedia membimbing. *User* dilibatkan dalam keputusan akhir dan yang terpenting, gap tersebut menjadi ruang pertumbuhan, bukan hambatan.

Budi: Oke, Mbak. Baik, terima kasih. Pertanyaan saya selanjutnya, masih berkaitan dengan tantangan di lapangan. Bagaimana peran atau langkah yang biasanya diambil oleh seorang COO ketika terjadi ketidaksesuaian antara output hasil rekrutmen dengan kinerja tim operasional di lapangan? Apakah ada pendekatan khusus yang dilakukan untuk menyelaraskan kembali antara SDM yang sudah direkrut dengan kebutuhan operasional yang berjalan?

Icha: Kalau dari pengalaman saya pribadi, jujur saja, respon pertama saya biasanya emosional dulu**,** misalnya ngomel dulu itu reaksi spontan sebagai bentuk tanggung jawab terhadap tim. Tapi secara objektif dan struktural, peran saya sebagai COO lebih kepada mengarahkan dan mengantisipasi masalah, bukan sekadar bereaksi. Ketika ada ketidaksesuaian antara output rekrutmen dengan kinerja tim operasional, langkah yang pertama kali saya lakukan adalah identifikasi akar masalah Kami akan telusuri apa penyebab ketidaksesuaian tersebut. Apakah masalahnya berasal dari *skill* kandidat, *attitude*, atau memang karena lingkungan kerjanya tidak mendukung. Biasanya informasi ini saya dapat dari berbagai pihak Adit dan mas Arif, yang memantau performa langsung. Mas Odi atau mas Didin, yang memberi *insight* jika ada anggota tim yang dianggap kurang cocok. Selanjutnya, Diskusi dengan *Head Divisi & CEO* Seringkali, saya harus berdiskusi

intens, bahkan sampai berdebat, dengan para *head* maupun CEO, terutama ketika ada kebingungan antara mempertahankan atau mengganti seseorang. Misalnya, saat mereka ingin mempertahankan karena merasa rekrutmen ulang itu repot, saya tetap harus menegaskan bahwa efektivitas tim harus diutamakan serta menerapkan Prinsip "3T" Ilmu Jalanannya Pak Kiwi Di SEIA, kami menerapkan prinsip sederhana tapi efektif untuk menangani situasi ini, yaitu 3T *Training* Kandidat atau karyawan akan dilatih terlebih dahulu sesuai kebutuhan. Kami evaluasi apakah dengan pelatihan, kinerjanya bisa meningkat. *Transfer* (Mutasi) Jika setelah training belum juga maksimal, maka kami pertimbangkan untuk mentransfer orang tersebut ke divisi lain yang mungkin lebih cocok dengan kemampuannya. Ini adalah langkah yang cukup sering kami lakukan. *Terminate* (Penghentian Kerja) Jika kedua langkah sebelumnya sudah dilakukan namun tetap tidak menunjukkan hasil yang baik, maka pilihan terakhir adalah penghentian kerja (terminasi). Ini bisa karena performanya tidak memadai atau memang karena tidak fit in secara budaya. Arahan dan keputusan berbasis diskusi semua keputusan ini biasanya lahir dari hasil diskusi tim, bukan keputusan sepihak. Saya akan membaca situasinya, mengobservasi tim, lalu memberikan arah kepada Mas Adit dan tim HR terkait apa yang sebaiknya dilakukan.

Budi: Selanjutnya kita akan masuk ke topik ketiga yaitu mengenai dampak proses rekrutmen, seleksi, dan *onboarding* terhadap efektivitas organisasi**.** Pertanyaan pertama saya, Sejauh mana proses rekrutmen, seleksi, dan *onboarding* di PT Widia Kreasi Bangsa mempengaruhi efektivitas tim kerja maupun proses operasional perusahaan? Apakah ada contoh atau indikator tertentu yang menunjukkan hubungan antara kualitas proses tersebut dengan kinerja tim secara keseluruhan?

Icha: Proses rekrutmen, seleksi, dan *onboarding* sangat memengaruhi efektivitas operasional perusahaan. Saya melihat proses ini sebagai bagian integral dari keseluruhan kegiatan organisasi karena ia menjadi gerbang utama masuknya *talent* ke dalam sistem kami. Kalau rekrutmennya tidak efektif, dan

onboarding-nya juga tidak berjalan optimal, dampaknya tidak hanya dirasakan oleh tim People saja, tapi saya juga akan terkena imbasnya langsung sebagai COO. Beberapa indikator efektivitas yang kami gunakan. Pertama pastinya *Time to Hire* Saya sangat menekankan pentingnya metrik *"time to hire"*, yaitu waktu yang dibutuhkan dari saat posisi dibuka sampai kandidat berhasil direkrut. Makin singkat dan tepat prosesnya, makin efisien operasional *Talent Acquisition* kami. Hal ini menunjukkan bahwa tim *Talent Acquisition* juga harus bekerja secara efektif**,** tidak hanya cepat, tapi juga tepat. Selanjutnya pada saat proses *Onboarding* Kami melakukan *review* berkala terhadap proses tersebut, terutama untuk memastikan bahwa kandidat siap bekerja dengan tim lainnya. Informasi yang diberikan selama *onboarding* komprehensif dan mampu menjawab kebutuhan awal si karyawan. Proses *onboarding* dapat mempercepat adaptasi, sehingga mengurangi waktu jeda antara masuk dan siap kerja. Apakah proses *onboarding* kami sudah efektif? Sejauh ini cukup efektif dan ini bisa dibuktikan melalui beberapa indicator Proses pengenalan terhadap sistem seperti CIS dan ekosistem Idealab sudah dilakukan dengan cukup baik. Meski demikian, saya mencatat bahwa *onboarding* kamu masih sangat cepat**,** dan ini menimbulkan dua dampak positif proses informasi berjalan efisien, orang lebih cepat siap bekerja. Negatif Tidak semua individu memiliki kecepatan adaptasi yang sama, sehingga ada yang merasa bingung atau tertinggal dalam proses awal. Karena itu, saat ini kami menekankan *self-learning* sebagai salah satu aspek penting, terutama bagi tim di SEIA. Kualitas *Onboarding HR* dan *User* Kami membagi *onboarding* menjadi dua tahap *Onboarding* oleh *HR* yang fokus pada budaya dan sistem. *Onboarding* oleh *user* (divisi terkait langsung), yang menjadi titik tumpu utama karena langsung berhubungan dengan pekerjaan sehari-hari. Kecepatan adaptasi efektivitas *onboarding* juga bisa dilihat dari seberapa cepat seseorang bisa menyesuaikan diri dengan ritme kerja di SEIA. Jika dalam dua minggu sudah bisa mengikuti alur kerja, berarti proses rekrutmen dan onboarding

berjalan efektif. Tapi jika sampai tiga bulan masih belum bisa menyesuaikan diri, maka ada indikasi prosesnya kurang efektif.

Budi: Oke, Mbak. Terima kasih. Pertanyaan selanjutnya, Apakah selama ini pernah terjadi *bottleneck* atau keterlambatan dalam proses rekrutmen dan seleksi di perusahaan akibat kurangnya ketersediaan SDM yang tepat atau sesuai dengan kebutuhan? Jika iya, bagaimana biasanya perusahaan menyikapi atau mengatasi kondisi tersebut?

Icha: Sejauh ini, saya bisa bilang tidak ada *bottleneck* yang berarti dalam proses rekrutmen dan seleksi di *internal* tim kami. Mungkin karena mas Arif sangat kompeten dan didukung pula oleh mas Adit**,** jadi prosesnya relatif berjalan lancar. Selain itu, Mas Arif juga sering terbantu oleh para *intern* yang kompeten, meskipun tidak semuanya, tapi sebagian besar sangat membantu. Namun, perlu dicatat bahwa *bottleneck* itu bukan berasal dari SDM *internal* kami, melainkan dari *talent pool* yang tersedia di pasar. Contohnya, dalam beberapa kasus kami membuka posisi tertentu yang cukup sulit untuk dicari kandidatnya. Kesulitannya bukan karena tim *internal* tidak bisa meng-handle, tapi karena strategi *sourcing* kami belum optimal**,** atau kami belum pernah merekrut di posisi tersebut sebelumnya, sehingga belum tahu pendekatan terbaiknya. Bisa juga karena keterbatasan akses ke *job portal* tertentu, artinya secara infrastruktur, kita masih bisa ditingkatkan. Jawaban terkait proses integrasi SDM baru ke sistem kerja perusahaan untuk integrasi SDM baru ke dalam sistem kerja yang sudah berjalan di perusahaan, kuncinya ada di proses *onboarding.* Saya melihat *onboarding* sebagai semacam "API" penghubung utama antara *talent* baru dengan sistem dan budaya kerja yang sudah ada. Semua pemahaman awal mulai dari "ini perusahaan apa", "peran saya apa", hingga "saya harus ngapain" itu semuanya dimulai dari *onboarding*. Setelah *onboarding,* proses selanjutnya yang penting adalah masa *probation.* Di tahap ini, talent belajar mengkalibrasi dirinya sendiri agar bisa beradaptasi dan menyatu dengan ritme kerja yang ada di perusahaan. Jadi, ada dua kunci utama integrasi yang kami lakukan *Onboarding* yang efektif untuk memberi fondasi pemahaman

dan arah. Monitoring selama masa *probation* untuk memastikan bahwa integrasi berjalan dan jika ada deviasi bisa segera ditangani.

Budi: *Oke, Mbak Ica. Terima kasih untuk penjelasan sebelumnya.* Sekarang kita masuk ke pembahasan terakhir, yaitu mengenai rencana dan harapan perbaikan perusahaan ke depannya**.** Pertanyaan saya Apa saja masukan atau saran dari Mbak Ica untuk tim *Human Capital* agar proses rekrutmen di PT Widya Kreasi Bangsa bisa berjalan lebih efektif secara operasional? Mungkin baik dari sisi strategi, teknis, ataupun sumber daya?

Icha: Fasilitasnya yang perlu dinaikkan, kalau menurutku. Karena aku melihat SDM di tim *people*. Mas Arif dan Mas Adit itu kalibernya luar biasa. Jadi bukan soal SDM-nya lagi, karena mereka sudah sangat mumpuni. *Timwork*-nya juga bagus, jadi justru yang harus ditingkatkan adalah fasilitas penunjangnya. Yang dimaksud fasilitas itu misalnya kita harus berlangganan *job portal* lebih banyak kalau memang itu dibutuhkan. Harus ada upaya memperkuat *branding* perusahaan**,** contohnya dengan menghidupkan lagi konten harian seperti *daily media editing,* karena *insight*-nya menunjukkan bahwa *exposure* di Instagram cukup membantu untuk menarik kandidat. Terus, kalau aku membayangkan kondisi ideal SEIA ke depannya, di mana semua produknya bisa jalan dengan baik, maka tim *Talent Acquisition* ini nggak bisa lagi cuma mengandalkan mas Arif dan *intern***.** Sudah harus ada tim khusus untuk itu. Oh ya, satu lagi. Di masa depan kita juga harus sudah punya sistem *mass hiring,* bukan hanya sistem perekrutan satu per satu seperti sekarang. Untuk bisa ke arah sana, kita juga harus memperluas jaringan *talent pool*. Contohnya jangan hanya kerja sama dengan FBE UII, tapi juga bangun kemitraan dengan kampus lain**.** Manfaatkan juga *talent pool* dari *bootcamp internal* kita. Bahkan bisa menjalin kerja sama dengan *bootcamp eksternal.* Dan sekali lagi, semua itu baliknya ke satu hal yaitu fasilitas**.** Jadi, kalau disimpulkan, untuk bisa meningkatkan efektivitas proses rekrutmen**,** yang paling utama adalah memfasilitasi tim *Human Capital* secara maksimal baik dari sisi *tools, exposure,* maupun pengembangan sistem dan jaringan.

Budi: Pertanyaan selanjutnya, Mbak. Apakah Mbak Ica selaku *Chief Operating Officer (COO)* di perusahaan mendukung penggunaan teknologi atau pendekatan *data-driven* dalam proses rekrutmen dan pengelolaan SDM di PT Widya Kreasi Bangsa?

Icha: Oh iya. Sangat. Sangat-sangat. Justru menurut saya, harus *data-driven*. Kenapa? Karena performa dan *improvement* itu hanya bisa diukur kalau datanya ada. Ada satu kutipan dari tokoh manajemen, Peter Drucker aku nggak tahu apakah beliau masih hidup atau tidak tapi beliau pernah berkata "*What gets measured, gets improved.*" Apa yang diukur, itu akan mengalami perbaikan. Dan prinsip itu kami pakai di SEIA, bukan hanya untuk pengelolaan SDM saja, tapi untuk seluruh aspek operasional di SEIA**.** Tujuannya adalah agar setiap proses yang dijalankan bisa diimprovisasi secara terukur, berdasarkan data yang jelas dan akurat**.** Jadi sekali lagi, menurut saya pendekatan *data-driven* itu wajib**.**

Budi: Oke, Mbak Ica. Terima kasih. Mungkin ini menjadi pertanyaan terakhir dalam topik keempat mengenai rencana dan harapan perbaikan perusahaan**.** Bagaimana strategi perusahaan ke depannya dalam mengembangkan tim kerja yang adaptif dan selaras dengan nilai-nilai perusahaan?

Icha: Aku nggak akan bicara tentang kondisi SEIA yang sekarang ya, karena menurutku untuk situasi SEIA saat ini mungkin akan lebih tepat kalau dikonfirmasi langsung ke Mas Adit. Mas Adit sekarang yang lebih dekat dan lebih *engage* dengan kondisi terkini di SEIA dibanding aku. Tapi kalau kita bicara tentang kondisi ideal SEIA atau situasi saat Budi masih menjalani masa *internship* yang pada waktu itu keadaannya memang jauh berbeda maka menurutku ada beberapa strategi penting yang bisa dilakukan yaitu *Training and Development* Kenapa ini penting? Karena kita tidak bisa menghindari cepatnya perubahan dari faktor eksternal. Lingkungan eksternal ini bisa kita analisis dengan kerangka PESTEL: *Politics, Economy, Social, Technology, Environment, dan Legal***.** Misalnya, mulai dari isu geopolitik seperti perang, kebijakan ekspor-impor, regulasi pemerintah, hingga tren teknologi terbaru semuanya bisa berdampak

langsung terhadap perusahaan. Maka dari itu, kita perlu memiliki program pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, agar tim bisa terus beradaptasi dengan perubahan itu**.** Penyesuaian sistem kerja internal juga harus cepat dalam beradaptasi. Harus fleksibel dan mampu merespons perubahan dengan segera. Kalau ada kebijakan atau dinamika baru, maka sistemnya juga harus bisa langsung menyesuaikan. Peningkatan *Sense of Business***,** teman-teman di SEIA juga harus mulai menyadari bahwa mereka tidak hanya sekadar bekerja menjalankan SOP, tetapi mereka punya profesi. Jadi bukan hanya sebagai "tukang" yang mengeksekusi, tapi sebagai profesional yang memiliki logika dan pemahaman bisnis. Contohnya: seorang *social media specialist*, *talent acquisition*, atau *ad scope manager*, harus bisa berpikir seperti ini *"Kalau budget klien kecil dan deadline-nya mepet, nggak mungkin kita pakai vendor yang mahal."* Itu salah satu bentuk dari *sense of business***.** Kemampuan ini nggak bisa langsung muncul, tapi harus dibangun melalui kesadaran diri, pengalaman dan jam terbang. Harus sabar, mau belajar, dan berani mencoba hal-hal baru. Dari situ adaptabilitas dan efektivitas kerja akan tumbuh dengan sendirinya.

Budi: Oke, baik Mbak Ica. Semua pertanyaan sudah selesai, jadi dengan ini sesi wawancara juga sudah berakhir. Terima kasih banyak atas waktunya, Mbak, dan juga atas penjelasan yang sangat informatif dan mendalam. Semoga hasil dari wawancara ini bisa memberikan kontribusi dan wawasan untuk para pembaca.

Icha: Sama-sama, Budi. Semangat ya! Nanti kalau sidang, jangan lupa kabari ya.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis mendalam terhadap data wawancara dan dokumentasi, diperoleh dua kesimpulan utama sesuai dengan rumusan pertanyaan penelitian.

1. Proses rekrutmen dan seleksi di PT Widya Kreasi Bangsa telah dilaksanakan secara sistematis dan terstruktur sesuai prinsip *competency-based recruitment*. Tahapan dimulai dari *manpower planning* yang disusun bersama divisi terkait untuk memastikan kebutuhan tenaga kerja selaras dengan target bisnis, dilanjutkan dengan pembuatan *job description* dan *job specification* yang jelas sebagai acuan pencarian kandidat. Publikasi lowongan dilakukan melalui kanal digital seperti LinkedIn, Glints, KitaLulus, Instagram, dan kerja sama dengan platform rekrutmen pihak ketiga, serta didukung metode *talent hunting* untuk posisi yang sulit diisi. Proses seleksi mencakup *screening* administrasi, wawancara HR, asesmen teknis, wawancara user, dan penilaian *cultural fit* yang bertujuan memastikan kesesuaian kandidat tidak hanya dari sisi keterampilan tetapi juga dari nilai dan karakter kerja. Strategi ini diperkuat dengan penerapan program *onboarding* dua tahap, yaitu orientasi HR (pengenalan nilai, kebijakan, dan budaya kerja) dan orientasi *user* (pengenalan tugas teknis), yang secara efektif membantu karyawan baru beradaptasi lebih cepat.

   Meskipun demikian, penelitian ini menemukan beberapa kendala utama yang masih menjadi tantangan. Keterbatasan *talent pool* membuat HR harus lebih proaktif menjaring kandidat, Kesenjangan kompetensi kandidat juga sering terjadi, sehingga HR perlu berdiskusi dengan *user* mengenai kesiapan untuk memberikan pelatihan pasca-penerimaan. Ketidaksesuaian budaya kerja menjadi faktor krusial yang memengaruhi kualitas hasil rekrutmen, karena kandidat yang tidak *fit* dapat mengganggu

dinamika tim. Selain itu, keterbatasan jumlah staf HR menyebabkan beban kerja tinggi dan memperpanjang *time-to-hire* rata-rata menjadi sekitar 22 hari, melebihi target perusahaan.

2. Keterlambatan pengisian posisi strategis dapat menyebabkan beban kerja tidak seimbang, menghambat jalannya proyek, dan menurunkan produktivitas tim. Tingginya tingkat perputaran SDM (*turnover*) menunjukkan perlunya strategi retensi yang lebih kuat agar perusahaan tidak terus-menerus berada dalam siklus perekrutan ulang. Namun, ketika proses rekrutmen berjalan cepat dan seleksi kandidat dilakukan dengan cermat, hasilnya memberikan dampak positif yang signifikan. Stabilitas tim terjaga karena posisi dapat segera terisi, proses *onboarding* yang terstruktur mempercepat waktu adaptasi sehingga karyawan baru dapat segera produktif, dan tingkat retensi meningkat karena kandidat yang direkrut sesuai dengan budaya dan ekspektasi kerja. Kondisi ini pada akhirnya mendukung pencapaian target bisnis perusahaan, sebagaimana terlihat pada peningkatan kinerja divisi setelah posisi kunci terisi dengan kandidat yang tepat. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan perbaikan berkelanjutan dengan cara melakukan standarisasi asesmen kandidat untuk memastikan kualitas seleksi tetap konsisten, memanfaatkan teknologi digital seperti *Applicant Tracking System (ATS)* dan *Human Resource Information System (HRIS)* untuk mempercepat dan mempermudah proses rekrutmen, serta memperkuat strategi retensi melalui program pengembangan karier, pelatihan awal, dan komunikasi terbuka dengan karyawan. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM, menurunkan tingkat *turnover*, dan mendukung keberlanjutan kinerja organisasi di tengah kompetisi industri EdTech yang semakin dinamis.

6.2. Saran

6.2.1 Rekomendasi Praktis

Berdasarkan temuan bahwa proses rekrutmen sudah sistematis namun terkendala keterbatasan *talent pool*, keterlambatan *time-to-hire*, serta ketidaksesuaian budaya kerja, perusahaan disarankan untuk memperkuat sistem rekrutmen melalui pendekatan digital dan berbasis data. Implementasi *Applicant Tracking System (ATS)* menjadi langkah prioritas agar penyaringan kandidat lebih cepat, akurat, dan mengurangi beban administratif HR. Perusahaan juga perlu menyusun standar asesmen yang konsisten, mencakup kompetensi teknis, *soft skills*, dan *cultural fit*, sehingga kualitas kandidat lebih terjamin dan risiko ketidaksesuaian budaya berkurang. Selain itu, program *onboarding* perlu dirancang lebih komprehensif, tidak hanya berfokus pada orientasi administrasi tetapi juga pada pemahaman visi, misi, nilai inti (RISE), serta pelatihan teknis sesuai divisi. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa onboarding dua tahap mampu mempercepat adaptasi dan meningkatkan retensi. Perusahaan juga perlu meningkatkan *candidate experience* melalui komunikasi yang transparan dan responsif selama proses seleksi, yang sekaligus memperkuat *employer branding* agar menarik kandidat potensial dengan kualitas terbaik.

6.2.2 Saran Pengukuran *Time-to-Hire*

Temuan menunjukkan bahwa rata-rata *time-to-hire* mencapai ±22 hari, lebih panjang dari target ideal. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk membangun sistem pengukuran *time-to-hire* secara rutin dan terintegrasi. Pengukuran ini mencatat durasi setiap tahapan rekrutmen, mulai dari publikasi lowongan hingga kandidat resmi bergabung. Data yang terkumpul perlu dibandingkan dengan target internal (misalnya 14 hari) dan *benchmark* industri agar dapat mengidentifikasi tahap yang paling memakan waktu. Hasil evaluasi bisa menjadi dasar untuk perbaikan, seperti digitalisasi seleksi awal, otomatisasi penyaringan kandidat melalui ATS,

dan penjadwalan wawancara yang lebih terkoordinasi. Dengan pengukuran yang konsisten, perusahaan dapat memantau perbaikan berkelanjutan serta memastikan pemenuhan kebutuhan SDM dilakukan secara tepat waktu.

6.2.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu dicatat. Pertama, pengumpulan data dilakukan hanya selama periode magang Juli–November 2024 sehingga belum sepenuhnya mencerminkan dinamika rekrutmen sepanjang tahun. Kedua, penelitian difokuskan pada rekrutmen dan seleksi posisi intern sehingga belum merepresentasikan strategi rekrutmen di level karyawan tetap atau manajerial. Ketiga, pendekatan yang digunakan bersifat kualitatif naratif sehingga hasilnya lebih bersifat deskriptif dan belum dapat menunjukkan hubungan statistik antara strategi rekrutmen dan efektivitas pengelolaan SDM. Terakhir, perspektif informan hanya berasal dari tim internal (*People Operations* dan *supervisor* magang), tanpa melibatkan kandidat atau *user* dari divisi non-HC sehingga temuan cenderung menggambarkan sisi perusahaan.

6.2.4 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan keterbatasan di atas, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek studi dengan melibatkan lebih banyak divisi, jenjang jabatan (termasuk karyawan tetap dan manajerial), serta memperpanjang periode pengamatan untuk menangkap pola rekrutmen tahunan. Pendekatan *mixed-method* (kualitatif dan kuantitatif) dapat digunakan agar hasil analisis lebih mendalam sekaligus terukur secara statistik. Selain itu, aspek *employer branding*, *candidate experience*, dan efektivitas *onboarding* dapat diteliti lebih jauh untuk melihat pengaruhnya terhadap kepuasan kerja, retensi karyawan, dan produktivitas jangka panjang. Dengan fokus yang lebih luas, penelitian mendatang diharapkan dapat memberikan gambaran komprehensif dan menjadi acuan strategis

bagi perusahaan dalam meningkatkan daya saing dan efektivitas pengelolaan SDM di industri *EdTech*.

REFERENSI

Abdul, C., Wang, W. & Li, Y., 2020. The impact of technology on recruitment process. *Issues in Information Systems*, 21(4), pp.9–17. doi:10.48009/4_iis_2020_9-17.

Ahmed, H.M.M., El-Sabagh, H.A. & Elbourhamy, D.M. (2025) Effect of gamified, mobile, cloud-based learning management system (GMCLMS) on student engagement and achievement. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 22(1), p. 41. doi:10.1186/s41239-025-00541-1.

Agustyana, N., Wolor, C.W. & Kasofi, A. (2025) Analisis sifat individualisme karyawan pada PT X. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik*, 2(1), pp. 480–489. doi:10.61722/jmia.v2i1.3485.

Albaroudi, E., Mansouri, T. & Alameer, A. (2024) A comprehensive review of AI techniques for addressing algorithmic bias in job hiring. AI (Switzerland), 5(1), pp. 383–404. doi:10.3390/ai5010019.

Aldhuhoori, R., Almazrouei, K., Sakhrieh, A., Al Hazza, M. & Alnahhal, M. (2022) The effects of recruitment, selection, and training practices on employee performance in the construction and related industries. Civil Engineering Journal (Iran), 8(12), pp. 3831–3841. doi:10.28991/CEJ-2022-08-12-012.

Al-Fraihat, D., Joy, M., Masa'deh, R. & Sinclair, J. (2020) Evaluating e-learning systems success: An empirical study. Computers in Human Behavior, 102, pp. 67–86. doi:10.1016/j.chb.2019.08.004.

Álvarez-Gutiérrez, F.J., Stone, D.L., Castaño, A.M. & García-Izquierdo, A.L. (2021) Human resources analytics: A systematic review from a sustainable management approach. Journal of Work and Organizational Psychology (Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones), 37(1), pp. 1–14. doi:10.5093/jwop2021a1.

Arbak, S. & Pavithra, J. (2020) Employer branding through recruitment and selection. Malaya Journal of Matematik, S(2), pp. 3150–3152. doi:10.26637/MJM0S20/0804.

Asari, A., Waworuntu, A. & Pratasik, S. (2023) *Manajemen SDM di Era Transformasi Digital*. Yogyakarta: CV. Istana Agency. Available at: https://www.researchgate.net/publication/371853874

Bhushan, P. & Shukla, S.K. (2024) The digital transformation in recruitment: Exploring the effect and challenges of online recruitment. Management Journal for Advanced Research, 4(3), pp. 22–27. doi:10.54741/mjar.4.3.4.

Bilan, Y., Mishchuk, H., Roshchyk, I. & Joshi, O. (2020) Hiring and retaining skilled employees in SMEs: Problems in human resource practices and links with organizational success. Business: Theory and Practice, 21(2), pp. 780–791. doi:10.3846/btp.2020.12750.

Bogen, M. & Rieke, A. (2018) *Help wanted: An examination of hiring algorithms, equity, and bias*. Washington, DC: Upturn. Available at: https://www.upturn.org/reports/2018/hiring-algorithms/

Bonilla-Chaves, E.F. & Palos-Sánchez, P.R. (2023) Exploring the evolution of human resource analytics: A bibliometric study. Behavioral Sciences, 13(3), p. 244. doi:10.3390/bs13030244.

Bond, M., Buntins, K., Bedenlier, S., Zawacki-Richter, O. & Kerres, M. (2020) Mapping research in student engagement and educational technology in higher education: A systematic evidence map. International Journal of Educational Technology in Higher Education, 17:2. doi:10.1186/s41239-019-0176-8.

Boon, C. & Biron, M. (2016) 'Temporal issues in person–organization fit, person–job fit and turnover: The role of leader–member exchange', Human Relations, 69(12), pp. 2177–2200. doi:10.1177/0018726716636945.

Buitek, E., Kaliyeva, S.A., Turginbayeva, A.N., Meldakhanova, M.K. & Shaikh, A.A. (2025) 'How much does an employer's attractiveness matter to youth employment? Evidence from a developing country', Asia-Pacific Journal of Business Administration, 17(1), pp. 258–283. doi:10.1108/APJBA-02-2023-0086.

Cable, D.M. & Judge, T.A. (1995) *The role of person–organization fit in organizational selection decisions*. CAHRS Working Paper Series, 197. Ithaca, NY: Cornell University, School of Industrial and Labor Relations, Center for Advanced Human Resource Studies. Available at: http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cahrswp/197

Cooke, F.L., Dickmann, M. & Parry, E. (2021) 'IJHRM after 30 years: Taking stock in times of COVID-19 and looking towards the future of HR research', *The International Journal of Human Resource Management*, 32(1), pp. 1–23. doi:10.1080/09585192.2020.1833070.

Derous, E. & Decoster, J. (2017) 'Implicit age cues in resumes: Subtle effects on hiring discrimination', Frontiers in Psychology, 8, p. 1321. doi:10.3389/fpsyg.2017.01321.

Dewi Padmo Putri, D.A. & Jameel, A.H. (2024) *Pedagogi inovatif dalam era Revolusi Industri 4.0: Laporan penelitian PRI PTJJ (Tahun ke-2)*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Program Studi Teknologi Pendidikan.

Dickson,R.K & Isaiah,O.S.(2024) 'An exploration of effective onboarding on employee engagement and retention in work organizations', Journal of Human Resource,9(1). Available at: https://www.researchjorunali.com/journal-of-human-resource

Dukanovic, D. & Krpan, D. (2025) 'Comparing chatbots to psychometric tests in hiring: reduced social desirability bias, but lower predictive validity', Frontiers in Psychology, 16, p. 1564979. doi:10.3389/fpsyg.2025.1564979.

Ekwoaba, J.O., Ikeije, U.U. & Ufoma, N. (2015) 'The impact of recruitment and selection criteria on organizational performance', Global Journal of Human Resource Management, 3(2), pp. 22–33. Available at: https://www.eajournals.org

Frankiewicz, B. & Chamorro-Premuzic, T. (2020) 'Digital transformation is about talent, not technology', Harvard Business Review, 18 May. Available at: https://hbr.org/2020/05/digital-transformation-is-about-talent-not-technology

Folger, N., Brosi, P., Stumpf-Wollersheim, J. & Welpe, I.M. (2022) 'Applicant reactions to digital selection methods: A signaling perspective on innovativeness and procedural justice', Journal of Business and Psychology, 37(4), pp. 735–757. doi:10.1007/s10869-021-09770-3.

Gabcanova, I. (2012) 'Human resources key performance indicators', Journal of Competitiveness, 4(1), pp. 117–128. doi:10.7441/joc.2012.01.09.

Gilch, P.M. & Sieweke, J. (2021) 'Recruiting digital talent: The strategic role of recruitment in organisations' digital transformation', German Journal of Human Resource Management, 35(1), pp. 53–82. doi:10.1177/2397002220952734.

Gill, N.S. (2021) 'Recruitment and selection procedures in human resource management', *International Journal of Computer Science and Mobile Computing*, 10(2), pp. 45–49. doi:10.47760/ijcsmc.2021.v10i02.006.

Girsang, R.M., Tarigan, W.J. & Sipayung, T. (2023) 'The effect of recruitment and selection on employee performance', Enrichment: Journal of Management, 13(1). Available at: https://www.enrichment.iocspublisher.org

Granić, A. (2022) 'Educational technology adoption: A systematic review', *Education and Information Technologies*, 27(7), pp. 9725–9744. doi:10.1007/s10639-022-10951-7.

Hamza, P.A., Othman, B.J., Gardi, B., Sorguli, S., Aziz, H.M., Ahmed, S.A., Sabir, B.Y., Ismael, N.B., Ali, B.J. & Anwar, G. (2021) 'Recruitment and selection: The relationship between recruitment and selection with organizational performance', *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(3), pp. 1–13. Available at: https://www.aipublications.com

Herlissha, N., Fitari, T., Oktariani, D. & Noviyanti, I. (2024) 'Transformasi digital dalam praktik manajemen sumber daya manusia pada perusahaan', *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(4), pp. 2394–2399. Available at: https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/index

Hickman, L., Bosch, N., Ng, V., Saef, R., Tay, L. & Woo, S.E. (2022) 'Automated video interview personality assessments: Reliability, validity, and generalizability investigations', *Journal of Applied Psychology*, 107(8), pp. 1323–1351. doi:10.1037/apl0000695.

HolonIQ (2023) 'Global education technology market to reach $404B by 2025'. Available at: https://www.holoniq.com

Isma, C.N., Rahmi, R. & Jamin, H. (2022) 'Urgensi digitalisasi pendidikan sekolah', *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 14(2), pp. 129–141. doi: 10.47498/tadib.v14i2.1317.

Kisang, J. (2023) *The effects of employee recruitment and selection process on organisational performance: A systematic literature review and meta-analysis*. Master's dissertation. Birmingham: Aston University.

Kochanski, J. (2020) 'Competency-based management: Expanding capability and capacity is the key to managing people successfully', *Training & Development*, October, pp. 42–44. Kristof-Brown, A., Schneider, B. & Su, R. (2023) 'Person–organization fit theory and research: Conundrums, conclusions, and calls to action', *Personnel Psychology*, 76(2), pp. 375–412. doi:10.1111/peps.12581.

Lakshmi Bala, M. (2024) ‘Leveraging the metaverse for recruitment in the IT sector: A literature review’, *Shanlax International Journal of Arts, Science and Humanities*, 11(S1-June), pp. 30–37. doi:10.34293/sijash.v11iS1-June.7789.

Lievens, F. & Highhouse, S. (2003) ‘The relation of instrumental and symbolic attributes to a company’s attractiveness as an employer’, *Personnel Psychology*, 56(1), pp. 75–102. Available at: https://ink.library.smu.edu.sg/lkcsb_research

Moscoso, S. & Salgado, J.F. (2001) ‘Psychometric properties of a structured behavioral interview to hire private security personnel’, *Journal of Business and Psychology*, 16(1), pp. 51–59. doi:10.1023/A:1007835704733.

Msafiri, M.M., Kangwa, D. & Cai, L. (2023) ‘A systematic literature review of ICT integration in secondary education: What works, what does not, and what next?’, *Discover Education*, 2(1). doi:10.1007/s44217-023-00070-x.

Musaba, M.M.A.I.S.L.A. & S.H. (2024) ‘A review of the effectiveness of recruitment approaches: Enhancing employee quality and organizational competitiveness’, *Indonesian Development of Economics and Administration Journal*.

OECD *Digital Education Outlook (2021) : Pushing the Frontiers with Artificial Intelligence, Blockchain and Robots*. Paris: OECD Publishing. doi:10.1787/589b283f-en.

Oyadiran, P.B.A. & Ishaq, M.D.F. (2023) ‘Effects of recruitment and selection process on performance in organisations’, *International Journal of Human Resource Management and Humanities*, 1(1), pp. 1–26.

Peregrin, T. (2014) ‘Competency-based hiring: The key to recruiting and retaining successful employees’, *Journal of the Academy of Nutrition and Dietetics*, 114(9), pp. 1330–1331. doi:10.1016/j.jand.2014.07.016.

Pérez-Temprano, J., Leal-Rodríguez, A. & Sanchís-Pedregosa, C. (2023) ‘Exploring the concept of cultural fit and its impact on positive organizational outcomes: A bibliometric and network mapping analysis’, *European Journal of Education and Innovation*, 2, p. 069. doi:10.55234/edeij-2-069.

Rodríguez-Sánchez, J.L., Montero-Navarro, A. & Gallego-Losada, R. (2019) ‘The opportunity presented by technological innovation to attract valuable human resources’, *Sustainability (Switzerland)*, 11(20), p. 5785. doi:10.3390/su11205785.

Romero, C. & Ventura, S. (2024) ‘Educational data mining and learning analytics: An updated survey’, *arXiv*. doi:10.48550/arXiv.2402.07956. Available at: https://arxiv.org/abs/2402.07956

Ryantandi, R.I. (2022) ‘Penyusunan rancangan kompetensi teknis departemen human resources pada PT X’, *Jurnal Administrasi Bisnis*, 18(2), pp. 153–166. doi:10.26593/jab.v18i2.5092.153-166.

Sarangi, P., Mishra, R. & Padhi, A. (2025) ‘Balancing skills and expectations: AHP analysis of competency-based recruitment in the EdTech sector’, *Future Business Journal*, 11(1). doi:10.1186/s43093-025-00483-0.

Scanlon, E. & Conole, G. (2018) ‘Interdisciplinarity in technology enhanced learning: An interview study’, *Journal of Interactive Media in Education*, 2018(1), p. 5. doi:10.5334/jime.476.

Selwyn, N. (2019) ‘What’s the problem with learning analytics?’, Journal of Learning Analytics, 6(3), pp. 11–19. doi:10.18608/jla.2019.63.3.

Septinawati, A.L. & Linando, J.A. (2024) ‘Analysis of the induction program during employee recruitment and selection at PT. Globalindo Intimates’. Indonesian Islamic University, Yogyakarta. Available at: https://ibaf.usim.edu.my

Sirojuddin, N.M. & Sopiah, A. (2022) ‘The effectiveness of employer branding in attracting talented employees: Systematic literature review’, *Asian Journal of Economics and Business Management*, 1(3), pp. 240–248. https://doi.org/10.53402/ajebm.v1i3.235

Szegedi, K., Khan, Y. & Lentner, C. (2020) ‘Corporate social responsibility and financial performance: Evidence from Pakistani listed banks’, *Sustainability (Switzerland)*, 12(10), p. 4080. doi:10.3390/su12104080.

Tikson, S.D.S., Hamid, N. & Mardiana, R. (2018) ‘Employer branding as a strategy to attract potential workforce’, *Bisnis & Birokrasi: Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 25(3), pp. 123–134. doi:10.20476/jbb.v25i3.9968.

Torbati, E., Amin, F. & Haidary Dahooie, J. (2024) ‘Examining factors influencing competency-based recruitment processes in organizations’, Journal of Technology in Entrepreneurship and Strategic Management, 3(1), pp. 263–275.

Ucar, A.C., Alpkan, L. & Elci, M. (2021) ‘The effects of person–organization fit and turnover intention on employees’ creative behavior: The mediating role of psychological ownership’, *SAGE Open*, 11(4). doi:10.1177/21582440211066924.

Umaemah, A., Nainggolan, D.M., Halking, H., Habibatun, H. & Payage, N. (2024) ‘The effect of EdTech integration, inclusive education policies, and continuous professional development on learning outcomes’, *Join: Journal of Social Science*, 1(4), pp. 646–655. Available at: https://ejournal.mellbaou.com/in

Victoria, S.M. & Indriyanti, A.D. (2023) Penerapan metode user centered design (UCD) dalam merancang user interface learning management system website Torche Education. Journal of Emerging Information Systems and Business Intelligence (JEISBI), 4(3).

Vuță, D.R. (2020) ‘Augmented reality technologies in education – a literature review’, *Bulletin of the Transilvania University of Brașov, Series V: Economic Sciences*, 13(62)(2), pp. 35–46. doi:10.31926/but.es.2020.13.62.2.4.

Workitect (2023) *Competency confidence: adaptability, personal credibility, flexibility, and accountability in problem-solving*. Available at: www.workitect.com

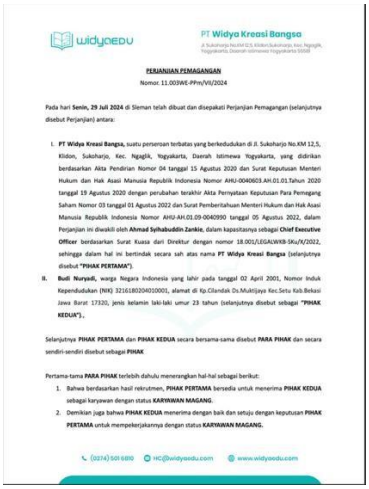
Yeboah, C.O. & Adamah, F.S. (2021) 'Qualitative analysis of competence-based approach to recruitment and selection process in private tertiary institutions in Ghana', Journal of Business Management and Economic Research, 2021(5), pp. 135–154. doi:10.29226/TR1001.2021.278.

Yoon, S.W., Han, S.H. & Chae, C. (2024) ‘People analytics and human resource development – research landscape and future needs based on bibliometrics and scoping review’, *Human Resource Development Review*, 23(1), pp. 30–57. doi:10.1177/15344843231209362.

Zhai, X., Chu, X., Chai, C.S., Jong, M.S.Y., Istenic, A., Spector, M., Liu, J.B., Yuan, J. & Li, Y. (2021) ‘A review of artificial intelligence (AI) in education from 2010 to 2020’, *Complexity*, Article ID 8812542, pp. 1–18. doi:10.1155/2021/8812542.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keterangan Magang PT. Widya Kreasi Bangsa



PT Widya Kreasi Bangsa

PERJANJIAN PEMAGANGAN

Nomor: 11.003WE-PPm/VII/2024

Pada hari **Senin, 29 Juli 2024** di Sleman telah dibuat dan disepakati Perjanjian Pemagangan (selanjutnya disebut Perjanjian) antara:

I. **PT Widya Kreasi Bangsa,** suatu perseroan terbatas yang berkedudukan di Jl. Sukoharjo No.KM 12,5, Klidon, Sukoharjo, Kec. Ngaglik, Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta, yang didirikan berdasarkan Akta Pendirian Nomor 04 tanggal 15 Agustus 2020 dan Surat Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor AHU-0040603.AH.01.01.Tahun 2020 tanggal 19 Agustus 2020 dengan perubahan terakhir Akta Pernyataan Keputusan Para Pemegang Saham Nomor 03 tanggal 01 Agustus 2022 dan Surat Pemberitahuan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor AHU-AH.01.09-0040990 tanggal 05 Agustus 2022, dalam Perjanjian ini diwakili oleh **Ahmad Syihabuddin Zankie**, dalam kapasitasnya sebagai **Chief Executive Officer** berdasarkan Surat Kuasa dari Direktur dengan nomor 18.001/LEGAL/WKB-SKu/X/2022, sehingga dalam hal ini bertindak secara sah atas nama **PT Widya Kreasi Bangsa** (selanjutnya disebut **"PIHAK PERTAMA"**).

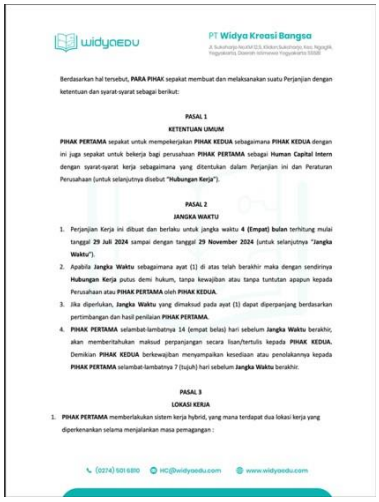
II. **Budi Nuryadi,** warga Negara Indonesia yang lahir pada tanggal 02 April 2001, Nomor Induk Kependudukan (NIK) 3216180204010001, alamat di Kp.Cilandak Ds.Mukti Jaya Kec.Setu Kab.Bekasi Jawa Barat 17320, jenis kelamin laki-laki umur 23 tahun (selanjutnya disebut sebagai **"PIHAK KEDUA"**),.

Selanjutnya **PIHAK PERTAMA** dan **PIHAK KEDUA** secara bersama-sama disebut **PARA PIHAK** dan secara sendiri-sendiri disebut sebagai **PIHAK**

Pertama-tama **PARA PIHAK** terlebih dahulu menerangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa berdasarkan hasil rekrutmen, **PIHAK PERTAMA** bersedia untuk menerima **PIHAK KEDUA** sebagai karyawan dengan status **KARYAWAN MAGANG.**
2. Demikian juga bahwa **PIHAK KEDUA** menerima dengan baik dan setuju dengan keputusan **PIHAK PERTAMA** untuk mempekerjakannya dengan status **KARYAWAN MAGANG.**

(0274) 501 6810 HC@widyaedu.com www.widyaedu.com



PT Widya Kreasi Bangsa

Berdasarkan hal tersebut, **PARA PIHAK** sepakat membuat dan melaksanakan suatu Perjanjian dengan ketentuan dan syarat-syarat sebagai berikut:

PASAL 1
KETENTUAN UMUM

PIHAK PERTAMA sepakat untuk mempekerjakan **PIHAK KEDUA** sebagaimana **PIHAK KEDUA** dengan ini juga sepakat untuk bekerja bagi perusahaan **PIHAK PERTAMA** sebagai **Human Capital Intern** dengan syarat-syarat kerja sebagaimana yang ditentukan dalam Perjanjian ini dan Peraturan Perusahaan (untuk selanjutnya disebut **"Hubungan Kerja"**).

PASAL 2
JANGKA WAKTU

1. Perjanjian Kerja ini dibuat dan berlaku untuk jangka waktu **4 (Empat) bulan** terhitung mulai tanggal **29 Juli 2024** sampai dengan tanggal **29 November 2024** (untuk selanjutnya "**Jangka Waktu**").
2. Apabila **Jangka Waktu** sebagaimana ayat (1) di atas telah berakhir maka dengan sendirinya **Hubungan Kerja** putus demi hukum, tanpa kewajiban atau tanpa tuntutan apapun kepada Perusahaan atau **PIHAK PERTAMA** oleh **PIHAK KEDUA.**
3. Jika diperlukan, **Jangka Waktu** yang dimaksud pada ayat (1) dapat diperpanjang berdasarkan pertimbangan dan hasil penilaian **PIHAK PERTAMA.**
4. **PIHAK PERTAMA** selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari sebelum **Jangka Waktu** berakhir, akan memberitahukan maksud perpanjangan secara lisan/tertulis kepada **PIHAK KEDUA.** Demikian **PIHAK KEDUA** berkewajiban menyampaikan kesediaan atau penolakannya kepada **PIHAK PERTAMA** selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum **Jangka Waktu** berakhir.

PASAL 3
LOKASI KERJA

1. **PIHAK PERTAMA** memberlakukan sistem kerja hybrid, yang mana terdapat dua lokasi kerja yang diperkenankan selama menjalankan masa pemagangan :

(0274) 501 6810 HC@widyaedu.com www.widyaedu.com



PT Widya Kreasi Bangsa

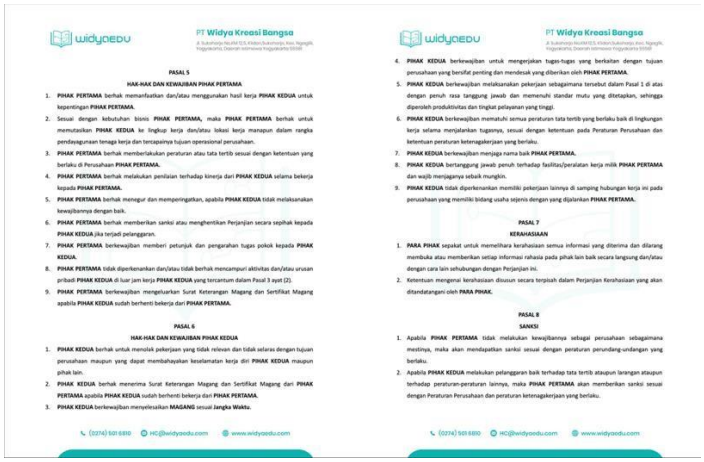
a. Lokasi kerja bertempat di Widya Genomics, Jl. Sukoharjo No.KM 12,5, Klidon, Sukoharjo, Kec. Ngaglik, Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55581;
b. **KARYAWAN MAGANG** diperkenankan untuk bekerja secara remote (bekerja secara jarak jauh) dengan mengutamakan integritas serta koordinasi bersama **PIHAK PERTAMA.**

2. Bila dipandang perlu **PIHAK PERTAMA** dapat menempatkan atau memindahkan **PIHAK KEDUA** dari suatu tempat ke tempat lain dalam lingkungan Perusahaan **PIHAK PERTAMA.**

PASAL 4
HARI KERJA DAN JAM KERJA

1. Hari kerja di perusahaan adalah 5 (lima) hari dalam seminggu.
2. Jam Kerja di perusahaan adalah:
   a) 6 (enam) jam 1 (hari) dan 30 (tiga puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari dalam 1 (satu) minggu.
   b) Jam kerja dapat dimulai pada pukul:
      Hari Senin s/d Kamis : 08.00 Istirahat: 12.00 s/d 13.00
      Hari Jumat : 08.00 Istirahat: 11.30 s/d 13.00
      Jam kerja pada bulan Ramadhan dimulai pada pukul:
      Hari Senin s/d Kamis : 08.00 Istirahat: 12.00 s/d 12.30
      Hari Jumat : 08.00 Istirahat: 11.30 s/d 12.30
   c) Dengan toleransi keterlambatan 30 (tiga puluh) menit.
3. Dengan mempertimbangkan kondisi dan/atau beban kerja **PIHAK PERTAMA,** maka **PIHAK KEDUA** juga bersedia untuk bekerja lembur di luar hari dan jam kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2) di atas sesuai kesepakatan **PARA PIHAK.**
4. **PIHAK KEDUA** berhak mendapatkan waktu libur sebagai pengganti jam kerja lembur sesuai dengan waktu kerja lembur yang dilaksanakan oleh **PIHAK KEDUA.** Dalam hal ini lembur harus dibuktikan dengan Surat Tugas dari Perusahaan.

(0274) 501 6810 HC@widyaedu.com www.widyaedu.com



PT Widya Kreasi Bangsa

PASAL 5
HAK-HAK DAN KEWAJIBAN PIHAK PERTAMA

1. **PIHAK PERTAMA** berhak memanfaatkan dan/atau menggunakan hasil kerja **PIHAK KEDUA** untuk kepentingan **PIHAK PERTAMA.**
2. Sesuai dengan kebutuhan bisnis **PIHAK PERTAMA,** maka **PIHAK PERTAMA** berhak untuk memutasikan **PIHAK KEDUA** ke lingkup kerja dan/atau lokasi kerja manapun dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja dan tercapainya tujuan operasional perusahaan.
3. **PIHAK PERTAMA** berhak memberlakukan peraturan atau tata tertib sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Perusahaan **PIHAK PERTAMA.**
4. **PIHAK PERTAMA** berhak melakukan penilaian terhadap kinerja dari **PIHAK KEDUA** selama bekerja kepada **PIHAK PERTAMA.**
5. **PIHAK PERTAMA** berhak mengeur dan memperingatkan, apabila **PIHAK KEDUA** tidak melaksanakan kewajibannya dengan baik.
6. **PIHAK PERTAMA** berhak memberikan sanksi atau menghentikan Perjanjian secara sepihak kepada **PIHAK KEDUA** jika terjadi pelanggaran.
7. **PIHAK PERTAMA** berkewajiban memberi petunjuk dan pengarahan tugas pokok kepada **PIHAK KEDUA.**
8. **PIHAK PERTAMA** tidak diperkenankan dan/atau tidak berhak mencampuri aktivitas dan/atau urusan pribadi **PIHAK KEDUA** di luar jam kerja **PIHAK KEDUA** yang tercantum dalam Pasal 3 ayat (2).
9. **PIHAK PERTAMA** berkewajiban mengeluarkan Surat Keterangan Magang dan Sertifikat Magang apabila **PIHAK KEDUA** sudah berhenti bekerja dari **PIHAK PERTAMA.**

PASAL 6
HAK-HAK DAN KEWAJIBAN PIHAK KEDUA

1. **PIHAK KEDUA** berhak untuk menolak pekerjaan yang tidak relevan dan tidak selaras dengan tujuan perusahaan maupun yang dapat membahayakan keselamatan kerja diri **PIHAK KEDUA** maupun pihak lain.
2. **PIHAK KEDUA** berhak menerima Surat Keterangan Magang dan Sertifikat Magang dari **PIHAK PERTAMA** apabila **PIHAK KEDUA** sudah berhenti bekerja dari **PIHAK PERTAMA.**
3. **PIHAK KEDUA** berkewajiban menyelesaikan **MAGANG** sesuai **Jangka Waktu.**

(0274) 501 6810 HC@widyaedu.com www.widyaedu.com

PT Widya Kreasi Bangsa

4. **PIHAK KEDUA** berkewajiban untuk mengerjakan tugas-tugas yang berkaitan dengan tujuan perusahaan yang bersifat penting dan mendesak yang diberikan oleh **PIHAK PERTAMA.**
5. **PIHAK KEDUA** berkewajiban melaksanakan pekerjaan sebagaimana tersebut dalam Pasal 1 di atas dengan penuh rasa tanggung jawab dan memenuhi standar mutu yang ditetapkan, sehingga diperoleh produktivitas dan tingkat pelayanan yang tinggi.
6. **PIHAK KEDUA** berkewajiban mematuhi semua peraturan tata tertib yang berlaku baik di lingkungan kerja selama menjalankan tugasnya, sesuai dengan ketentuan pada Peraturan Perusahaan dan ketentuan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.
7. **PIHAK KEDUA** berkewajiban menjaga nama baik **PIHAK PERTAMA.**
8. **PIHAK KEDUA** bertanggung jawab penuh terhadap fasilitas/peralatan kerja milik **PIHAK PERTAMA** dan wajib menjaganya sebaik mungkin.
9. **PIHAK KEDUA** tidak diperkenankan memiliki pekerjaan lainnya di samping hubungan kerja ini pada perusahaan yang memiliki bidang usaha sejenis dengan yang dijalankan **PIHAK PERTAMA.**

PASAL 7
KERAHASIAAN

1. **PARA PIHAK** sepakat untuk memelihara kerahasiaan semua informasi yang diterima dan dilarang membuka atau memberikan setiap informasi rahasia pada pihak lain baik secara langsung dan/atau dengan cara lain sehubungan dengan Perjanjian ini.
2. Ketentuan mengenai kerahasiaan disusun secara terpisah dalam Perjanjian Kerahasiaan yang akan ditandatangani oleh **PARA PIHAK.**

PASAL 8
SANKSI

1. Apabila **PIHAK PERTAMA** tidak melakukan kewajibannya sebagai perusahaan sebagaimana mestinya, maka akan mendapatkan sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Apabila **PIHAK KEDUA** melakukan pelanggaran baik terhadap tata tertib ataupun larangan ataupun terhadap peraturan-peraturan lainnya, maka **PIHAK PERTAMA** akan memberikan sanksi sesuai dengan Peraturan Perusahaan dan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.

(0274) 501 6810 HC@widyaedu.com www.widyaedu.com



PT Widya Kreasi Bangsa

PASAL 9
PENYELESAIAN PERSELISIHAN

1. Dalam hal terjadi perbedaan pengaturan antara Perjanjian ini dan Peraturan Perusahaan, maka Peraturan Perusahaan yang diberlakukan.
2. Dalam hal terjadinya perselisihan dalam pelaksanaan Perjanjian, **PARA PIHAK** sepakat mengutamakan penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat.
3. Apabila secara musyawarah tidak dapat mencapai mufakat, **PARA PIHAK** dalam waktu 30 (tiga puluh) hari sepakat untuk menyelesaikannya melalui prosedur peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan domisili Pengadilan Negeri Sleman.

PASAL 10
LAIN-LAIN

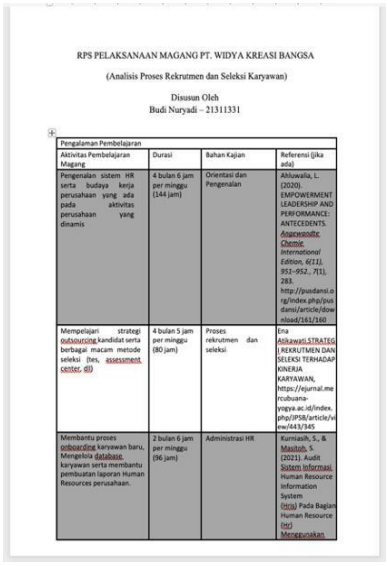
1. Perjanjian ini dibuat dan ditandatangani oleh **PARA PIHAK** dalam kondisi sehat baik secara jasmani maupun rohani dan secara sadar serta mengikat **PARA PIHAK** untuk mentaati dan melaksanakannya dengan penuh tanggung jawab.
2. Hal-hal yang belum diatur dalam Perjanjian ini akan diatur lebih lanjut berdasarkan kesepakatan tertulis **PARA PIHAK,** yang dituangkan dalam sebuah Addendum dengan ketentuan tidak menyimpang dari Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Demikian Perjanjian ini akan dibuat dan akan ditandatangani oleh **PARA PIHAK** tanpa paksaan dari pihak manapun dengan kekuatan hukum yang sama dan kemudian diberikan 1 (satu) untuk **PIHAK PERTAMA** dan 1 (satu) untuk **PIHAK KEDUA.**

PIHAK PERTAMA	PIHAK KEDUA
Ahmad Syihabuddin Zankie	Budi Nuryadi
Chief Executive Officer	

(0274) 501 6810 HC@widyaedu.com www.widyaedu.com

Lampiran 2 RPS Pelaksanaan Magang



RPS PELAKSANAAN MAGANG PT. WIDYA KREASI BANGSA

(Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan)

Disusun Oleh
Budi Nuryadi – 21311331

Pengalaman Pembelajaran			
Aktivitas Pembelajaran Magang	Durasi	Bahan Kajian	Referensi (jika ada)
Pengenalan sistem HR serta budaya kerja perusahaan yang ada pada aktivitas perusahaan yang dinamis	4 bulan 6 jam per minggu (144 jam)	Orientasi dan Pengenalan	Ahluwalia, L. (2020). EMPOWERMENT LEADERSHIP AND PERFORMANCE: ANTECEDENTS. *Angewandte Chemie International Edition*, *6*(11), 951–952., *7*(1), 283. http://pusdansi.org/index.php/pusdansi/article/download/161/160
Mempelajari strategi outsourcing kandidat serta berbagai macam metode seleksi (tes, assessment center, dll)	4 bulan 5 jam per minggu (80 jam)	Proses rekrutmen dan seleksi	Ena Atikawati.STRATEGI REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN, https://ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/JPSB/article/view/443/345
Membantu proses onboarding karyawan baru, Mengelola database karyawan serta membantu pembuatan laporan Human Resources perusahaan.	2 bulan 6 jam per minggu (96 jam)	Administrasi HR	Kurniasih, S., & Masitoh, S. (2021). Audit Sistem Informasi Human Resource Information System (Hris) Pada Bagian Human Resource (Hr) Menggunakan Framework Cobit 5 Domain Dss01. *Nuansa Informatika*, *15*(2), 53–63. https://doi.org/10.25134/nuansa.v15i2.4136
Ikut serta dalam Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan merancang sistem penilaian kinerja	4 bulan 2 jam per minggu (32 jam)	Pengembangan Karyawan dan Manajemen Kinerja	Ikrisi, M. D. (2018). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Ikrisi Studi Manajemen dan Bisnis, 5 (2), 64–69
Teknik pemetaan talent dan identifikasi high-potential	1 bulan 6 jam per minggu (36 jam)	Manajemen Karir dan Succession Planning	Byham, W., C. 2001. *14 Leadership Trap: Why Many CEO don't have the Leadership Bench Strength They Need*, *TD* March: pp. 56-63.
Membantu perencanaan acara karyawan	4 bulan 4 jam per minggu (64 jam)	Employee Engagement	Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
Pengenalan HRIS (Human Resource Information System)	1 bulan 6 jam per minggu (24 jam)	Teknologi dan Analitik SDM	Setyawan, D. (2018). Peran Teknologi dalam Membangun SDM. Retrieved from https://komputerisasi-akuntansi-d4.stekom.ac.id/informasi/baca/Peran-Teknologidalam-Membangun-SDM/9491531157806078a1ce2daf#a
			b6ff7e33761d86f
Total	476 jam		

Lampiran 3 Laporan Harian/ Daily Report Magang

DAFTAR HADIR MAGANG

Bulan/Tahun: Juli/2024

Nama Instansi : PT. Widya Kreasi Bangsa

Nama Mahasiswa : Budi Nuryadi

Fakultas : Bisnis dan ekonomika

Jurusan : Manajemen

Asal Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia

Periode : 29 Juli 2024 – 29 Agustus 2024

No	Tanggal	Lama kerja (jam)	Deskripsi Singkat Aktivitas
1	29/07/2024	6 Jam	- Wellcoming On-Boarding Program as Human Capital Intern PT. Widya Kreasi Bangsa. - Melaksanakan program orientasi karyawan baru sebagai bagian dari tugas Human Capital Intern. - Menguasai alur rekrutmen yang melibatkan HR dan pengguna (user recruitment). - Memahami secara komprehensif alur rekrutmen intern untuk memastikan pemenuhan kebutuhan posisi di perusahaan sesuai dengan jadwal yang ditentukan.
2	30/07/2024	6 Jam	- Memiliki pemahaman mendalam dan kemampuan yang terampil dalam mengelola dan mengoptimalkan penggunaan platform sistem rekrutmen perusahaan untuk mendukung efisiensi proses rekrutmen. - Menerima penjelasan rinci mengenai deskripsi pekerjaan dan tanggung jawab yang akan diemban, guna memastikan pemahaman yang menyeluruh terhadap peran yang akan dijalankan. - Memiliki pemahaman mendalam mengenai setiap tahapan dalam proses wawancara kandidat baru di PT. Widya Kreasi Bangsa, termasuk teknik penilaian dan kriteria seleksi yang digunakan untuk memastikan rekrutmen yang efektif dan sesuai dengan kebutuhan Perusahaan. - Melaksanakan observasi mendalam selama proses wawancara kandidat untuk divisi Partnership Intern , bersama supervisor HC, dan Costumer Relation Management (CRM) Intern dengan fokus pada penilaian komprehensif guna mengidentifikasi kandidat yang paling sesuai dengan kualifikasi dan standar yang ditetapkan oleh Perusahaan. - Melakukan diskusi mendalam dengan supervisor HC mengenai kandidat yang memenuhi kualifikasi yang relevan untuk posisi Partnership Intern di perusahaan, guna memastikan keselarasan dengan kebutuhan dan ekspektasi divisi.
3	31/07/2024	6 Jam	- Menerima pengarahan mendetail mengenai materi terkait Human Resources, Human Capital, serta Talent Acquisition, untuk memahami secara menyeluruh konsep dan strategi yang relevan. - Menangani dan mengelola data kandidat dengan cermat, memastikan integrasi dan pembaruan informasi secara sistematis ke dalam database perusahaan untuk mendukung proses rekrutmen yang efisien. - Melakukan administrasi tes kepribadian untuk semua calon kandidat dan melaksanakan tindak lanjut secara menyeluruh untuk memastikan komunikasi yang efektif dan evaluasi yang akurat sepanjang proses seleksi.. - Melakukan observasi interview divisi Costumer Relation Management Intern bersama supervisor HC dalam memilih kandidat yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kualifikasi Perusahaan. - Melakukan diskusi bersama supervisor HC tentang kandidat yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan divisi Costumer Relation Management Intern Perusahaan.

4	01/08/2024	6 Jam	- Memperoleh keterampilan dalam melaksanakan wawancara untuk kandidat Full-time di divisi Business Development, dengan fokus pada penilaian kesesuaian mereka terhadap kriteria dan standar perusahaan yang telah ditetapkan. - Melakukan diskusi mendalam mengenai kandidat Full-time, dengan menilai aspek kepribadian mereka serta kecocokan terhadap posisi yang telah mereka lamar sebelumnya, untuk memastikan kesesuaian yang optimal dengan kebutuhan peran tersebut. - Mengelola dan menyusun jadwal wawancara untuk kandidat Full-time staff perusahaan secara efisien, dengan mempertimbangkan ketersediaan semua pihak terkait dan memastikan proses berlangsung secara terkoordinasi.
5	02/08/2024	6 Jam	- Memperdalam pemahaman dan keterampilan dalam melaksanakan wawancara untuk kandidat Full-time di divisi Business Development, dengan menilai secara teliti kesesuaian mereka terhadap kriteria dan standar perusahaan yang telah ditetapkan. - Melakukan diskusi komprehensif mengenai kandidat Full-time, dengan fokus pada analisis kepribadian mereka serta evaluasi kecocokan terhadap posisi yang telah mereka lamar sebelumnya, untuk memastikan bahwa kandidat tersebut memenuhi persyaratan dan ekspektasi posisi tersebut. - Mengelola dan menyusun jadwal wawancara untuk kandidat Full-time staff perusahaan secara efisien, dengan mempertimbangkan ketersediaan semua pihak terkait dan memastikan proses berlangsung secara terkoordinasi. - Melakukan evaluasi menyeluruh terhadap CV dan portofolio kandidat untuk posisi Design Grafis Intern, guna memastikan bahwa keduanya selaras dengan kriteria dan standar perusahaan, serta memenuhi ekspektasi yang ditetapkan untuk peran tersebut. - Mempelajari dan mempraktikkan teknik wawancara untuk menilai kompetensi dan kecocokan kandidat melalui satu sesi interview.
6	05/08/2024	6 Jam	- Memeriksa CV dan portofolio kandidat untuk posisi Design Grafis Intern guna memastikan kesesuaian dengan kriteria dan standar perusahaan. - Mempelajari dan mempraktikkan teknik wawancara untuk menilai kompetensi dan kecocokan kandidat melalui satu sesi interview. - Memahami dan menerapkan metode input data jadwal wawancara kandidat. - Mengembangkan kemampuan dalam melakukan dua sesi wawancara kandidat, termasuk persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi hasil wawancara.
7	06/08/2024	6 Jam	- Mengkaji dan menyeleksi Curriculum Vitae dari kandidat secara komprehensif, dengan mempertimbangkan kualifikasi dan pengalaman yang relevan. - Melaksanakan proses Interview kandidat dengan pendekatan yang sistematis dan berbasis kompetensi untuk menilai kecocokan dengan posisi yang ditawarkan. - Rescheduling Interview kandidat, memastikan kelancaran koordinasi dan fleksibilitas bagi semua pihak yang terlibat.
8	07/08/2024	6 Jam	- Merencanakan dan menyusun jadwal untuk sesi-sesi interview dengan mengkoordinasikan jadwal antara tim perekrut dan calon kandidat.
9	08/08/2024	6 Jam	- Mendalami proses pemasangan lowongan magang untuk menuniang strategi perekrutan sumber daya manusia (SDM) perusahaan.
10	09/08/2024	6 Jam	- Melakukan observasi terhadap brief yang diterima dari Divisi Sumber Daya Manusia mengenai kehadiran presensi karyawan di perusahaan. - Mengkoordinasikan dan menyusun jadwal wawancara dengan cermat untuk memastikan efisiensi proses rekrutmen.
11	12/08/2024	6 Jam	- Melakukan seleksi Curriculum Vitae (CV) secara cermat untuk posisi CRM (Customer Relation Management) Intern, guna memastikan kandidat yang memenuhi kriteria dan memiliki potensi terbaik. - Mengadakan diskusi mendalam mengenai kandidat potensial untuk mengisi posisi CRM Intern, guna memastikan kesesuaian mereka dengan kebutuhan dan tujuan tim.
12	13/08/2024	6 Jam	- Melaksanakan proses Interview kandidat dengan pendekatan yang sistematis dan berbasis kompetensi untuk menilai kecocokan dengan posisi yang di lamar.
13	14/08/2024	6 Jam	- Melaksanakan proses Interview kandidat dengan pendekatan yang sistematis dan berbasis kompetensi untuk menilai kecocokan dengan posisi yang di lamar. - Melaksanakan proses seleksi dan evaluasi yang komprehensif terhadap CV dan portofolio kandidat magang, guna memastikan kualitas dan kecocokan dengan kebutuhan organisasi.
14	15/08/2024	6 Jam	- Melaksanakan proses Interview kandidat dengan pendekatan yang sistematis dan berbasis kompetensi untuk menilai kecocokan dengan posisi yang di lamar. - Memelihara dan memperbarui database karyawan dan sistem manajemen informasi sumber daya manusia (HRIS) perusahaan.
15	16/08/2024	6 Jam	- Mendalami dan menguasai teknik networking di LinkedIn, khususnya dalam ranah sumber daya manusia, untuk membangun koneksi profesional yang strategis, mengoptimalkan profil, serta memanfaatkan platform tersebut sebagai alat utama dalam proses rekrutmen, pengembangan karir, serta pertukaran pengetahuan industri.
16	19/08/2024	6 Jam	- Mengadakan pertemuan strategis dengan Chief Operations Officer (COO) untuk mendiskusikan perencanaan dan implementasi proyek berikutnya yang diiadwalkan pada bulan September. - Mengorganisir dan mengelola catatan kehadiran seluruh karyawan dengan sistematis untuk memastikan akurasi dan kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan. - Berperan aktif dalam penyusunan dan pengorganisasian dokumen penerimaan untuk intern baru yang akan segera memulai proses on-boarding di perusahaan, memastikan bahwa semua persyaratan administratif dan kepatuhan terpenuhi secara komprehensif dan efisien.
17	20/08/2024	6 Jam	- Melakukan seleksi mendalam terhadap CV untuk posisi magang di divisi Keuangan, Akuntansi, dan Pajak, guna mengidentifikasi kandidat dengan

			kompetensi terbaik yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. - Melaksanakan wawancara mendalam dengan kandidat untuk posisi Project Manager Intern, dengan tujuan menilai kecakapan, potensi, dan kesesuaian mereka terhadap peran yang ditawarkan.
18	21/08/2024	6 Jam	- Mengumumkan pembukaan lowongan untuk posisi Project Manager Intern di Aikrut Perusahaan, dengan tujuan menarik talenta berbakat yang sesuai dengan visi dan misi organisasi. - Tanggung jawab mencakup pelaksanaan proses off-boarding untuk intern di divisi Marketing Communication, termasuk memastikan transisi yang mulus dan menyeluruh dari masa kerja mereka. - Melaksanakan proses seleksi CV untuk kandidat posisi Project Manager Intern dengan cermat, untuk mengevaluasi keterampilan, pengalaman, dan kesesuaian mereka terhadap persyaratan posisi yang dibutuhkan. - Melakukan proses penyaringan rekrutmen untuk kandidat pada posisi tertentu dengan teliti, guna mengevaluasi kualifikasi, pengalaman, dan kesesuaian mereka terhadap kriteria yang telah ditetapkan.
19	22/08/2024	6 Jam	- Melaksanakan penilaian mendalam terhadap CV kandidat dari berbagai perusahaan untuk posisi Project Manager Intern, dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi potensi, pengalaman, serta kecocokan mereka dengan kebutuhan spesifik posisi tersebut.
20	23/08/2024	6 Jam	- Memimpin dan mengelola manajemen data

			rekrutmen perusahaan secara efektif, termasuk pengumpulan, analisis, dan pemeliharaan informasi kandidat untuk memastikan proses rekrutmen yang terstruktur dan efisien.
21	26/08/2024	6 Jam	- Melaksanakan proses onboarding untuk kandidat baru di perusahaan dengan mendetail, mencakup orientasi menyeluruh mengenai kebijakan, prosedur, dan budaya perusahaan, serta memastikan integrasi yang mulus dan adaptasi yang cepat terhadap lingkungan kerja yang baru. - Melakukan evaluasi mendalam terhadap CV kandidat dengan cermat, untuk mengidentifikasi keterampilan, pengalaman, dan kualifikasi yang relevan serta memastikan kesesuaian mereka dengan persyaratan dan standar yang telah ditetapkan. - Memimpin proses integrasi dan pengelolaan data rekrutmen ke dalam sistem basis data perusahaan, termasuk pemeliharaan dan pembaruan informasi kandidat secara sistematis untuk memastikan akurasi dan ketersediaan data yang efisien dalam mendukung proses rekrutmen. - Meeting dengan COO Chief Operatins Officer mengenai brief alignment tentang presensi, Rekapitulation employees.
22	27/08/2024	6 Jam	- Melaksanakan sesi pemotretan untuk Employee Branding pada tahun 2021, dengan fokus pada penonjolan citra dan identitas perusahaan melalui representasi visual yang berkualitas tinggi dan konsisten dengan nilai-nilai serta budaya perusahaan.
23	28/08/2024	6 Jam	- Menyusun laporan rekrutmen untuk bulan Agustus 2024 dengan rinci, mencakup analisis mendalam

			terhadap metrik dan hasil proses rekrutmen, serta menyajikan temuan dan rekomendasi yang relevan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas strategi rekrutmen perusahaan. - Menyiapkan dan memasukkan laporan mengenai tahap awal proses pencarian kandidat ke dalam basis data perusahaan, termasuk pengorganisasian data yang diperoleh dari sumber awal serta analisis kualitatif dan kuantitatif untuk memfasilitasi tindak lanjut yang efektif dalam proses rekrutmen. - Melaksanakan wawancara akhir (Exit Interview) bersama Chief Operating Officer (COO), Chief Human Capital Officer, serta tim akuisisi untuk karyawan yang telah menyelesaikan masa jabatannya di perusahaan.
24	29/08/2024	6 Jam	- Mengelola dan menyusun data rekrutmen tahap awal ke dalam sistem basis data perusahaan dengan cermat dan terstruktur.

Catatan dari supervisor:

Sejauh ini Budi sudah bisa melakukan tugas rekrutmen dengan baik, mulai dari menghubungi kandidat terkait interview, belajar melakukan interview untuk posisi magang, hingga melakukan notulensi hasil interview, sehingga dia bisa memberikan masukan terhadap kandidat yang sedang diproses. Selain itu, Budi aktif dalam bertanya terkait hal yang belum dia ketahui, sehingga dia mampu memahami pekerjaan dengan baik.

Hal yang perlu ditingkatkan adalah keterampilan dalam menggunakan tools kerja, seperti google workspace terutama spreadsheet, lebih berani lagi untuk mengemukakan pendapat ketika sedang berdiskusi, melatih komunikasi interpersonal serta meningkatkan *sense of learning*.

Sleman, 29 Agustus 2024

Budi Nuryadi

Menyetujui,
Supervisor

Arif Nugroho

Mengetahui,
Dosen Pembimbing

Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M.

DAFTAR HADIR MAGANG

Bulan/Tahun: Agustus/2024

Nama Instansi : PT. Widya Kreasi Bangsa
Nama Mahasiswa : Budi Nuryadi
Fakultas : Bisnis dan ekonomika
Jurusan : Manajemen
Asal Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia
Periode : 29 Agustus 2024 – 29 September 2024

No	Tanggal	Lama kerja (jam)	Deskripsi Singkat Aktivitas
1	29/08/2024	6 Jam	- Mengelola dan menyusun data rekrutmen tahap awal ke dalam sistem basis data perusahaan dengan cermat dan terstruktur.
2	30/08/2024	6 Jam	- Internal Development Program Company
3	02/09/2024	6 Jam	- Menerima pengarahan mendetail mengenai materi terkait Human Resources, Human Capital, serta Talent Acquisition, untuk memahami secara menyeluruh konsep dan strategi yang relevan. - Menangani dan mengelola data kandidat dengan cermat, memastikan integrasi dan pembaruan informasi secara sistematis ke dalam database perusahaan untuk mendukung proses rekrutmen yang efisien. - Melakukan administrasi tes kepribadian untuk semua calon kandidat dan melaksanakan tindak lanjut secara menyeluruh untuk memastikan komunikasi yang efektif dan evaluasi yang akurat sepanjang proses seleksi.. - Melakukan observasi interview divisi Costumer Relation Management Intern bersama supervisor HC dalam memilih kandidat yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kualifikasi Perusahaan. - Melakukan diskusi bersama supervisor HC tentang kandidat yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan divisi Costumer Relation Management Intern Perusahaan. - Merecapt laporan data recruitment
4	03/09/2024	6 Jam	- Memperoleh keterampilan dalam melaksanakan wawancara untuk kandidat Full-time di divisi Business Development, dengan fokus pada penilaian kesesuaian mereka terhadap kriteria dan standar perusahaan yang telah ditetapkan. - Melakukan diskusi mendalam mengenai kandidat Full-time, dengan menilai aspek kepribadian mereka serta kecocokan terhadap posisi yang telah mereka lamar sebelumnya, untuk memastikan kesesuaian yang optimal dengan kebutuhan peran tersebut. - Mengelola dan menyusun jadwal wawancara untuk kandidat Full-time staff perusahaan secara efisien, dengan mempertimbangkan ketersediaan semua pihak terkait dan memastikan proses berlangsung secara terkoordinasi.
5	04/09/2024	6 Jam	- Memperdalam pemahaman dan keterampilan dalam melaksanakan wawancara untuk kandidat Full-time di divisi Business Development, dengan menilai secara teliti kesesuaian mereka terhadap kriteria dan standar perusahaan yang telah ditetapkan. - Melakukan diskusi komprehensif mengenai kandidat Full-time, dengan fokus pada analisis kepribadian mereka serta evaluasi kecocokan terhadap posisi yang telah mereka lamar sebelumnya, untuk memastikan bahwa kandidat tersebut memenuhi persyaratan dan ekspektasi posisi tersebut. - Mengelola dan menyusun jadwal wawancara untuk kandidat Full-time staff perusahaan secara efisien, dengan mempertimbangkan ketersediaan semua pihak terkait dan memastikan proses berlangsung secara terkoordinasi. - Melakukan evaluasi menyeluruh terhadap CV dan portofolio kandidat untuk posisi Design Grafis Intern, guna memastikan bahwa keduanya selaras dengan kriteria dan standar perusahaan, serta memenuhi ekspektasi yang ditetapkan untuk peran tersebut. - Membuat laporan first sourcing candidates recruitment.
6	05/09/2024	6 Jam	- Mengelola dan memperbarubi data Intern Kuartal 4 (Q4)

			Recruitment Perusahaan. - Membuat laporan Journey Report Internship.
7	06/09/2024	6 Jam	- Presentasi materi tentang HR dan Human Capital Management company. - Mengkaji dan menyeleksi Curriculum Vitae dari kandidat secara komprehensif, dengan mempertimbangkan kualifikasi dan pengalaman yang relevan. - Melaksanakan proses Interview kandidat dengan pendekatan yang sistematis dan berbasis kompetensi untuk menilai kecocokan dengan posisi yang ditawarkan. - Rescheduling Interview kandidat, memastikan kelancaran koordinasi dan fleksibilitas bagi semua pihak yang terlibat.
8	09/09/2024	6 Jam	- Merencanakan dan menyusun jadwal untuk sesi-sesi interview dengan mengkoordinasikan jadwal antara tim perekrut dan calon kandidat. - On-boarding intern baru yang mengisi posisi Event Intern pada Perusahaan. - Membuka proses recruitment untuk divisi Customer Service pada unit bisnis Perusahaan **ProSehat's corporate placement in the healthcare industry**.
9	10/09/2024	6 Jam	- Melakukan proses seleksi terhadap Curriculum Vitae (CV) calon kandidat. - Melakukan evaluasi mendalam terhadap kandidat-kandidat yang telah berhasil melewati tahap seleksi awal, guna menentukan kelayakan mereka untuk melanjutkan ke tahap proses rekrutmen berikutnya. - Melakukan pengelolaan dan pemeliharaan database kandidat potensial untuk posisi Customer Service, termasuk memastikan kelengkapan data serta validitas informasi guna mendukung efisiensi proses rekrutmen dan seleksi.
10	11/09/2024	6 Jam	- Mengadakan sesi wawancara mendalam dengan para

			calon kandidat untuk posisi Customer Service, dengan tujuan mengevaluasi kompetensi, pengalaman, serta kesesuaian mereka terhadap persyaratan peran dan budaya perusahaan.
11	12/09/2024	6 Jam	- Melakukan pengelolaan, pemutakhiran, dan pengorganisasian database karyawan secara menyeluruh, termasuk memastikan akurasi serta integritas data untuk mendukung pengambilan keputusan strategis dalam manajemen sumber daya manusia.
12	13/09/2024	6 Jam	- Melakukan proses screening terhadap Curriculum Vitae (CV) serta portofolio calon kandidat.
13	16/09/2024	6 Jam	- Mengatur dan menyelaraskan jadwal wawancara antara kandidat dan manajer perekrutan, memastikan ketersediaan kedua belah pihak serta memperhatikan kelancaran komunikasi untuk memfasilitasi proses rekrutmen yang efisien.
14	17/09/2024	6 Jam	- Memberikan dukungan secara komprehensif kepada tim Sumber Daya Manusia dalam pelaksanaan tugas-tugas administratif harian, termasuk pengelolaan arsip, pemeliharaan sistem manajemen dokumen, serta memastikan akurasi dan kelengkapan dokumen kepegawaian untuk mendukung efisiensi operasional.
15	18/09/2024	6 Jam	- Screening Curiculum Vitae calon kandidat Perusahaan. - Melaksanakan wawancara mendalam dengan kandidat terpilih untuk posisi Performance Marketing, guna menilai kompetensi, pengalaman, serta kesesuaian mereka dengan kebutuhan strategis perusahaan di bidang pemasaran berbasis kinerja.
16	19/09/2024	6 Jam	- Mengatur dan mengoordinasikan jadwal wawancara bagi calon kandidat, termasuk memastikan kesesuaian waktu dengan pihak terkait serta mempersiapkan segala kebutuhan untuk mendukung kelancaran proses wawancara.

17	20/09/2024	6 Jam	- Melaksanakan wawancara dengan user untuk mengevaluasi kandidat yang melamar pada posisi Performance Marketing, dengan fokus pada pemahaman terhadap pengalaman, keterampilan teknis, serta kemampuan strategis mereka dalam mengelola dan mengoptimalkan kinerja pemasaran. - Melakukan pengelolaan komprehensif terhadap data karyawan dalam sistem database rekrutmen, termasuk pembaruan, pemeliharaan, serta verifikasi informasi untuk memastikan keakuratan dan integritas data dalam mendukung proses rekrutmen yang efektif.
18	23/09/2024	6 Jam	- Melaksanakan evaluasi komprehensif terhadap kinerja divisi Human Capital bersama mentor, dengan tujuan mengidentifikasi area pengembangan serta merumuskan strategi peningkatan efektivitas dan efisiensi operasional. - Berperan dalam mendukung administrasi penggajian dengan memastikan kelancaran proses penghitungan dan distribusi gaji, serta secara proaktif mengelola pembaruan informasi karyawan secara akurat dan tepat waktu untuk menjaga keakuratan data kepegawaian. - Membuat Slip Gaji Karyawan
19	24/09/2024	6 Jam	- Melakukan proses pengunggahan informasi lowongan pekerjaan dengan tujuan untuk membuka kesempatan rekrutmen bagi perusahaan untuk posisi Project Manager, sehingga dapat menarik kandidat-kandidat yang berkualitas dan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.
20	25/09/2024	6 Jam	- Melakukan pengelolaan dan pemeliharaan data karyawan secara sistematis, termasuk pengumpulan, analisis, dan pembaruan informasi untuk memastikan keakuratan serta ketersediaan data yang mendukung pengambilan keputusan terkait sumber daya manusia.
21	26/09/2024	6 Jam	- Melaksanakan proses wawancara dengan calon kandidat untuk mengevaluasi kualifikasi, pengalaman, dan

			kesesuaian mereka terhadap posisi yang dilamar, serta untuk memahami motivasi dan komitmen mereka terhadap perusahaan.
22	27/09/2024	6 Jam	- Melaksanakan wawancara keluar (exit interview) sebagai bagian integral dari proses offboarding karyawan, yang bertujuan untuk mengumpulkan umpan balik yang berharga mengenai pengalaman kerja dan alasan perpindahan, guna meningkatkan kebijakan dan praktik sumber daya manusia di perusahaan.

Catatan dari supervisor:

Good work, secara teknikal Budi sudah cukup memahami proses di Talent Acquisition, aktif dalam berpendapat dan diskusi serta mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Saran, harapannya Budi bisa meningkatkan *sense of learning*, inisiatif dalam mempelajari suatu hal yang belum diketahui serta tingkatkan lagi untuk pengetahuan dalam penggunaan *Tools* kerja seperti Spreadsheet dll. (*Tech Savvy*).

Sleman, 29 September 2024

Budi Nuryadi

Menyetujui,
Supervisor

Arif Nugroho

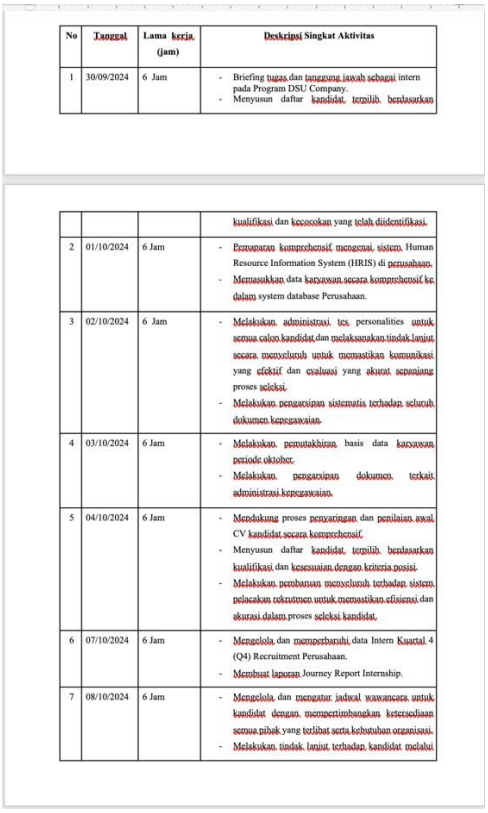
Mengetahui,
Dosen Pembimbing

Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M.

DAFTAR HADIR MAGANG

Bulan/Tahun: September/2024

Nama Instansi	: PT. Widya Kreasi Bangsa
Nama Mahasiswa	: Budi Nuryadi
Fakultas	: Bisnis dan ekonomika
Jurusan	: Manajemen
Asal Perguruan Tinggi	: Universitas Islam Indonesia
Periode	: 29 September 2024 – 29 Oktober 2024



No	Tanggal	Lama kerja (jam)	Deskripsi Singkat Aktivitas
1	30/09/2024	6 Jam	- Briefing tugas dan tanggung jawab sebagai intern pada Program DSU Company. - Menyusun daftar kandidat, terpilih, berdasarkan kualifikasi dan kecocokan yang telah diidentifikasi.
2	01/10/2024	6 Jam	- Pemaparan komprehensif mengenai sistem Human Resource Information System (HRIS) di perusahaan. - Memasukkan data karyawan secara komprehensif ke dalam system database Perusahaan.
3	02/10/2024	6 Jam	- Melakukan administrasi tes personalities untuk semua calon kandidat dan melaksanakan tindak lanjut secara menyeluruh untuk memastikan komunikasi yang efektif dan evaluasi yang akurat sepanjang proses seleksi. - Melakukan pengarsipan sistematis terhadap seluruh dokumen kepegawaian.
4	03/10/2024	6 Jam	- Melakukan pemutakhiran basis data karyawan periode oktober. - Melakukan pengarsipan dokumen terkait administrasi kepegawaian.
5	04/10/2024	6 Jam	- Mendukung proses penyaringan dan penilaian awal CV kandidat secara komprehensif. - Menyusun daftar kandidat, terpilih, berdasarkan kualifikasi dan kesesuaian dengan kriteria posisi. - Melakukan pembaruan menyeluruh terhadap sistem pelacakan rekrutmen untuk memastikan efisiensi dan akurasi dalam proses seleksi kandidat.
6	07/10/2024	6 Jam	- Mengelola dan memperbaruhi data Intern Kuartal 4 (Q4) Recruitment Perusahaan. - Membuat laporan Journey Report Internship.
7	08/10/2024	6 Jam	- Mengelola dan mengatur jadwal wawancara untuk kandidat dengan mempertimbangkan ketersediaan semua pihak yang terlibat serta kebutuhan organisasi. - Melakukan tindak lanjut terhadap kandidat melalui komunikasi email atau telepon untuk memastikan keterlibatan mereka dalam proses rekrutmen serta memberikan informasi yang diperlukan. - Menyiapkan form penilaian interview.
8	09/10/2024	6 Jam	- Melakukan pembaruan secara berkala terhadap database karyawan untuk memastikan akurasi, integritas, dan ketersediaan informasi yang relevan mengenai setiap individu dalam organisasi. - Mengadakan pertemuan/meeting koordinasi mingguan yang melibatkan tim HR untuk membahas perkembangan terkini, strategi, dan tantangan yang dihadapi, serta merumuskan langkah-langkah yang tepat guna meningkatkan efisiensi operasional Perusahaan.
9	10/10/2024	6 Jam	- Mendukung proses penyaringan dan penilaian awal CV kandidat secara komprehensif. - Melaksanakan evaluasi yang komprehensif dan mendalam terhadap kandidat-kandidat yang telah berhasil melewati tahap seleksi awal, dengan tujuan untuk menganalisis dan menilai kelayakan serta kecocokan mereka untuk melanjutkan ke tahap berikutnya dalam proses rekrutmen.
10	11/10/2024	6 Jam	- Mengadakan sesi wawancara mendalam dengan para calon kandidat untuk posisi Product Manager, dengan tujuan mengevaluasi kompetensi, pengalaman, serta kesesuaian mereka terhadap persyaratan peran dan budaya perusahaan. - Menyusun dan menyajikan laporan komprehensif mengenai hasil wawancara, yang mencakup analisis mendetail tentang performa kandidat, penilaian kompetensi, serta rekomendasi yang dapat digunakan

			sebagai dasar dalam pengambilan keputusan rekrutmen.
11	14/10/2024	6 Jam	- Memberikan dukungan dalam proses penyaringan CV kandidat dengan menganalisis dan menilai kualifikasi, pengalaman, serta kesesuaian mereka terhadap kriteria yang telah ditetapkan, guna memastikan bahwa hanya kandidat yang paling memenuhi syarat yang maju ke tahap seleksi selanjutnya. - Melaksanakan tindak lanjut terhadap kandidat melalui komunikasi yang efektif, baik melalui email maupun telepon, untuk memastikan keterlibatan mereka dalam proses rekrutmen serta menyampaikan informasi penting terkait langkah-langkah selanjutnya.
12	15/10/2024	6 Jam	- Melakukan pembaruan dan pemeliharaan yang menyeluruh terhadap database kandidat, dengan tujuan untuk memastikan akurasi, integritas, dan keterkinian informasi terkait profil, pengalaman, dan status setiap kandidat dalam proses rekrutmen. - Melakukan pembaruan dan pemeliharaan sistem pelacakan rekrutmen secara menyeluruh untuk memastikan bahwa semua data terkait proses rekrutmen terkini dan akurat, sehingga mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik dalam penentuan kandidat.
13	16/10/2024	6 Jam	- Mengatur dan menyelaraskan jadwal wawancara antara kandidat dan manajer perekrutan, memastikan ketersediaan kedua belah pihak serta memperhatikan kelancaran komunikasi untuk memfasilitasi proses rekrutmen yang efisien.

			- Melakukan interview dengan kandidat yang sudah sesuai dengan kualifikasi yang sedang di butuhkan Perusahaan.
14	17/10/2024	6 Jam	- Memberikan dukungan secara komprehensif kepada tim Sumber Daya Manusia dalam pelaksanaan tugas-tugas administratif harian, termasuk pengelolaan arsip, pemeliharaan sistem manajemen dokumen, serta memastikan akurasi dan kelengkapan dokumen kepegawaian untuk mendukung efisiensi operasional. - Melakukan pembaruan dan pemeliharaan sistem pelacakan rekrutmen secara menyeluruh untuk memastikan bahwa semua data terkait proses rekrutmen terkini dan akurat, sehingga mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik dalam penentuan kandidat.
15	18/10/2024	6 Jam	- Internal Development Program (IDP 2) Company. - Memberikan kontribusi dalam pelaksanaan survei keterlibatan karyawan dengan menganalisis data yang diperoleh dan menyusun rekomendasi strategis untuk meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
16	21/10/2024	6 Jam	- Melaksanakan wawancara dengan kandidat untuk mengevaluasi kandidat yang melamar pada posisi Human Capital Intern. - Melakukan pengelolaan komprehensif terhadap data karyawan dalam sistem database rekrutmen, termasuk pembaruan, pemeliharaan, serta verifikasi informasi untuk memastikan keakuratan dan integritas data dalam mendukung proses rekrutmen yang efektif.

17	22/10/2024	6 Jam	- Menyelaraskan dan memperbarui data karyawan secara terstruktur dalam data base perekrutan. - Update job description beberapa posisi.
18	23/10/2024	6 Jam	- Melakukan proses pengunggahan informasi lowongan pekerjaan dengan tujuan untuk membuka kesempatan rekrutmen bagi perusahaan untuk posisi Project Manager, sehingga dapat menarik kandidat-kandidat yang berkualitas dan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.
19	24/10/2024	6 Jam	- Melakukan pengelolaan dan pemeliharaan data karyawan secara sistematis, termasuk pengumpulan, analisis, dan pembaruan informasi untuk memastikan keakuratan serta ketersediaan data yang mendukung pengambilan keputusan terkait sumber daya manusia.
20	25/10/2024	6 Jam	- Melaksanakan proses wawancara dengan calon kandidat untuk mengevaluasi kualifikasi, pengalaman, dan kesesuaian mereka terhadap posisi yang dilamar, serta untuk memahami motivasi dan komitmen mereka terhadap perusahaan.
21	28/10/2024	6 Jam	- Melakukan Updating data kandidat pada posisi CRM dan Finance intern kedalam system data HRIS Perusahaan. - Follow up Kandidat CRM untuk melakukan kegiatan interview awal.
22	29/10/2024		-

Catatan dari supervisor:

Sejauh ini Budi sudah mengalami perkembangan yang baik dalam perannya sebagai HC Intern terutama ketika berperan di bidang recruitment/talent acquisition mulai dari melakukan proses interview untuk kandidat intern sampai entry level dan memahami flow recruitment. Namun beberapa hal yang perlu ditingkatkan seperti ketika mengelola pertanyaan untuk kandidat, inisiatif dalam bekerja dan lebih aware terhadap data yang dikelola (detail oriented).

Sleman, 29 September 2024

Budi Nuryadi

Menyetujui,
Supervisor

Arif Nugroho

Mengetahui,
Dosen Pembimbing

Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M.

DAFTAR HADIR MAGANG

Bulan/Tahun: Oktober/2024

Nama Instansi	: PT. Widya Kreasi Bangsa
Nama Mahasiswa	: Budi Nuryadi
Fakultas	: Bisnis dan ekonomika
Jurusan	: Manajemen
Asal Perguruan Tinggi	: Universitas Islam Indonesia
Periode	: 29 Oktober 2024 – 29 November 2024

No	Tanggal	Lama kerja (jam)	Deskripsi Singkat Aktivitas
1	30/09/2024	6 Jam	- Briefing tugas dan tanggung jawab sebagai intern pada Program DSU Company. - Menyusun daftar kandidat terpilih berdasarkan kualifikasi dan kecocokan yang telah diidentifikasi.
2	01/10/2024	6 Jam	- Pemaparan komprehensif mengenai sistem Human Resource Information System (HRIS) di perusahaan. - Memasukkan data karyawan secara komprehensif ke dalam system database Perusahaan.
3	02/10/2024	6 Jam	- Melakukan administrasi tes personalities untuk semua calon kandidat dan melaksanakan tindak lanjut secara menyeluruh untuk memastikan komunikasi yang efektif dan evaluasi yang akurat sepanjang proses seleksi. - Melakukan pengarsipan sistematis terhadap seluruh dokumen kepegawaian.
4	03/10/2024	6 Jam	- Melakukan pemutakhiran basis data karyawan periode oktober. - Melakukan pengarsipan dokumen terkait administrasi kepegawaian.
5	04/10/2024	6 Jam	- Mendukung proses penyaringan dan penilaian awal CV kandidat secara komprehensif. - Menyusun daftar kandidat terpilih berdasarkan kualifikasi dan kesesuaian dengan kriteria posisi. - Melakukan pembaruan menyeluruh terhadap sistem pelacakan rekrutmen untuk memastikan efisiensi dan akurasi dalam proses seleksi kandidat.
6	07/10/2024	6 Jam	- Mengelola dan memperbaruhi data Intern Kuartal 4 (Q4) Recruitment Perusahaan. - Membuat laporan Journey Report Internship.
7	08/10/2024	6 Jam	- Mengelola dan mengatur jadwal wawancara untuk kandidat dengan mempertimbangkan ketersediaan semua pihak yang terlibat serta kebutuhan organisasi. - Melakukan tindak lanjut terhadap kandidat melalui
5	05/11/2024	6 Jam	- Melaksanakan proses penyaringan kandidat secara menyeluruh untuk memastikan kesesuaian kualifikasi dan pengalaman mereka dengan posisi yang dilamar sebelumnya. - Mengelola dan melaksanakan proses seleksi awal untuk kandidat yang mengajukan lamaran, dengan fokus pada pemahaman mendalam mengenai kecocokan kompetensi dan pengalaman dengan posisi yang dilamar.
6	06/11/2024	6 Jam	- Melakukan pengelolaan data rekrutmen perusahaan secara sistematis untuk memastikan akurasi dan keteraturan informasi calon karyawan. - Melakukan koordinasi dengan kandidat terpilih untuk menjadwalkan wawancara.
7	07/11/2024	6 Jam	- Melaksanakan wawancara struktural dengan kandidat untuk menilai kecocokan mereka terhadap posisi yang dilamar serta kemampuannya dalam menghadapi tantangan yang ada.
8	08/11/2024	6 Jam	- Mengadakan sesi wawancara mendalam untuk mengevaluasi kemampuan, pengalaman, serta kesesuaian kandidat dengan nilai dan budaya perusahaan.
10	11/11/2024	6 Jam	- Mewawancarai kandidat secara profesional untuk memperoleh gambaran jelas mengenai kemampuan, pengalaman, serta motivasi yang mereka miliki dalam mendukung peran yang dibutuhkan. - Berpartisipasi dalam sesi onboarding yang dirancang untuk memperkenalkan budaya perusahaan, visi, misi, serta proses kerja kepada karyawan baru. - Menyelenggarakan interview yang terperinci dengan

			kandidat untuk mengevaluasi tingkat kesesuaian mereka terhadap posisi yang dilamar. - Melakukan evaluasi awal terhadap kandidat yang melamar untuk posisi yang dimaksud, dengan mengkaji kecocokan antara latar belakang profesional mereka dan persyaratan posisi yang tersedia. - Menyusun dan mengelola sistem data rekrutmen perusahaan guna mendukung proses seleksi yang lebih efektif dan terorganisir.
11	12/11/2024	6 Jam	- Mengikuti sesi pembelajaran mengenai analisis kepribadian bersama Chief Operating Officer (COO) untuk memahami dinamika tim dan pengaruhnya terhadap pengambilan keputusan strategis. - Berpartisipasi dalam proses pembelajaran terkait pengenalan karakteristik kepribadian individu, dengan fokus pada penerapan praktis yang diajarkan oleh COO. - Mengorganisir dan mengawasi pengelolaan data rekrutmen perusahaan, dengan fokus pada penyusunan laporan dan pemeliharaan arsip yang terstruktur dengan baik.
12	13/11/2024	6 Jam	- Menghubungi kandidat yang lolos seleksi awal untuk mengonfirmasi kesiapan mereka dalam mengikuti wawancara sesuai dengan jadwal yang ditentukan. - Melakukan koordinasi dengan kandidat dan tim rekrutmen untuk menetapkan jadwal wawancara yang optimal, memastikan kelancaran proses seleksi.
13	14/11/2024	6 Jam	- Menyusun dan mengkoordinasikan jadwal wawancara untuk kandidat, memastikan kesesuaian waktu antara pihak perusahaan dan calon peserta.

			- Melakukan wawancara selektif untuk mengidentifikasi kualifikasi teknis dan soft skills kandidat yang dapat mendukung kesuksesan mereka di dalam organisasi.
14	15/11/2024	6 Jam	- Menyelaraskan jadwal wawancara dengan kandidat dan tim perekrutan, serta memastikan semua pihak menerima informasi yang tepat waktu dan akurat.
15	18/11/2024	6 Jam	- Terlibat aktif dalam pelatihan onboarding pada anggota baru divisi Partnership Intern guna memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai peran dan tanggung jawab dalam organisasi kepada karyawan baru. - Menyusun, memperbarui, dan mengorganisir database rekrutmen dengan efisien guna mendukung kelancaran proses seleksi dan pengelolaan kandidat.
16	19/11/2024	6 Jam	- Mengelola sistem penyimpanan data kandidat periode November dalam database rekrutmen untuk memastikan informasi yang relevan dapat diakses dengan mudah dan terstruktur. - Melakukan screening curriculum vitae dan portofolio para kandidat.
17	20/11/2024	6 Jam	- Mengelola dan mengevaluasi dokumen administratif kandidat untuk memastikan kesesuaian dengan persyaratan yang telah ditetapkan. - Mengatur dan memfasilitasi penjadwalan interview dengan kandidat.
18	21/11/2024	6 Jam	- Melakukan pencatatan dan pengolahan data kandidat secara terperinci dalam basis data Perusahaan. - Melakukan proses wawancara kandidat guna untuk mencari kandidat yang sesuai dengan kualifikasi

No	Tanggal	Lama kerja (jam)	Deskripsi Singkat Aktivitas
1	30/10/2024	6 Jam	4. Mengelola dan memperbarui basis data rekrutmen perusahaan secara menyeluruh dengan mengintegrasikan data kandidat terbaru. 5. Melaksanakan screening kandidat dengan menggunakan kriteria evaluasi yang terstruktur, untuk memastikan kesesuaian antara kualifikasi individu dan persyaratan posisi yang dilamar sebelumnya.
2	31/10/2024	6 Jam	6. Melakukan tindak lanjut atau *Follow Up* terhadap kandidat yang telah berhasil melewati proses seleksi untuk memastikan kelengkapan administrasi. 7. Melaksanakan wawancara kandidat yang telah lolos tahap seleksi untuk posisi Human Capital intern.
3	01/11/2024	6 Jam	8. Melakukan proses tindak lanjut yang komprehensif terhadap kandidat yang telah lolos seleksi. 9. Menyusun dan mengelola jadwal wawancara untuk kandidat, memastikan koordinasi yang efisien antara pihak perusahaan dan calon karyawan. 10. Melakukan wawancara mendalam terhadap kandidat untuk mengevaluasi kualifikasi, keterampilan, dan kesesuaian mereka dengan kebutuhan posisi yang tersedia.
4	04/11/2024	6 Jam	- Menyusun dan mengoordinasikan jadwal wawancara untuk kandidat, memastikan kesesuaian waktu antara pihak perusahaan dan kandidat yang bersangkutan.

			Perusahaan.
19	22/11/2024	6 Jam	- Melakukan penyusunan database recruitment perusahaan.
20	25/11/2024	6 Jam	- On-boarding intern pada posisi human capital intern - Membuat laporan data rekrutmen
21	26/11/2024	6 Jam	- Membuat laporan final report internship program semester 2 pada proses rekrutmen
22	27/10/2024	6 Jam	- Libur Pilkada
23	28/11/2024	6 Jam	- Melanjutkan laporan final report internship program semester 2 pada proses rekrutmen kedalam database perusahaan.
24	29/11/2024	6 Jam	- Final journey internship report presentation

Catatan dari supervisor:

Terima kasih atas kontribusinya selama ini, telah membantu khususnya pada bidang Talent Acquisition. Ke depan, harapannya Budi terus mengasah inisiatif dan rasa tanggung jawab. Jadikan pengalaman ini bekal untuk menghadapi tantangan yang lebih besar. Jangan pernah takut untuk belajar, dan mencoba hal baru, karena di situlah Kamu akan menemukan potensi terbaikmu. Semoga apa yang sudah pelajari di sini akan menjadi bekal berharga untuk langkah karier di masa depan. Terus semangat dan jangan berhenti berkembang!

Sleman, 29 November 2024

Budi Nuryadi

Menyetujui,
Supervisor

Arif Nugroho

Mengetahui,
Dosen Pembimbing

Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M.

Lampiran 4 Dokumentasi Pelaksanaan Magang



