



Analisis Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Quality Control* Pada Perusahaan PT. EMM

Pebriana Jupita Naibaho^{1*}, Mochamad Vrans Romi²

^{1,2} Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Jenderal Achmad Yani Cimahi

* E-mail Korespondensi: Pebrianajupitan@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 19-12-2025

Revision: 07-01-2026

Published: 11-01-2026

DOI Article:

[10.24905/permania.v17i3.1347](https://doi.org/10.24905/permana.v17i3.1347)

A B S T R A K

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan. Kinerja yang baik dari karyawan akan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan adalah proses rekrutmen dan seleksi yang dijalankan oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses rekrutmen, seleksi, dan hubungannya terhadap kinerja karyawan *Quality Control* (QC) di PT. EMM. Metode yang digunakan adalah studi kualitatif melalui wawancara dengan HRD, Kepala QC, dan karyawan terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen masih bersifat praktis dan responsif, namun belum terstandar secara sistemik. Seleksi dilakukan melalui tahapan administrasi, wawancara, dan simulasi kerja, namun belum konsisten dalam menerapkan tes tertulis, psikologi, maupun kesehatan. Evaluasi kinerja dilakukan secara berkala berdasarkan indikator produktivitas, kualitas kerja, kedisiplinan, dan kemampuan kerja sama tim. Penelitian juga menemukan sejumlah tantangan, seperti tingginya tingkat turnover, kurangnya standar seleksi formal, serta tekanan kerja yang tinggi. Terdapat hubungan yang erat antara kualitas rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan QC. Rekrutmen yang tergesa-gesa cenderung menghasilkan karyawan dengan performa rendah.

Kata Kunci: Rekrutmen, Seleksi, Kinerja Karyawan, *Quality Control*, Manajemen SDM.

A B S T R A C T

Employee performance is a crucial aspect for any company. Good employee performance contributes positively to the achievement of overall organizational goals. One of the key factors influencing employee performance is the recruitment and selection process carried out by the company. This study aims to analyze the recruitment and selection process and its relation to the performance of Quality Control (QC) employees at PT. EMM. The research method used is a qualitative study through interviews with the HR department, QC Head, and relevant

Acknowledgment

2667



employees. The results show that the recruitment process is still practical and responsive but not yet standardized systematically. The selection process includes administrative screening, interviews, and job simulations, but written tests, psychological assessments, and health checks are not consistently implemented. Employee performance is evaluated regularly based on indicators such as productivity, work quality, discipline, and teamwork ability. The study also found several challenges, including high turnover rates, lack of formal selection standards, and high work pressure. There is a strong relationship between the quality of recruitment and selection and employee performance in the QC department. Hastily conducted recruitment often leads to employees with lower performance.

Key word: Recruitment, Selection, Employee Performance, Quality Control, Human Resource Management.

© 2026 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

PENDAHULUAN

Menurut (Chantika, 2023) organisasi yang sukses dimasa depan perlu mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja terbaik dan berbakat untuk tetap kompetitif karena keberhasilan akan diraih oleh organisasi yang keberlanjutan investasinya tidak hanya diukur dari laba rugi tetapi juga dari perkembangan serta peningkatan modal manusia dan intelektual. Proses perekrutan dan seleksi merupakan hal yang penting bagi perusahaan, maka pelaksanaan perekrutan dan seleksi harus dijaga se-efektif dan se-efisien mungkin. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi yang tidak dilaksanakan dengan baik akan menimbulkan berbagai masalah bagi perusahaan. Rekrutmen yang tidak tepat menyebabkan perusahaan akan memperoleh jumlah pelamar yang sedikit dan terbatasnya kualitas SDM sehingga perusahaan tidak dapat mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Selanjutnya (Ginting, 2018) menjelaskan bahwa lowongan tersebut harus segera diisi oleh tenaga kerja yang sesuai agar tidak terjadi kevakuman dan perlambatan proses operasional pelaksanaan tugas.

Proses seleksi mengarah pada pengambilan keputusan. Seleksi bermakna memilih manusia terbaik dengan menyelesaikan sekumpulan keahlian, kemampuan, dan pengetahuan dimana merupakan kesatuan paket komplit dalam diri individu untuk menemukan kecocokan



antara apa yang diinginkan perusahaan dan apa yang diinginkan pelamar (Sedarmayanti, 2017). Menurut (Romi, M. V., Alsubki, N., Almadhi, H. M., & Propheto, 2022) menyatakan bahwa praktik SDM yang strategis, termasuk rekrutmen dan penempatan, memainkan peran penting dalam meningkatkan hasil kerja karyawan. Masalah yang timbul pada proses rekrutmen akan berdampak negatif pada proses seleksi. Perusahaan akan kesulitan dalam menyelesaikan calon karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai standar perusahaan. Sehingga karyawan yang telah diterima akan memiliki kinerja yang buruk dan berdampak pada operasional perusahaan.

PT. EMM merupakan salah satu perusahaan di bidang industri komponen dan suku cadang awalnya didirikan sebagai PT. EMM pada tanggal 17 Agustus 2005, dengan motivasi yang kuat untuk menciptakan lapangan kerja baru dan berkontribusi pada kemajuan industri di Indonesia. Perusahaan ini fokus pada pembuatan dan perbaikan Mold and Manufacturing Special Product Rubber and Special Plastic Injection, melayani kebutuhan industri otomotif dan sejenisnya. Seiring perkembangannya, PT. EMM berhasil menjadi PT. EMM. Pada tahun 2006, untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan, perusahaan mulai berinvestasi dengan membeli mesin press karet yang digunakan untuk menguji hasil produksi mold dengan peningkatan pesat permintaan dari pelanggan, pada tahun 2019 PT. EMM mendirikan pabrik khusus untuk Rubber Bonded to Metal, sebagai bentuk komitmen perusahaan dalam memberikan produk berkualitas tinggi dan inovatif. dalam sebulan sering merekrut beberapa kali calon karyawan dikarenakan terjadinya karyawan yang secara tiba-tiba mengundurkan diri disebabkan oleh tekanan dari perusahaan dalam pekerjaan yang ditarget dan dikarenakan karyawan tersebut juga sering melakukan kesalahan pada proses *Quality Control* (Kharisma, I. M., & Wening, 2023). Hal ini menjadi fenomena yang saya teliti, maka dari itu saya ingin memperdalam kondisi dimana perusahaan PT. EMM menjadi alasan saya untuk penelitian.

Menurut (Lupioyadi, 2017) “*Quality Control*/pengawasan mutu pada proses kegiatan operasional maupun produksi meliputi pengawasan terhadap mutu seperti pada bahan produksi, pengawasan pada proses pengolahan dan pengawasan pada setiap produk akhir yang dihasilkan. Pengawasan terhadap kualitas merupakan tanggung jawab dari setiap divisi, dimana hal ini menjadi tugas pokoknya atau yang paling bertanggung jawab adalah divisi produksi. Penting untuk disadari bahwa seiring dengan perkembangan perusahaan PT. EMM tidak terlepas dari peran *Quality Control* di PT. EMM dalam menjaga dan memastikan kualitas produk agar sesuai dengan standar kualitas tinggi yang telah ditentukan,



mempertahankan keunggulan kompetitif, dan memastikan produk yang dihasilkan dapat diandalkan. Menurut (Dangi, N., Gupta, S. K., & Narula, 2020) dalam (Wibowo, L. A., Widjajanta, B., Fadillah, A., Riswanto, A., Aprianti, V., Widjaja, Y. R., Bumandava, A. P., Sujono, H., & Romi, 2020) menyatakan berdasarkan pengalaman pelanggan tercermin dari kemampuan perusahaan dalam memberikan layanan dan produk yang memuaskan, sehingga mendorong loyalitas, kesediaan membayar harga premium, serta memberikan rekomendasi kepada orang lain. Dalam hal ini, kualitas produk yang diterima pelanggan sangat penting dan ditentukan oleh peran QC (*Quality Control*) yang tepat sangat krusial untuk memastikan mutu produk dan mendukung keputusan pembelian dan loyalitas pelanggan. Pada perekrutan karyawan perusahaan PT. EMM tidak mengikuti prosedur SOP yang di terapkan oleh perusahaan,karena dimana di dalam perekrutan harus di mulai dari screening dokumen, seleksi administrasi, proses wawancara, dan pengambilan keputusan (Aulia, & Tri, 2024) sedangkan dalam perusahaan PT. EMM tidak merupakan hal tersebut di dalam perekrutan yang di lakukan perusahaan PT. EMM.

PT. EMM memiliki standar kinerja yang harus dicapai oleh para pegawainya skala penilaian kerja memiliki 3 kategori yaitu sangat baik, baik, dan cukup. Kinerja karyawan pada tahun 2024 dengan jumlah karyawan Bagian *Quality Control* sebanyak 38 orang terdapat 6 dan 13 karyawan atau sebesar 15,79% dan 34,21% karyawan yang memiliki keterangan tidak optimal dalam kategori nilai baik dan cukup dibandingkan dengan hasil kinerja sangat baik pada PT. EMM. Sedangkan perusahaan menginginkan karyawan memiliki sangat baik (Safitri, N., & Sunarto, 2024). Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar kinerja karyawan Bagian *Quality Control* PT. EMM 2024 kurang optimal. Dalam penelitian (Riyana, 2020) menyampaikan bahwa pencapaian perusahaan sangat bergantung pada kinerja yang optimal dari karyawan dan yang menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja perusahaan meliputi rekrutmen, seleksi serta kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan. Selanjutnya, menurut (Kotler, P., & Armstrong, 2008) rekruitmen adalah proses menemukan dan menarik calon karyawan yang dibutuhkan oleh organisasi dimana perusahaan berupaya untuk mencari dan menarik calon karyawan yang memenuhi kualifikasi yang telah ditetapkan. Menurut (Romi, M. V., Alsubki, N., Almadhi, H. M., & Propheto, 2022) menyatakan bahwa menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat melalui mekanisme rekrutmen dan seleksi yang tepat akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Oleh karena itu, rekrutmen yang efektif sangat dipengaruhi oleh kemampuan perusahaan dalam menarik calon karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi

2670



(Kristanti et al., 2023).

Dalam upaya meningkatkan performa dan daya saing perusahaan, manajemen sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting. Salah satu aspek yang krusial dalam manajemen SDM adalah proses rekrutmen, yang tidak hanya menentukan kemampuan calon karyawan tetapi juga menciptakan sinergi antara kemampuan individu dengan kebutuhan perusahaan. Adapun menurut (W Enny, 2019) proses rekrutmen yang efektif harus sistematis dan selaras dengan tujuan organisasi untuk memastikan orang yang tepat dipilih untuk pekerjaan yang tepat. Rekrutmen yang efektif dapat membantu perusahaan mendapatkan karyawan berkualitas, meningkatkan produktivitas, dan mempertahankan loyalitas karyawan.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan PT. EMM, ditemukan bahwa salah satu tantangan yang dihadapi perusahaan adalah proses rekrutmen yang kurang optimal dan minimnya strategi rekrutmen yang baik menjadi penyebab utama perusahaan kesulitan menemukan karyawan dengan kualifikasi yang sesuai. Hal ini disebabkan oleh kurangnya perencanaan dalam proses rekrutmen, seperti tidak adanya analisis kebutuhan tenaga kerja atau deskripsi pekerjaan yang jelas, sehingga menyulitkan perusahaan dalam menarik kandidat yang memenuhi kualifikasi yang diharapkan. Selain itu, perusahaan cenderung mengandalkan sumber rekrutmen yang terbatas, seperti hanya menggunakan platform lokal atau media tertentu, sehingga tidak mampu menjangkau talenta potensial yang lebih luas. Proses seleksi yang tidak efektif, seperti tes yang kurang relevan atau wawancara yang tidak mendalam, juga menjadi kendala dalam mengevaluasi kemampuan kandidat secara menyeluruh (Satriyani, M., & Atmaja, 2021).

Maka, dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen di PT. EMM perlu ditingkatkan secara signifikan, khususnya dalam aspek transparansi, prosedur screening dokumen, evaluasi administrasi, dan wawancara yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan. Perusahaan juga perlu meningkatkan komunikasi antarbagian, menyusun kriteria rekrutmen yang jelas, serta mengimplementasikan kebijakan HR yang transparan dan akurat untuk mendapatkan karyawan berkualitas dan mendukung peningkatan kinerja perusahaan. Selain rekrutmen, seleksi calon karyawan juga merupakan faktor yang sangat penting yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut (Aulia, & Tri, 2024) seleksi merupakan proses menentukan calon karyawan yang memiliki kualifikasi dan kompetensi sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan organisasi dan proses seleksi melibatkan kegiatan untuk mengevaluasi

2671



apakah calon karyawan layak yang ditentukan dari hasil berbagai tes yang disediakan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber yang sama, diketahui bahwa proses seleksi sering kali hanya dilakukan sebagai formalitas tanpa mengikuti standar yang telah ditetapkan. Hal ini menyebabkan berbagai permasalahan di tempat kerja, termasuk kesalahan dalam pelaksanaan tugas yang berdampak pada efisiensi dan kualitas kerja. Masing-masing karyawan di bagian *Quality Control* mengalami kesalahan dalam proses pekerjaannya, yang berdampak langsung pada kualitas produk atau proses produksi perusahaan. Kesalahan yang dilakukan oleh karyawan di bagian *Quality Control* memiliki dampak yang cukup besar terhadap kualitas produk dan proses produksi perusahaan. Meskipun frekuensi kesalahan bervariasi antar karyawan, dampak yang ditimbulkan, seperti penarikan produk kembali, penundaan pengiriman, dan keterlambatan produksi, dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Untuk mengurangi kesalahan ini, perusahaan perlu melakukan evaluasi lebih lanjut terkait pelatihan, prosedur pengawasan kualitas, serta memberikan perhatian lebih terhadap pengelolaan dan pengecekan produk selama proses produksi berlangsung.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan menggambarkan secara mendalam pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan bagian *Quality Control* di PT. EMM. Informan ditentukan menggunakan teknik snowball sampling dengan fokus pada situasi sosial yang meliputi tempat (perusahaan), pelaku (karyawan dan HRD), serta aktivitas (proses kerja). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara terstruktur, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Variabel penelitian terdiri dari rekrutmen, seleksi, dan kinerja karyawan, masing-masing dijabarkan ke dalam sub-variabel dan indikator dengan skala ukur kualitatif. Instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri, dibantu panduan wawancara dan observasi. Analisis data menggunakan model interaktif Miles & Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Uji keabsahan data dilakukan melalui triangulasi sumber, teknik, dan waktu untuk memastikan validitas dan reliabilitas temuan penelitian.

HASIL

Alur Rekrutmen Karyawan QC

PT. EMM mengandalkan dua jalur utama dalam proses rekrutmen karyawan QC, yaitu jalur internal (promosi atau rotasi dari divisi lain) dan jalur eksternal (melalui media

2672



sosial dan jaringan karyawan). Jalur internal memiliki keunggulan karena kandidat sudah mengenal sistem kerja perusahaan, namun jumlahnya yang terbatas. Sementara itu, rekrutmen eksternal memberikan pilihan kandidat yang lebih beragam, namun memerlukan waktu dan proses seleksi yang lebih panjang.

Referensi internal, seperti rekomendasi dari karyawan, juga cukup efektif karena prosesnya cepat dan kandidat umumnya sudah mengetahui lingkungan kerja perusahaan. Namun, jangkauannya terbatas karena hanya mengandalkan jaringan karyawan yang ada. Sementara itu, job fair atau pameran kerja jarang digunakan karena prosesnya relatif lambat dan biayanya lebih tinggi. Meski dapat menjaring lebih banyak pelamar, media ini dianggap kurang efisien untuk kebutuhan rekrutmen yang cepat, seperti yang sering terjadi di bagian QC.

Tantangan dalam Proses Rekrutmen Karyawan QC

Tabel 1. Identifikasi Tantangan Rekrutmen dan Dampaknya

No	Tantangan	Dampak Terhadap Proses Dan Kinerja
1	Tidak ada SOP rekrutmen khusus untuk bagian QC	Tidak ada standar seleksi, kualitas kandidat tidak konsisten
2	Proses yang tergesa-gesa dalam kondisi mendesak	Kandidat tidak terseleksi optimal, resiko penempatan tidak tepat
3	Kandidat tidak cocok secara karakter dan ketahanan kerja	Meningkatkan resiko turnover dan penurunan kinerja QC
4	Beban kerja QC yang tinggi dan repetitif	Menurunkan daya tarik posisi QC bagi pelamar baru
5	Belum ada penggunaan tes karakter atau teknis	Sulit menilai kesesuaian soft skill dan kemampuan lapangan

Sumber: PT. EMM

Dari tabel diatas menguraikan sejumlah tantangan utama dalam proses rekrutmen karyawan *Quality Control* (QC) di PT. EMM beserta dampaknya terhadap efektivitas rekrutmen dan kinerja karyawan. Tantangan yang paling menonjol adalah tidaknya adanya SOP rekrutmen yang baku, serta seringnya proses dilakukan secara terburu-buru dalam kondisi mendesak, yang mengakibatkan kandidat tidak melalui tahapan seleksi yang komprehensif. Selain itu, tingkat turnover yang tinggi dan ketidak sesuaian karakter pelamar dengan tuntutan kerja QC juga menjadi kendala yang signifikan. Karakteristik pekerjaan QC yang repetitif dan penuh tekanan membutuhkan individu dengan ketahanan mental dan tingkat ketelitian tinggi ada hal yang sulit diukur jika proses seleksi tidak lengkap.

Secara keseluruhan, tabel ini menegaskan bahwa tantangan dalam rekrutmen berdam-



pak langsung terhadap kualitas dan stabilitas tenaga kerja QC, serta menimbulkan konsekuensi jangka panjang seperti menurunnya produktivitas, peningkatan biaya pelatihan ulang, dan berkurangnya efektivitas tim.

Rekomendasi Perbaikan Rekrutmen Karyawan QC

Tabel 2. Rangkuman Rekomendasi Strategis untuk Perbaikan Rekrutmen QC

No	Rekomendasi	Tujuan	Indikator Keberhasilan
1	Penyusunan SOP rekrutmen	Menstandarkan proses seleksi dan memperjelas alur kerja	SOP tersedia, diterapkan dalam setiap rekrutmen
2	Penambahan tes karakter dan teknis	Menyaring pelamar dengan kecocokan karakter dan kemampuan	Karyawan baru lebih stabil, produktif, dan minim kesalahan
3	Program pelatihan dan orientasi karyawan baru	Meningkatkan kesiapan dan adaptasi kerja	Adaptasi lebih cepat, penurunan masa pelatihan mandiri
4	Pengolahan database pelamar potensial	Mempercepat rekrutmen saat kondisi mendesak	Waktu rekrutmen lebih singkat dengan kualitas tetap terjaga

Sumber: PT. EMM

Tabel 2 menyajikan beberapa rekomendasi strategis yang dirancang untuk memperbaiki proses rekrutmen karyawan bagian *Quality Control* di PT. EMM. Keempat rekomendasi utama tersebut berfokus pada peningkatan sistematis dan berkelanjutan, mulai dari penyusunan SOP hingga pengelolaan database pelamar potensial.

Penetapan SOP rekrutmen menjadi dasar penting untuk menstandarkan seluruh proses sehingga berjalan konsisten dan dapat dipertanggungjawabkan. Penambahan tes karakter dan teknis diharapkan mampu meningkatkan kecocokan pelamar dengan tuntutan pekerjaan QC, sehingga menekan angka kesalahan dan turnover. Selain itu, program pelatihan dan orientasi karyawan baru berperan vital dalam mempercepat adaptasi dan peningkatan kualitas kerja karyawan baru. Terakhir, pengelolaan database pelamar potensial memungkinkan perusahaan untuk lebih siap dan responsif dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja mendadak tanpa mengorbankan kualitas seleksi.

Secara keseluruhan, implementasi rekomendasi ini diharapkan dapat meningkatkan efektivitas rekrutmen, menghasilkan tenaga kerja QC yang lebih kompeten, dan mendukung stabilitas operasional perusahaan.

Proses Seleksi Karyawan Bagian QC

Tabel 3. Tahapan Seleksi Karyawan QC di PT. EMM

2674



No	Tahap Seleksi	Tujuan	Status Penerapan
1	Seleksi Administrasi	Memastikan kelengkapan dan kesesuaian dokumen	Dilakukan secara rutin
2	Wawancara HRD	Menggali motivasi, kesiapan kerja, dan komitmen	Dilakukan secara rutin
3	Wawancara Teknis Kepala QC	Menilai ketelitian, kesiapan mental, dan pemahaman QC	Dilakukan secara rutin
4	Simulasi/Tes Praktik QC	Mengukur keterampilan awal dalam inspeksi produk	Dilakukan secara rutin
5	Tes Psikotes dan Tes Tertulis	Menilai karakter, logika, dan ketahanan kerja	Tidak dilakukan konsisten
6	Tes Kesehatan Dasar	Menilai kondisi fisik umum untuk kerja QC	Belum menjadi standar

Sumber: PT. EMM

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa proses seleksi karyawan QC di PT. EMM telah melibatkan beberapa tahapan penting, mulai dari seleksi administrasi hingga wawancara teknis dan simulasi pekerjaan. Namun, pelaksanaan tahapan tes tambahan seperti psikotes, tes tertulis, dan pemeriksaan kesehatan masih belum konsisten dan belum menjadi standar baku dalam proses seleksi.

Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun perusahaan telah berupaya melakukan seleksi secara bertahap, terdapat ruang untuk peningkatan terutama dalam menerapkan tes yang dapat lebih mengukur karakter dan kesiapan fisik serta mental calon karyawan. Peningkatan konsistensi pelaksanaan tahapan seleksi tersebut diharapkan dapat menghasilkan tenaga QC yang lebih kompeten, teliti, dan tahan terhadap tekanan kerja di lapangan.

Konsistensi Pelaksanaan Seleksi

Tabel 4. Persentase Pelaksanaan Tahapan Seleksi Karyawan QC di PT. EMM

Tahapan Seleksi	Persentase Pelaksanaan %	Keterangan
Seleksi Administrasi	100%	Dilakukan pada semua proses seleksi
Wawancara HRD	95%	Hampir selalu dilakukan
Wawancara Teknis Kepala QC	90%	Dilaksanakan pada sebagian besar kasus
Simulasi Pekerjaan QC	60%	Hanya dilakukan saat kebutuhan memungkinkan
Tes Psikologi dan Tertulis	20%	Jarang dilakukan, hanya pada beberapa rekrutmen tertentu
Tes Kesehatan Dasar	10%	Belum menjadi standar

Sumber: PT. EMM



Dari tabel diatas, terlihat bahwa tahapan seleksi administrasi dan wawancara, baik oleh HRD maupun Kepala QC, menjadi tahapan yang paling konsisten dilaksanakan dengan persentase di atas 90%. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan menempatkan prioritas tinggi pada pemeriksaan kelengkapan berkas dan penggalian informasi awal mengenai kandidat. Sementara itu, tahapan seleksi yang bersifat teknis dan psikologis seperti simulasi pekerjaan, tes psikologi, tes tertulis, dan pemeriksaan kesehatan masih kurang konsisten dilakukan. Terutama tes psikologi dan kesehatan dasar, yang bahkan belum menjadi prosedur standar, sehingga hanya dilakukan secara terbatas pada beberapa kasus.

Ketidakkonsistensiannya ini berpotensi menimbulkan risiko masuknya kandidat yang kurang sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan pekerjaan QC, yang dapat berdampak negatif terhadap mutu produksi dan stabilitas tim kerja. Oleh karena itu, peningkatan pelaksanaan tahapan seleksi secara menyeluruh dan terstandarisasi sangat diperlukan untuk memastikan kualitas SDM yang optimal bagi perusahaan.



Rekomendasi Perbaikan Pelaksanaan Seleksi

Tabel 5. Rekomendasi Perbaikan Pelaksanaan Seleksi Karyawan QC

Permasalah	Yang Ditemukan	Rekomendasi Perbaikan	Tujuan Atau Manfaat
Tes tertulis dan psikologi jarang dilakukan	Mewajibkan tes karakter dan psikotest pada tahap awal seleksi	Menilai kesiapan mental dan karakter kandidat	
Simulasi pekerjaan tidak dilakukan secara merata	Menjadikan simulasi teknis sebagai tahap wajib	Menguji keterampilan teknis dan ketelitian	
Belum ada SOP seleksi yang terstandar	Menyusun dan menerapkan SOP rekrutmen dan seleksi QC	Menjamin konsistensi dan akuntabilitas proses	
Wawancara cenderung subjektif	Melatih pewawancara dalam teknik wawancara terstruktur	Meningkatkan objektivitas dalam penilaian kandidat	
Tidak ada pemeriksaan kesehatan dasar	Menambahkan tes kesehatan sebagai bagian seleksi akhir	Menilai kesiapan fisik calon karyawan	

Sumber: PT. EMM

Dari tabel 5 menunjukkan bahwa proses seleksi karyawan *Quality Control* (QC) di PT. EMM masih memerlukan sejumlah perbaikan, terutama dalam hal pelaksanaan tahapan seleksi yang belum sepenuhnya terstandar dan konsisten. Beberapa tahapan penting, seperti tes psikologi, simulasi kerja, dan pemeriksaan kesehatan, belum menjadi bagian wajib dalam proses seleksi.

Melalui penyusunan rekomendasi yang spesifik dan aplikatif, perusahaan dapat melakukan perbaikan menyeluruh pada sistem seleksi, mulai dari penyusunan SOP hingga peningkatan kompetensi pewawancara. Implementasi rekomendasi ini diharapkan mampu meningkatkan objektivitas, akurasi, serta efektivitas proses seleksi, sehingga dapat menghasilkan karyawan QC yang lebih kompeten, bertanggung jawab, dan sesuai dengan kebutuhan kerja di lapangan.

**Dampak Ketidakkonsistenan Seleksi terhadap Kinerja dan Mutu Produksi****Tabel 6. Dampak Ketidak konsistenan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan dan Mutu Produksi**

No	Aspek Yang Terdampak	Dampak Yang Ditimbulkan	Implikasi Bagi Perusahaan
1	Tingkat Turnover	Karyawan mudah mengundurkan diri karena tidak siap dengan beban kerja	Mengganggu stabilitas tim dan meningkatkan biaya pelatihan ulang
2	Akurasi Pemeriksaan Produk	Terjadi kesalahan dalam mendeteksi produk cacat (NG)	Penurunan mutu produk yang sampai ke tangan konsumen
3	Beban Supervisi dan Pembinaan	Perlu pembinaan tambahan akibat rendahnya kesiapan kerja karyawan	Menguras waktu, tenaga, dan sumber daya pimpinan lapangan
4	Produktivitas dan Efisiensi Kerja	Kinerja karyawan tidak optimal, lamban, dan tidak fokus	Menurunkan kecepatan produksi dan meningkatkan biaya operasional
5	Citra dan Kepercayaan Konsumen	Produk cacat lolos kontrol kualitas	Menurunkan kredibilitas perusahaan dan kepercayaan pasar

Sumber: PT. EMM

Berdasarkan Tabel 6, dapat disimpulkan bahwa ketidak konsistenan dalam pelaksanaan proses seleksi karyawan *Quality Control* (QC) di PT. EMM berdampak langsung terhadap menurunnya efektivitas kerja, efisiensi operasional, serta mutu produk akhir. Dampak yang ditimbulkan mencakup meningkatnya turnover, lemahnya akurasi dalam pemeriksaan produk, dan tingginya beban pembinaan dari pihak atasan.

Hal ini sejalan dengan pendapat (Simamora, 2004), yang menyatakan bahwa “seleksi yang tidak terencana secara sistematis akan menimbulkan ketidaksesuaian antara individu dan pekerjaan, serta berpengaruh terhadap produktivitas dan stabilitas organisasi.” Tidak tepatan dalam memilih karyawan, khususnya untuk posisi yang menuntut ketelitian tinggi seperti QC, berisiko menurunkan kepercayaan konsumen akibat menurunnya mutu produk yang dihasilkan. Oleh karena itu, penerapan prosedur seleksi yang konsisten, objektif, dan terstandarisasi perlu dijadikan prioritas. Langkah ini penting untuk memastikan bahwa karyawan yang direkrut tidak hanya memenuhi syarat administratif, tetapi juga memiliki kesiapan teknis, karakter, serta ketahanan kerja yang dibutuhkan dalam lingkungan kerja QC.



Evaluasi Kinerja Karyawan QC

Tabel 7. Indikator Evaluasi Kinerja Karyawan QC PT. EMM

No	Indikator Penilaian	Deskripsi Penilaian	Kategori Penilaian
1	Produktivitas Kerja	Jumlah produk yang dicek dalam satu shift	Tinggi / Cukup / Rendah
2	Ketelitian Pemeriksaan	Kemampuan mendeteksi produk cacat (NG) dengan tepat	Baik / Cukup / Kurang
3	Kehadiran dan Disiplin Waktu	Konsistensi hadir dan tepat waktu	Disiplin / Cukup / Tidak Disiplin
4	Kerja Sama dalam Tim	Kemampuan berinteraksi dan berkontribusi dalam tim	Aktif / Biasa / Kurang Aktif
5	Tanggung Jawab & Inisiatif	Kepedulian terhadap tugas dan kewajuan bertindak tanpa disuruh	Tinggi / Cukup / Rendah

Sumber: PT. EMM

Berdasarkan Tabel 7 yang telah disederhanakan, dapat disimpulkan bahwa proses evaluasi kinerja karyawan QC di PT. EMM dilakukan dengan mengacu pada lima indikator utama yang mencerminkan kebutuhan praktis di lapangan. Indikator tersebut meliputi: produktivitas kerja, ketelitian pemeriksaan, kedisiplinan, kerja sama dalam tim, serta tanggung jawab dan inisiatif.

Penggunaan kategori penilaian yang lebih ringkas dan konsisten seperti “Tinggi”, “Cukup”, dan “Rendah” atau “Baik”, “Cukup”, dan “Kurang” memudahkan proses evaluasi secara kualitatif. Hal ini juga membantu manajemen dalam mengidentifikasi potensi atau kelemahan karyawan tanpa perlu menggunakan instrumen kuantitatif yang kompleks. Selain itu, sistem ini relevan diterapkan di lingkungan kerja seperti QC, yang menuntut ketelitian tinggi namun tetap fleksibel dalam penilaian perilaku kerja. Melalui pendekatan evaluasi ini, perusahaan dapat melakukan pembinaan secara lebih terarah, meningkatkan produktivitas, serta menjaga standar mutu produk yang dihasilkan. Evaluasi yang dilakukan secara berkala dengan indikator yang jelas juga dapat mendorong budaya kerja yang lebih disiplin, kolaboratif, dan bertanggung jawab.

Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Kinerja

Tabel 8. Tindak Lanjut Berdasarkan Hasil Evaluasi Kinerja Karyawan QC

No	Hasil Evaluasi Kinerja	Kategori Penilaian	Tindak Lanjut Yang Diberikan
1	Sangat Baik	Tinggi	Apresiasi verbal, peluang promosi

2679



No	Hasil Evaluasi Kinerja	Kategori Penilaian	Tindak Lanjut Yang Diberikan
2	Cukup Baik	Sedang	atau pelatihan lanjutan Pemberian arahan tambahan, supervisi berkala
3	Perlu Pembinaan	Rendah	Coaching rutin, pendampingan oleh senior QC
4	Tidak Memenuhi Harapan	Sangat Rendah / Bermasalah	Peringatan, rotasi kerja, atau evaluasi ulang kontrak

Sumber: PT. EMM

Evaluasi kinerja karyawan *Quality Control* (QC) di PT. EMM memiliki peran strategis dalam mendukung pengambilan keputusan manajerial. Hasil evaluasi menjadi dasar bagi manajemen dalam menentukan kebijakan terkait pembinaan, rotasi, pemberian apresiasi, hingga keputusan terkait pengembangan karir karyawan. Melalui evaluasi yang sistematis dan berkelanjutan, manajemen dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan individu secara lebih objektif. Hal ini memungkinkan pemberian tindak lanjut yang tepat sasaran, seperti *coaching* bagi karyawan yang membutuhkan peningkatan kompetensi, serta pengakuan bagi karyawan yang menunjukkan kinerja unggul.

Dengan demikian, integrasi antara evaluasi kinerja dan keputusan manajerial mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada mutu produk dan reputasi perusahaan secara keseluruhan.

Program Pelatihan dan Pembinaan Lanjutan bagi Karyawan Baru

Tabel 9. Rincian Program Pelatihan dan Pembinaan Karyawan Baru QC di PT. EMM

No	Nama Program	Tujuan	Durasi	Metode	Penanggung Jawab
1	Orientasi Perusahaan	Memperkenalkan visi, misi, dan budaya kerja perusahaan	1 hari	Presentasi dan video onboarding	HRD
2	Pelatihan Dasar QC	Membekali dengan pengetahuan teknis dasar	3 hari	Kelas teori dan studi kasus	Kepala QC & Trainer QC



No	Nama Program	Tujuan	Durasi	Metode	Penanggung Jawab
3	Simulasi Pengecekan Produk	QC Meningkatkan keterampilan pengecekan secara praktik Menanamkan nilai-nilai seperti ketelitian, tanggung jawab Menilai progres dan kesiapan kerja mandiri Menyesuaikan kebutuhan pembelajaran tambahan	2 hari	Praktik lapangan	Kepala QC
4	Coaching Karakter Kerja		1 minggu (on-job)	Mentoring & evaluasi mingguan	Karyawan Senior & HRD
5	Evaluasi dan Feedback Awal		Setelah 1 bulan	Observasi dan wawancara singkat	Kepala QC & HRD
6	Pembinaan Lanjutan (jika perlu)		Opsional (1-2 minggu)	Pelatihan tambahan atau rotasi tugas	Kepala QC

Sumber: PT. EMM

Tabel 9 menunjukkan bahwa PT. EMM telah merancang program pelatihan dan pembinaan yang terstruktur dan berjenjang untuk mendukung adaptasi dan peningkatan kompetensi karyawan baru di bagian *Quality Control* (QC). Program ini mencakup tahapan mulai dari orientasi perusahaan, pelatihan teknis dasar, hingga pembentukan karakter kerja melalui coaching dan mentoring.

Tantangan dalam Rekrutmen dan Seleksi

1. Belum Adanya Standar Seleksi Formal

Proses seleksi karyawan QC di PT. EMM hingga saat ini belum memiliki standar prosedur baku (SOP) yang mengatur tahapan seleksi secara sistematis. Seleksi lebih banyak dilakukan secara praktis berdasarkan kebutuhan mendesak, tanpa pengujian yang lengkap seperti tes tertulis, psikotest, atau asesmen teknis standar. Akibatnya, kualitas dan kesesuaian kandidat sangat bergantung pada intuisi pewawancara.

2. Turnover Karyawan yang Tinggi

Sifat pekerjaan QC yang cenderung repetitif, monoton, dan menuntut ketelitian tinggi menyebabkan tingkat kejemuhan dan kelelahan mental cukup tinggi. Hal ini berdampak pada tingkat turnover (pergantian karyawan) yang relatif cepat, terutama pada karyawan baru yang



belum sepenuhnya siap secara mental dan teknis untuk menjalani beban kerja di bagian QC.

3. Kesulitan Mendapatkan Kandidat yang Sesuai

Meskipun banyak kandidat yang memenuhi syarat dari sisi pendidikan formal, kesesuaian karakter kerja seperti ketelitian, tanggung jawab, serta daya tahan terhadap tekanan menjadi tantangan tersendiri. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi non-teknis (soft skills) menjadi aspek krusial yang selama ini belum teridentifikasi secara sistemik dalam proses seleksi.

4. Proses Rekrutmen yang Tergesa-gesa

Dalam kondisi kebutuhan mendesak, proses rekrutmen sering dilakukan secara terburu-buru, bahkan dalam beberapa kasus tanpa melalui tahapan seleksi lengkap. Kandidat langsung diterima kerja hanya berdasarkan wawancara singkat. Praktik ini memang efisien dalam jangka pendek, namun berisiko menurunkan kualitas sumber daya manusia yang bergabung ke dalam sistem produksi, serta menimbulkan masalah dalam jangka panjang.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai proses rekrutmen, seleksi, serta kinerja karyawan bagian *Quality Control* (QC) di PT. EMM, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia pada divisi tersebut masih menghadapi berbagai kelemahan mendasar yang bersifat struktural dan sistemik. Proses rekrutmen dan seleksi yang diterapkan cenderung bersifat praktis, responsif terhadap kebutuhan mendesak, dan belum terstandarisasi secara menyeluruh, sehingga lebih menekankan efisiensi waktu dan biaya dibandingkan kualitas serta kesesuaian kompetensi calon karyawan. Minimnya penggunaan metode seleksi objektif, seperti tes teknis, psikometrik, dan simulasi kerja, berpotensi menimbulkan ketidaksesuaian antara karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaan QC yang membutuhkan ketelitian, konsistensi, dan daya tahan kerja yang tinggi. Kondisi ini berdampak langsung pada stabilitas kinerja, kesulitan adaptasi karyawan baru, serta tingginya tingkat turnover. Penelitian ini juga membuktikan bahwa proses rekrutmen dan seleksi memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan QC, di mana seleksi yang lebih terstruktur menghasilkan kinerja yang lebih stabil dan berkelanjutan. Oleh karena itu, penguatan sistem rekrutmen dan seleksi yang terencana, terstandar, dan berbasis evaluasi kompetensi menjadi kebutuhan mendesak bagi PT. EMM guna menjaga kualitas produksi dan keberlangsungan operasional perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Aulia, & Tri, L. (2024). *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pasti Laba Solusi Teknologi (Rekalaba)*.
- Chantika, D. (2023). *Pengaruh rekrutmen, seleksi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. Surya Motor Shelmindo)*.
- Dangi, N., Gupta, S. K., & Narula, S. A. (2020). Consumer buying behaviour and purchase intention of organic food: a conceptual framework. *Management of Environmental Quality: An International Journal*, 31(6), 1515–1530. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/MEQ-01-2020-0014>
- Ginting. (2018). *Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta)*.
- Kharisma, I. M., & Wening, N. (2023). Peran Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematik. *Jurnal E-Bis*, 7(1), 61–80. <https://doi.org/https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i1.1111>
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2008). *Principles of Marketing* (12th ed.). Pearson Education.
- Kristanti, P., Anshori, M., & Andriani, N. (2023). Enterprise Resource Planning (ERP) in Supply Chain Management (SCM) Operational Performance: A Systematic Literature Review. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(3), 991–996. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i3.2227>
- Lupiayadi. (2017). *Pemasaran Jasa*. Salemba Empat.
- Riyana. (2020). *Pengaruh rekrutmen, seleksi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Tanas*.
- Romi, M. V., Alsubki, N., Almadhi, H. M., & Propheto, A. (2022). The linkage between leadership styles, employee loyalty, and turnover intention in healthcare industry. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.890366>
- Safitri, N., & Sunarto, A. (2024). *Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Dua Barokah Sejahtera (D' Bro Chicken & Burger) Kota Depok*. 2(3), 2196–2204.
- Satriyani, M., & Atmaja, H. E. (2021). Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Wijayakusuma Kebumen. *Jurnal EK&BI*, 4(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.37600/ekbi.v4i2.370>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*.
- W Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>



Wibowo, L. A., Widjajanta, B., Fadillah, A., Riswanto, A., Aprianti, V., Widjaja, Y. R., Bumandava, A. P., Sujono, H., & Romi, M. V. (2020). Supply chain analysis of hedonic shopping value on behavioral intention creation of multinational footwear company. *Uncertain Supply Chain Management*, 8(3), 754–752. <https://doi.org/https://doi.org/10.5267/j.uscm.2020.7.005>