



Eksplorasi Kriteria dan Proses Pengambilan Keputusan dalam Seleksi Berkas Lamaran

(Studi Kasus PT Nippon Indosari Corpindo Tbk Medan)

Fadli Agus Triansyah^{1*}, Andi Cici Thania², Ilfan Jodana³, Gilang Alviandri⁴, M Hafiz Zakaria Sitorus⁵, Saka Mukfin Al Dzaki⁶, Azhar Basir Pulungan⁷

¹⁻⁷ Program Studi Kewirausahaan, Universitas Negeri Medan, Indonesia

*Penulis Korespondensi: fadiagus@unimed.ac.id¹

Abstract. This study aims to explore the criteria and decision-making process in selecting application files at PT Nippon Indosari Corpindo Tbk Medan, as an initial stage of recruitment that plays an important role in ensuring the suitability of candidates to the company's needs. Using a qualitative approach with a case study method, this research was conducted through in-depth interviews, direct observation, and documentation analysis on October 17, 2025. The results show that the company applies two main groups of criteria, namely formal administrative criteria and minimum qualifications, which include document completeness, authenticity of information, educational requirements, age, height, and physical condition. The decision-making process is carried out in a structured manner through stages of file verification, qualification checking, separation according to position, and compilation of a list of candidates who pass the file selection. HRD plays an important role in maintaining the objectivity of the selection process through the use of checklists, documentation systems, and document verification mechanisms. Although the selection process has been effective and in line with modern recruitment theory, this study found that challenges still exist in terms of uneven digitization and the high volume of applicants, which affects the efficiency of HRD work. This study provides empirical contributions to the understanding of administrative selection practices in the food manufacturing industry and serves as a basis for the development of a more objective, transparent, and technology-based selection system. These findings also open up opportunities for further research related to the digitization of recruitment and evaluation in the next selection stages.

Keywords: Application File Selection; HR Decision-Making; Recruitment; Recruitment Digitalization; Selection Criteria.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi kriteria dan proses pengambilan keputusan dalam seleksi berkas lamaran pada PT Nippon Indosari Corpindo Tbk Medan, sebagai tahap awal rekrutmen yang berperan penting dalam memastikan kesesuaian kandidat dengan kebutuhan perusahaan. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, penelitian ini dilaksanakan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan analisis dokumentasi pada tanggal 17 Oktober 2025. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan menerapkan dua kelompok kriteria utama, yaitu kriteria administratif formal dan kualifikasi minimum, yang mencakup kelengkapan dokumen, keaslian informasi, persyaratan pendidikan, usia, tinggi badan, serta kondisi fisik. Proses pengambilan keputusan dilakukan secara terstruktur melalui tahapan verifikasi berkas, pengecekan kualifikasi, pemisahan sesuai posisi, hingga penyusunan daftar kandidat yang lolos seleksi berkas. HRD berperan penting dalam menjaga objektivitas seleksi melalui penggunaan checklist, sistem dokumentasi, dan mekanisme verifikasi dokumen. Meskipun proses seleksi telah berjalan efektif dan sesuai teori rekrutmen modern, penelitian ini menemukan bahwa tantangan masih terdapat pada aspek digitalisasi yang belum merata serta tingginya volume pelamar yang memengaruhi efisiensi kerja HRD. Penelitian ini memberikan kontribusi empiris terhadap pemahaman praktik seleksi administratif di industri manufaktur makanan dan menjadi dasar bagi pengembangan sistem seleksi yang lebih objektif, transparan, dan berbasis teknologi. Temuan ini juga membuka peluang penelitian selanjutnya terkait digitalisasi rekrutmen dan evaluasi tahap seleksi berikutnya.

Kata kunci: Digitalisasi Rekrutmen; Kriteria Seleksi; Pengambilan Keputusan HRD; Rekrutmen; Seleksi Berkas Lamaran.

1. LATAR BELAKANG

Proses seleksi berkas lamaran merupakan tahap awal yang sangat menentukan dalam rekrutmen tenaga kerja, terutama bagi perusahaan berskala besar dan padat karya (Lilistian, 2022; Patricya, 2025; Satriyani & Atmaja, 2021; Wahyuni & Rojak, 2025; Widowati & Agustina, 2021). PT Nippon Indosari Corpindo Tbk sebagai salah satu perusahaan industri makanan terbesar di Indonesia menghadapi tingginya volume pelamar setiap periode rekrutmen. Kondisi ini menyebabkan perusahaan harus memiliki kriteria seleksi berkas yang terstruktur, efektif, dan mampu mengidentifikasi kandidat potensial secara cepat. Namun, pada praktiknya, proses seleksi berkas sering kali menghadapi tantangan seperti ketidaksinkronan data pelamar, perbedaan kualitas dokumen, serta keterbatasan waktu penyeleksi sehingga memungkinkan terjadinya bias atau ketidaktepatan dalam memilih kandidat yang sesuai (Patricya, 2025; Zai et al., 2025).

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa meskipun proses seleksi administrasi merupakan langkah fundamental, mekanisme dan pertimbangan yang digunakan oleh perusahaan masih jarang dieksplorasi secara mendalam. Banyak pelamar mengeluhkan kurangnya transparansi mengenai kriteria apa saja yang diprioritaskan perusahaan, sementara di sisi lain, pihak HRD sering kali harus membuat keputusan cepat berdasarkan dokumen yang tidak selalu terstandar. Akibatnya, proses pengambilan keputusan dalam seleksi berkas kerap dianggap sebagai tahap yang sederhana, padahal di dalamnya terdapat dinamika evaluasi yang kompleks.

Di lingkungan industri manufaktur makanan seperti PT Nippon Indosari Corpindo Tbk, kebutuhan tenaga kerja yang besar dan variatif menambah kompleksitas seleksi berkas. Setiap posisi memiliki karakteristik kompetensi yang berbeda sehingga HRD harus mampu menafsirkan kelayakan pelamar berdasarkan data terbatas dalam dokumen yang diserahkan. Realita ini menunjukkan adanya potensi ketidakseimbangan antara kebutuhan perusahaan dan kualitas pelamar yang tersedia, sehingga penyeleksi harus mengembangkan strategi tersendiri dalam proses pengambilan keputusan (Aisyah et al., 2025; Patricya, 2025; Rachman et al., 2024; Titisari & Ikhwan, 2021; Zahara et al., 2025).

Meskipun banyak penelitian terkait rekrutmen dan seleksi karyawan, sebagian besar studi lebih berfokus pada aspek wawancara, tes kompetensi, atau evaluasi kinerja karyawan (Anggraeni & Santoso, 2025; Lathifah & Syamsir, 2024; Sobari & Rony, 2025). Sementara itu, kajian mengenai proses seleksi berkas lamaran sebagai pintu masuk pertama bagi pelamar masih relatif minim dibahas secara mendalam dalam literatur akademik. Hal ini menimbulkan

kesenjangan penelitian (*research gap*), terutama dalam memahami bagaimana HRD menilai kelayakan pelamar dari sisi administratif dan dokumen pendukung.

Selain itu, sebagian penelitian sebelumnya hanya menyoroti kriteria seleksi secara umum dan teoritis, namun belum banyak yang menggali proses pengambilan keputusan secara praktis dari perspektif pelaksana langsung di perusahaan. Padahal, keputusan dalam seleksi berkas tidak hanya mencakup penerapan kriteria formal, tetapi juga mempertimbangkan konteks organisasi, beban kerja HRD, serta strategi perusahaan dalam pemenuhan kebutuhan tenaga kerja. Dengan demikian, terdapat ruang penting untuk mengeksplorasi implementasi nyata dalam lingkungan industri tertentu.

Novelty dari penelitian ini terletak pada pendekatan eksploratif yang menggali secara rinci kriteria yang digunakan, proses analisis berkas, dan pertimbangan subjektif maupun objektif yang diambil HRD dalam menyeleksi pelamar. Pendekatan studi kasus pada PT Nippon Indosari Corpindo Tbk memberikan kontribusi empiris yang dapat memperkaya pemahaman tentang bagaimana keputusan seleksi administratif benar-benar diambil dalam praktik, khususnya pada perusahaan manufaktur besar yang memiliki volume pelamar tinggi.

Selain memberikan kontribusi akademik, penelitian ini juga memberikan nilai praktis. Hasil penelitian dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas proses seleksi berkas sehingga lebih transparan, efektif, dan berbasis pada pertimbangan yang objektif. Bagi pelamar kerja, temuan penelitian ini diharapkan dapat membantu mereka memahami dokumen dan kompetensi apa yang perlu ditonjolkan agar memenuhi ekspektasi perusahaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi secara mendalam kriteria seleksi berkas lamaran serta proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh HRD PT Nippon Indosari Corpindo Tbk. Penelitian ini juga bertujuan mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi keputusan penyeleksi serta memahami dinamika internal yang terjadi selama proses seleksi administrasi. Temuan penelitian diharapkan dapat mengisi kekosongan dalam literatur dan memberikan pemahaman komprehensif terkait praktik seleksi berkas di perusahaan besar.

2. KAJIAN TEORITIS

Seleksi Berkas Lamaran (Administrative Screening)

Seleksi berkas lamaran merupakan tahap awal dalam proses rekrutmen yang bertujuan melakukan penyaringan awal terhadap kandidat berdasarkan dokumen administratif yang dikirimkan, seperti curriculum vitae, surat lamaran, ijazah, sertifikat, serta dokumen

pendukung lainnya (Dewi et al., 2021). Secara teoritis, tahap ini berfungsi untuk memastikan kesesuaian pelamar dengan persyaratan minimum yang telah ditetapkan perusahaan, baik dari aspek pendidikan, pengalaman kerja, maupun kompetensi teknis. Menurut teori manajemen sumber daya manusia, seleksi berkas dilakukan untuk mengurangi jumlah kandidat yang tidak memenuhi kualifikasi sehingga proses rekrutmen berikutnya dapat berjalan lebih efisien. Keberhasilan seleksi berkas bergantung pada kejelasan kriteria, standar evaluasi dokumen, dan akurasi informasi yang diberikan pelamar.

Kriteria Seleksi Administratif

Kriteria seleksi administratif merupakan seperangkat indikator atau parameter yang digunakan perusahaan untuk mengevaluasi kelayakan awal pelamar (Sahputra et al., 2020). Dalam teori rekrutmen, kriteria ini mencakup persyaratan formal seperti tingkat pendidikan, relevansi pengalaman kerja, kesesuaian kompetensi dengan posisi yang dilamar, serta kelengkapan dokumen administratif. Kriteria tersebut berfungsi sebagai dasar objektif bagi HRD untuk menentukan apakah pelamar memenuhi syarat masuk ke tahap seleksi berikutnya. Selain kriteria formal, perusahaan juga sering mempertimbangkan faktor tambahan seperti kesesuaian domisili, stabilitas karier, dan sertifikasi tertentu yang dapat menjadi nilai tambah. Standarisasi kriteria seleksi administratif diperlukan untuk meminimalkan subjektivitas dan memastikan konsistensi dalam proses penilaian.

Proses Pengambilan Keputusan dalam Rekrutmen

Proses pengambilan keputusan dalam rekrutmen menggambarkan mekanisme kognitif dan prosedural yang digunakan HRD untuk menentukan kelayakan pelamar berdasarkan informasi yang tersedia (Rachman et al., 2024). Secara teoritis, pengambilan keputusan dapat dipengaruhi oleh faktor objektif seperti data dari dokumen pelamar serta faktor subjektif, seperti persepsi, intuisi, dan pengalaman penyeleksi. Model pengambilan keputusan dalam psikologi industri dan organisasi menjelaskan bahwa keputusan seleksi dipengaruhi oleh keterbatasan waktu, beban kerja, serta kualitas informasi yang diterima. Oleh karena itu, pengambil keputusan sering menggunakan *heuristics* atau aturan cepat dalam menilai kandidat, terutama ketika volume pelamar sangat tinggi. Keputusan yang diambil pada tahap awal ini sangat krusial karena menentukan arah dan efektivitas proses seleksi berikutnya.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk memahami secara mendalam proses seleksi berkas lamaran dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh PT Nippon Indosari Corpindo Tbk Medan. Pendekatan kualitatif dipilih karena

memungkinkan peneliti menggali fenomena secara holistik dan kontekstual melalui interaksi langsung dengan informan serta pengamatan terhadap proses yang berlangsung (Achjar et al., 2023; Nurhayati et al., 2024; Palupi et al., 2025; Waruwu, 2024). Studi kasus digunakan untuk memfokuskan analisis pada satu objek penelitian yang spesifik sehingga dinamika internal dalam proses seleksi dapat dipahami secara komprehensif.

Penelitian lapangan dilaksanakan pada tanggal 17 Oktober 2025 di kantor PT Nippon Indosari Corpindo Tbk Medan. Lokasi ini dipilih secara purposif karena merupakan salah satu unit operasional perusahaan dengan volume pelamar yang tinggi setiap periode rekrutmen, sehingga memberikan konteks empiris yang relevan dalam menjelaskan mekanisme seleksi berkas lamaran. Kehadiran peneliti di lokasi penelitian memungkinkan pengumpulan data secara langsung melalui observasi dan interaksi dengan pihak HRD yang terlibat dalam proses seleksi administrasi.

Teknik pengumpulan data utama dalam penelitian ini meliputi wawancara mendalam (*in-depth interview*), observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan pihak HRD yang memiliki peran langsung dalam menyeleksi berkas lamaran untuk memperoleh gambaran mengenai kriteria, alur, dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Observasi dilakukan untuk melihat proses seleksi berkas secara langsung, termasuk bagaimana dokumen dikelompokkan, dipilah, dan dievaluasi. Dokumentasi berupa dokumen standar operasional, formulir seleksi, serta contoh berkas pelamar yang telah dianonimkan juga dikumpulkan untuk melengkapi data penelitian.

Pemilihan informan dilakukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan secara sengaja berdasarkan peran, pengalaman, dan keterlibatan mereka dalam proses seleksi berkas lamaran (Asrulla et al., 2023). Informan penelitian terdiri atas staf HRD, supervisor, serta personel lain yang memiliki tanggung jawab dalam pengelolaan administrasi rekrutmen. Pemilihan informan berbasis pada relevansi dan kedalaman informasi yang dapat diberikan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh benar-benar menjawab fokus penelitian.

Analisis data dilakukan melalui model analisis interaktif yang mencakup tiga tahapan: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi data, peneliti melakukan pengkodean dan memilah data berdasarkan tema-tema utama yang muncul dari hasil wawancara dan observasi. Penyajian data dilakukan dengan menyusun data dalam bentuk deskriptif naratif sehingga memudahkan peneliti dalam mengidentifikasi pola dan hubungan antar konsep. Tahap penarikan kesimpulan dilakukan dengan menafsirkan temuan penelitian secara mendalam dan menghubungkannya dengan teori serta konteks organisasi.

Untuk memastikan kredibilitas dan keabsahan data, penelitian ini menerapkan teknik triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi dari berbagai informan, sedangkan triangulasi teknik dilakukan dengan memadukan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Selain itu, peneliti juga melakukan *member checking* dengan mengonfirmasi kembali temuan sementara kepada informan untuk memastikan bahwa interpretasi yang dibuat telah sesuai dengan kondisi sebenarnya. Penerapan langkah-langkah ini bertujuan untuk menjaga validitas temuan serta meningkatkan keandalan penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui pendekatan studi kasus dengan metode campuran, yaitu kualitatif dan kuantitatif. Metode kualitatif mencakup wawancara mendalam dengan tim Human Resources Department (HRD) PT. Nippon Indosari Corpindo Tbk dan observasi langsung terhadap alur kerja seleksi berkas lamaran. Sementara itu, metode kuantitatif melibatkan analisis dokumen berkas lamaran dan data internal terkait profil kandidat yang lolos dan tidak lolos seleksi administratif. Lokasi penelitian terpusat pada Kantor Pusat dan salah satu fasilitas produksi PT. Nippon Indosari Corpindo Tbk di Medan, Sumatera Utara, tempat proses rekrutmen dan seleksi administratif berlangsung. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada aksesibilitas dan relevansi proses rekrutmen yang terjadi secara aktif.

Kriteria dan Proses Pengambilan Keputusan Seleksi Berkas Lamaran

Berdasarkan data yang terkumpul, PT. Nippon Indosari Corpindo Tbk menerapkan serangkaian kriteria dan proses yang sistematis dalam seleksi berkas lamaran. Hasil analisis diuraikan sebagai berikut:

Kriteria Dasar Penilaian Kelengkapan Berkas Lamaran.

Kriteria dasar yang digunakan HRD untuk menilai kelengkapan dan kesesuaian berkas lamaran dapat dikategorikan menjadi dua aspek utama: Kriteria Administratif Formal dan Kriteria Kualifikasi Minimum.

a) Kriteria Administratif Formal

Meliputi kelengkapan dokumen wajib (Surat Lamaran Kerja, Curriculum Vitae, Fotokopi Ijazah Terakhir, Fotokopi Transkrip Nilai, Fotokopi KTP, Pas Foto Terbaru), format penulisan (rapi dan sopan), serta keaslian dokumen.

b) Kriteria Kualifikasi Minimum

Mencakup usia (18-23 tahun untuk level S1 maksimal 30 tahun), pendidikan (minimal SMA/SMK semua jurusan), tinggi badan (pria \geq 160 cm, wanita \geq 155 cm), dan kondisi fisik (tidak cacat, tidak bertato, tidak bertindik).

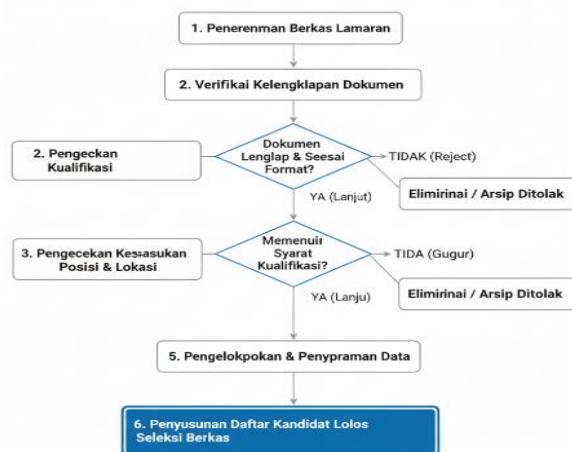
Tabel 1. Ringkasan Kriteria Seleksi Berkas Lamaran PT. Nippon Indosari Corpindo Tbk

Kategori Kriteria	Aspek Penilaian	Deskripsi
Administratif Formal	Kelengkapan Dokumen, Format & Kerapian, Keaslian Dokumen	Surat Lamaran, CV, Ijazah, Transkrip, KTP, Pas Foto, dll. Penulisan Rapi, Informasi Jelas, Relevansi dengan posisi. Tidak ada pemalsuan data atau manipulasi
Kualifikasi Minimum	Usia, Pendidikan, Tinggi Badan, Kondisi Fisik	Sesuai batas usia yang ditentukan, jenang dan jurusan sesuai dengan persyaratan posisi, sesuai standar minimum perusahaan, memenuhi syarat kesehatan dan penampilan

Proses Pengambilan Keputusan dalam Pemisahan Pelamar

Proses pengambilan keputusan untuk memisahkan pelamar yang memenuhi syarat dan tidak memenuhi syarat dilakukan melalui tahapan yang terstruktur, seperti yang digambarkan pada Gambar 1.

Gambar 2.1: Alur Proses Pengambilan Keputusan Seleksi Berkas Lamaran



Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Gambar 1. Alur Proses Pengambilan Keputusan Seleksi Berkas Lamaran

a) Penerimaan Berkas Lamaran

Berkas diterima melalui berbagai saluran (email, portal karir, *walk-in*).

b) Verifikasi Kelengkapan Dokumen

HRD memeriksa kelengkapan administratif. Pelamar yang berkasnya tidak lengkap atau tidak sesuai format akan langsung dieliminasi.

c) Pengecekan Kualifikasi

HRD membandingkan kualifikasi pelamar (usia, pendidikan, tinggi badan, kondisi fisik) dengan syarat minimum perusahaan. Pelamar yang tidak memenuhi syarat kualifikasi akan digugurkan.

d) Penyaringan Berdasarkan Posisi dan Lokasi

Berkas yang lolos akan disesuaikan dengan kebutuhan posisi dan lokasi penempatan. Pelamar yang melamar posisi tidak sesuai latar belakang akan dipisahkan.

e) Pengelompokan dan Penyimpanan Data

Berkas yang lolos dikelompokkan dan disimpan dalam sistem (manual/digital), sedangkan yang tidak lolos diarsipkan sebagai *reject*.

f) Penyusunan Daftar Kandidat Lolos Seleksi Berkas

Kandidat yang lolos akan dihubungi untuk tahap selanjutnya.

Sistem Pencatatan dan Penyimpanan Data Pelamar

Sistem pencatatan dan penyimpanan data pelamar di PT. Nippon Indosari Corpindo Tbk menggunakan kombinasi metode digital dan manual. Untuk sebagian besar lokasi, data pelamar diinput melalui formulir *online* dan disimpan dalam basis data internal HRD (berbasis *spreadsheet*, ERP, atau HRIS). Sistem ini memungkinkan HRD untuk melacak status pelamar dan mengelola data secara efisien. Namun, di beberapa lokasi, terutama yang belum terdigitalisasi penuh, berkas fisik tetap diarsipkan secara manual. Integrasi sistem digital ini penting untuk meningkatkan efisiensi proses.

Peran HRD dalam Menjamin Objektivitas Seleksi Administrasi

HRD memiliki peran sentral dalam memastikan objektivitas proses seleksi administratif. Peran ini mencakup:

a) Penyusunan Kriteria Terstandarisasi

HRD menetapkan persyaratan formal dan kualifikasi yang jelas, disetujui manajemen, untuk menghindari subjektivitas.

b) Sistem Penilaian Berbasis Kriteria

Menggunakan *checklist* atau skor administratif untuk menilai kelengkapan dan kesesuaian dokumen, meminimalkan bias pribadi.

c) Verifikasi Dokumen Teliti

Memeriksa keaslian dokumen untuk memastikan validitas informasi.

d) Menghindari Konflik Kepentingan

Kebijakan untuk menyerahkan penilaian kepada tim lain atau menggunakan sistem digital jika ada potensi konflik.

e) Transparansi dan Akuntabilitas

Mendokumentasikan proses seleksi agar dapat diaudit dan menyampaikan hasil seleksi secara terbuka.

Ulasan Keterkaitan Hasil dengan Konsep Dasar dan Penelitian Sebelumnya

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses seleksi berkas di PT. Nippon Indosari Corpindo Tbk sangat sejalan dengan Teori Seleksi Karyawan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, yang menekankan pentingnya proses sistematis untuk mengidentifikasi kandidat yang paling sesuai. Penggunaan kriteria yang terdefinisi dengan jelas dan alur keputusan yang terstruktur mencerminkan upaya perusahaan dalam mencapai Person-Job Fit dan Person-Organization Fit, di mana kualifikasi kandidat dicocokkan dengan tuntutan pekerjaan dan budaya perusahaan.

Dalam konteks Teori Sinyal, berkas lamaran berfungsi sebagai sinyal yang disampaikan oleh pelamar mengenai kompetensi dan kualifikasi mereka. Kriteria yang digunakan oleh PT. Nippon Indosari Corpindo Tbk adalah interpretasi terhadap sinyal-sinyal ini, memvalidasi informasi yang diberikan pelamar. Hasil ini menekankan dampak rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan, di mana seleksi yang tepat akan menghasilkan karyawan yang produktif.

Meskipun perusahaan telah menerapkan sistem yang cukup baik, tantangan terkait keterbatasan digitalisasi dan volume pelamar yang tinggi masih relevan, sebagaimana disinggung dalam latar belakang. Ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk terus beradaptasi dengan perkembangan teknologi rekrutmen. Peran HRD dalam memastikan objektivitas proses, seperti yang diuraikan dalam penelitian ini, juga relevan dengan upaya untuk meminimalkan *Cognitive Bias* dalam pengambilan keputusan seleksi, meskipun penelitian ini tidak secara langsung menguji hipotesis bias.

Interpretasi dari temuan ini adalah bahwa PT. Nippon Indosari Corpindo Tbk telah menempatkan fondasi yang kuat dalam proses seleksi berkas. Namun, ada ruang untuk perbaikan, khususnya dalam digitalisasi menyeluruh dan pengembangan sistem skoring administratif yang lebih terstruktur. Hal ini akan meningkatkan efisiensi dan objektivitas, sejalan dengan tujuan perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia berkualitas secara

konsisten. Penelitian ini memberikan gambaran konkret tentang bagaimana teori-teori seleksi dan pengambilan keputusan diaplikasikan dalam praktik di salah satu perusahaan manufaktur terkemuka di Indonesia.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa proses seleksi berkas lamaran di PT Nippon Indosari Corpindo Tbk Medan telah berjalan secara sistematis melalui penerapan kriteria administratif formal dan kualifikasi minimum yang jelas. Kriteria tersebut menjadi dasar objektif bagi HRD dalam menilai kelayakan awal pelamar, sehingga hanya kandidat yang memenuhi standar perusahaan yang dapat melanjutkan ke tahap seleksi berikutnya. Proses pengambilan keputusan dalam seleksi berkas juga menunjukkan mekanisme yang terstruktur, mulai dari pemeriksaan kelengkapan dokumen, verifikasi persyaratan, hingga pengelompokan hasil seleksi. Penerapan prosedur ini sejalan dengan teori seleksi dan rekrutmen yang menekankan pentingnya konsistensi, transparansi, dan kecocokan antara kandidat dan kebutuhan organisasi.

Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa HRD memiliki peran strategis dalam menjaga objektivitas proses seleksi melalui penerapan checklist penilaian, verifikasi dokumen yang teliti, dan penerapan kebijakan untuk menghindari bias. Meskipun sistem seleksi administrasi telah berjalan cukup baik, tantangan tetap muncul pada aspek digitalisasi yang belum merata dan tingginya volume pelamar yang menuntut efektivitas kerja lebih tinggi. Keterbatasan ini menegaskan bahwa masih terdapat ruang perbaikan agar proses seleksi menjadi lebih efisien, akurat, dan responsif terhadap perkembangan teknologi rekrutmen modern.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, salah satunya adalah cakupan informan yang terbatas pada tim HRD di satu lokasi perusahaan sehingga temuan belum dapat digeneralisasikan untuk seluruh unit PT Nippon Indosari Corpindo Tbk. Selain itu, penelitian berfokus pada aspek seleksi berkas tanpa mengeksplorasi lebih jauh tahap rekrutmen lainnya, sehingga gambaran menyeluruh mengenai sistem rekrutmen perusahaan belum terakomodasi secara lengkap. Waktu penelitian yang berlangsung hanya satu hari juga menjadi batasan dalam menangkap dinamika proses seleksi secara lebih luas.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan lebih banyak lokasi atau divisi perusahaan guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai praktik seleksi dan rekrutmen. Penelitian mendatang juga dapat mengintegrasikan analisis terhadap tahap wawancara dan tes kompetensi untuk memberikan

pemahaman yang lebih utuh mengenai proses rekrutmen secara keseluruhan. Selain itu, penting untuk mengkaji lebih dalam pemanfaatan sistem digital dan teknologi HRIS dalam seleksi berkas agar perusahaan dapat meningkatkan efisiensi, akurasi, serta objektivitas pengambilan keputusan di masa depan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada pihak PT Nippon Indosari Corpindo Tbk Medan yang telah menerima kunjungan kami, mahasiswa Program Studi Kewirausahaan Universitas Negeri Medan (UNIMED), dalam rangka melaksanakan kegiatan pembelajaran di luar program studi. Kami sangat menghargai kesempatan yang diberikan untuk belajar secara langsung mengenai proses kerja, pengelolaan sumber daya manusia, serta dinamika operasional perusahaan. Dukungan, bimbingan, dan keterbukaan informasi dari seluruh jajaran perusahaan telah memberikan pengalaman berharga yang memperkaya wawasan akademik dan praktik kami. Semoga kerja sama yang baik ini dapat terus berlanjut di masa mendatang.

DAFTAR REFERENSI

- Achjar, K. A. H., Rusliyadi, M., Zaenurrosyid, A., Rumata, N. A., Nirwana, I., & Abadi, A. (2023). *Metode penelitian kualitatif: Panduan praktis untuk analisis data kualitatif dan studi kasus*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Aisyah, S. N., Pratama, H. Y., Riska, I. N., Hasanah, A. N., & Setianingrum, N. (2025). Strategi pengadaan sumber daya insani dalam meningkatkan efektivitas kinerja perusahaan pada CV Harapan Tani Nusantara. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 2(4), 2208–2215.
- Anggraeni, R., & Santoso, A. B. (2025). Strategi rekrutmen dan seleksi karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan pada PT. Rivel Food Indonesia. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Manajemen Indonesia (JKEMI)*, 2(3), 167–179.
- Asrulla, R., Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). Populasi dan sampling (kuantitatif), serta pemilihan informan kunci (kualitatif) dalam pendekatan praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 26320–26332.
- Dewi, R., Givan, B., & Winarno, S. H. (2021). Pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja karyawan (Studi pada karyawan PT Gemala Kempa Daya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 49–55. <https://doi.org/10.31294/jab.v1i1.334>
- Lathifah, H., & Syamsir, S. (2024). Meningkatkan efisiensi dan kualitas rekrutmen pegawai melalui reformasi sistem seleksi. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(4), 3785–3790. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i4.4139>

- Lilitian, Y. (2022). Pelaksanaan rekrutmen, seleksi, dan ketepatan penempatan karyawan. *FOKUS: Publikasi Ilmiah untuk Mahasiswa, Staf Pengajar dan Alumni Universitas Kapuas Sintang*, 20(1). <https://doi.org/10.51826/fokus.v20i1.596>
- Nurhayati, N., Apriyanto, A., Ahsan, J., & Hidayah, N. (2024). *Metodologi penelitian kualitatif: Teori dan praktik*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Palupi, N. W. I., Ummah, S. R., & Larasati, P. (2025). Konsep dan praktik metode kualitatif untuk penelitian sosial. *RISOMA: Jurnal Riset Sosial Humaniora dan Pendidikan*, 3(4), 188–198.
- Patricya, M. (2025). Proses recruitment dan seleksi tenaga kerja. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Pendidikan*, 133–147.
- Rachman, A., Arbi, R., Giola, Y., Zubeidi, S., & Araujo, A. L. (2024). *Perencanaan sumber daya manusia*. Tohar Media.
- Sahputra, D. A., Saelan, M. R. R., Utami, L. A., & Gata, W. (2020). Penentuan faktor kelayakan penerimaan karyawan menggunakan algoritma decision tree pada perusahaan PT Personel Alih Daya. *Jurnal Sains dan Informatika*, 6(2), 148–156. <https://doi.org/10.34128/jsi.v6i2.225>
- Satriyani, M., & Atmaja, H. E. (2021). Analisis proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Wijayakusuma Kebumen. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (Ek&Bi)*, 4(2), 541–549.
- Sobari, M., & Rony, Z. T. (2025). Sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi dan pelatihan dalam manajemen sumber daya manusia untuk mencapai keunggulan kompetitif (Systemic literature review). *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Digital*, 3(1), 10–20. <https://doi.org/10.38035/jmpd.v3i1.288>
- Titisari, M., & Ikhwan, K. (2021). Proses rekrutmen dan seleksi: Potensi ketidakefektifan dan faktornya. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, 6(3), 11–27. <https://doi.org/10.32503/jmk.v6i3.1848>
- Wahyuni, T., & Rojak, A. (2025). Analisis efektivitas proses rekrutmen pada kualitas karyawan yang direkrut di PT Multi Garmen Jaya Cardinal. *Proceeding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, 8(1), 722–728.
- Waruwu, M. (2024). Pendekatan penelitian kualitatif: Konsep, prosedur, kelebihan dan peran di bidang pendidikan. *Afeksi: Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, 5(2), 198–211. <https://doi.org/10.59698/afeksi.v5i2.236>
- Widowati, R., & Agustina, A. (2021). Analisis proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT Lunto Prima Megah. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(1), 22–30. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v5i1.504>

Zahara, R. A., Putri, W. Y. K., Dewi, Y. P., & Nudita, A. (2025). Etika dalam rekrutmen dan seleksi karyawan. *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*, 2(1b), 2541–2550.

Zai, M. M., Waruwu, E., Lase, D., Telaumbanua, E., & Duha, T. (2025). Analisis proses rekrutmen dan seleksi karyawan di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Nias. *Management Perspective: Jurnal Penelitian Manajemen*, 2(1), 53–64.
<https://doi.org/10.62138/management.v2i1.122>