

**ANALISIS HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM PADA
PROSES REKRUTMEN DI PT KONIMEX PHARMACEUTICAL
LABORATORIES SUKOHARJO**

Nimas Yolanda Selfia Andani¹⁾ Fahmi Ulin Ni'mah²⁾

Program Studi Manajemen Administrasi, Universitas Sebelas Maret, Surakarta

¹⁾nimasyolnd@gmail.com, ²⁾fahmiulin@staff.uns.ac.id

Abstract

The recruitment process is a strategic component in human resource management that significantly affects the quality and sustainability of an organization's workforce. PT Konimex Pharmaceutical Laboratories Sukoharjo has implemented a Human Resource Information System (HRIS) to enhance the efficiency and accuracy of its recruitment process. This research aims to describe the technical stages of HRIS implementation in recruitment and identify the challenges encountered. The method used is qualitative descriptive, involving interviews, observation, and documentation. The findings show that the HRIS supports various recruitment activities such as job posting, candidate data management, interview scheduling, and selection documentation. It also accelerates decision-making and improves transparency in the recruitment process. However, some challenges remain, including user adaptation and the need for system updates. Overall, the implementation of HRIS contributes to improving the effectiveness and professionalism of the recruitment system at PT Konimex.

Keywords: *Human Resource Information System; Recruitment Process; HRIS Implementation; Digital HR Management; PT Konimex*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses strategis dalam mengelola tenaga kerja guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Manajer bertanggung jawab memastikan ketersediaan karyawan yang kompeten, sesuai posisi, dan tepat waktu, sehingga seluruh tugas dapat diselesaikan secara efektif dan efisien (Husaini, 2017). Sumber daya manusia adalah aset penting dalam

mencapai tujuan organisasi. Pengelolaannya mencakup rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, dan kompensasi. Di tengah perkembangan teknologi dan keberagaman karyawan, perusahaan perlu strategi SDM yang adaptif, inovatif, dan inklusif untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif (Cascio & Montealegre, 2016). Peningkatan kualitas SDM penting untuk menghadapi tuntutan kerja dan tantangan ke depan. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan inklusif, menyelaraskan kebijakan SDM dengan nilai dan pasar, serta mendukung pengembangan karyawan. Manajemen SDM yang profesional mendorong produktivitas dan kinerja, karena SDM adalah aset utama dan indikator keberhasilan organisasi. (Nur Oktaviani et al., 2020).

Rekrutmen dan budaya organisasi di Indonesia berperan penting dalam kinerja karyawan, terutama di perusahaan besar. Faktor lokal seperti pendidikan, keterampilan, dan preferensi kandidat memengaruhi proses rekrutmen. Rekrutmen yang efektif dan mempertimbangkan potensi individu dapat menghasilkan tenaga kerja berkualitas dan meningkatkan kinerja organisasi. (Hermaliani et al., 2023). Rekrutmen adalah proses strategis untuk menarik dan memilih kandidat sesuai kebutuhan organisasi, mulai dari identifikasi posisi hingga seleksi. Rekrutmen yang efektif menghasilkan karyawan kompeten, menurunkan turnover, dan meningkatkan kepuasan kerja. Citra positif organisasi juga berperan penting dalam menarik dan mempertahankan talenta terbaik. (Karan Charles & Mercy Florah, 2021).

Rekrutmen dengan *Human Resource Information System* (HRIS) memanfaatkan teknologi untuk mengotomatisasi dan mengelola proses perekrutan secara lebih efisien. HRIS menyimpan data pelamar, memantau tahapan seleksi, dan membantu memilih kandidat terbaik. Sistem ini mempercepat proses, mengurangi biaya, meningkatkan akurasi, serta mempermudah akses informasi bagi tim rekrutmen dan pelamar. HRIS juga mendukung analisis data rekrutmen untuk strategi yang lebih tepat dan penyimpanan data kandidat secara sistematis.

PT Konimex menggunakan HRIS dalam rekrutmen untuk meningkatkan efisiensi, akurasi, dan transparansi. Sistem ini mendukung keputusan berbasis data, memperkuat citra perusahaan, dan menarik talenta berkualitas. Implementasi HRIS menunjukkan komitmen Konimex dalam mengikuti perkembangan teknologi digital di bidang SDM. (Strohmeier, 2020). Tingginya jumlah pelamar di PT Konimex menuntut rekrutmen yang efisien. Proses manual lambat, rawan kesalahan, dan sulit dikelola. HRIS menjadi solusi dengan mengotomatisasi proses rekrutmen, dari pemasangan lowongan hingga seleksi kandidat, sehingga lebih efektif dan efisien. Penerapan HRIS terbukti mampu mempercepat proses, memperluas jangkauan pencarian kandidat, serta mengurangi biaya dan waktu rekrutmen secara signifikan (Faiah Kholqy Syams & Awalia, 2024). *Human*

Resource Information System (HRIS) adalah sistem berbasis teknologi yang mendukung fungsi manajemen SDM, termasuk rekrutmen, untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas. Meski penggunaannya makin luas, kajian khusus tentang kontribusi HRIS dalam mempercepat dan menyederhanakan rekrutmen di industri farmasi masih terbatas.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji implementasi HRIS dalam proses rekrutmen di PT Konimex Pharmaceutical Laboratories Sukoharjo. Fokus utama penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi tahapan-tahapan teknis pelaksanaan proses rekrutmen serta mengungkap hambatan yang dihadapi selama proses tersebut berlangsung.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam keberlangsungan dan perkembangan organisasi. Dibandingkan dengan elemen lainnya seperti kapital, teknologi, dan sumber daya finansial, SDM memiliki karakteristik yang unik karena berperan sebagai pengendali atas seluruh komponen organisasi lainnya. Manusia adalah penggerak utama dalam proses pengambilan keputusan, perencanaan strategi, pemanfaatan teknologi, serta pengelolaan modal dan keuangan organisasi (Chotimah et al., 2019).

Menurut Aula et al., (2022) dalam Pahira & Rinaldy, (2023) Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama organisasi karena menjadi penggerak seluruh aktivitas, dari perencanaan hingga pelaksanaan. Manajemen SDM berperan penting dalam menjaga kelangsungan operasional perusahaan, karena kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan sangat memengaruhi stabilitas perusahaan. Kualitas SDM yang kompeten dan profesional menjadi kunci keberhasilan manajemen SDM serta daya saing perusahaan. (Sintya Rani, Dharmayanti, & Adnyana, 2017) dalam (Fahmiah et al., 2020).

Rekrutmen

Rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk menarik calon tenaga kerja yang memiliki motivasi, kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang sesuai, guna mengisi kekosongan posisi yang telah diidentifikasi dalam perencanaan sumber daya manusia (Atikawati & Udjang, 2016).

1. Menurut pendapat Widowati & Aulia (2021) proses rekrutmen terdiri dari beberapa tahapan sistematis, yaitu:
 - a. Penyampaian Informasi Kebutuhan Tenaga Kerja oleh User kepada Divisi

Human Resource (HR). Apabila suatu bagian di perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan, maka pihak yang bersangkutan akan menginformasikan kebutuhan tersebut kepada Divisi *Human Resource* (HR). Informasi yang disampaikan meliputi kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan, seperti kemampuan, kepribadian, serta pengalaman kerja yang diharapkan.

- b. Klarifikasi Kebutuhan oleh Divisi HR. Setelah menerima permintaan, Divisi HR akan melakukan klarifikasi kepada pihak pengaju untuk memperoleh informasi detail mengenai kriteria calon tenaga kerja, seperti pendidikan, usia, kepribadian, dan pengalaman kerja, guna memastikan kandidat yang direkrut sesuai kebutuhan.
 - c. Proses Pencarian Calon Tenaga Kerja. Setelah kriteria kandidat ditentukan, Divisi HR mulai melakukan proses pencarian calon tenaga kerja. Proses ini dapat dilakukan melalui dua jalur, yaitu dari eksternal (misalnya melalui pemasangan iklan lowongan kerja di media daring atau penyaringan curriculum vitae yang masuk) dan dari internal perusahaan (misalnya dengan mempertimbangkan karyawan yang berpotensi untuk dipindahkan ke bagian terkait).
 - d. Seleksi Calon Tenaga Kerja. Setelah sejumlah kandidat terjaring, Divisi HR melakukan proses seleksi untuk menentukan kandidat yang paling sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Seleksi ini mencakup berbagai tahapan seperti tes tertulis, wawancara, serta penilaian kemampuan lainnya. Untuk kandidat internal, proses seleksi umumnya hanya dilakukan melalui wawancara bersama pihak pengguna (user).
 - e. Penerimaan Calon Tenaga Kerja. Calon tenaga kerja yang dinyatakan lolos seluruh tahapan seleksi kemudian dinyatakan diterima dan resmi menjadi bagian dari perusahaan. Kandidat tersebut selanjutnya mulai menjalankan tugas sesuai dengan posisi yang telah ditentukan.
 - f. Penerbitan Surat Keputusan dan Masa Percobaan. Setelah dinyatakan diterima, calon karyawan akan menerima surat pengangkatan dengan status kerja tetap atau kontrak, sesuai kebijakan perusahaan. Umumnya, mereka menjalani masa percobaan tiga bulan. Jika memenuhi kriteria, karyawan tetap akan diresmikan, sementara karyawan kontrak bisa diperpanjang hingga satu tahun berdasarkan evaluasi.
2. Berdasarkan pandangan Kemenuh (2022) proses rekrutmen dilakukan melalui serangkaian langkah, seperti:
- a. Identifikasi Kebutuhan Karyawan Baru. Ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja baru, bagian *Human Resource Development* (HRD) akan melakukan identifikasi kebutuhan tenaga kerja. Proses ini tidak dilakukan

secara sembarangan, melainkan harus disesuaikan dengan perencanaan dan kebutuhan organisasi. HRD akan menganalisis posisi pekerjaan yang dibutuhkan, tanggung jawab utama, serta kualifikasi yang harus dimiliki oleh calon karyawan agar dapat berkontribusi secara optimal.

- b. Rencana Penerimaan Karyawan. Sebelum proses rekrutmen dimulai, tahap perencanaan harus dilakukan terlebih dahulu. Pada tahap ini, HRD menetapkan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, kompetensi atau kualifikasi yang harus dimiliki, waktu pelaksanaan rekrutmen, serta metode atau media yang akan digunakan dalam proses rekrutmen. Perencanaan ini bertujuan untuk memastikan proses rekrutmen berjalan secara efektif dan efisien.
 - c. Jalur Rekrutmen. Sumber rekrutmen dapat berasal dari dua jalur utama, yaitu rekrutmen internal dan eksternal. Rekrutmen internal melibatkan pencarian calon tenaga kerja dari dalam perusahaan, seperti pemindahan karyawan antar divisi. Sementara itu, rekrutmen eksternal dilakukan dengan mencari kandidat dari luar perusahaan, misalnya melalui platform rekrutmen daring, job fair, atau lembaga ketenagakerjaan.
 - d. Seleksi Awal Pelamar. Setelah menerima sejumlah lamaran pekerjaan, tahap seleksi awal dilakukan untuk menyaring kandidat yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Pada tahap ini, lamaran yang tidak memenuhi persyaratan akan dieliminasi, sementara kandidat yang sesuai akan melanjutkan ke tahap seleksi berikutnya.
 - e. Penyaringan Lanjutan dan Proses Seleksi. Kandidat yang lolos seleksi awal kemudian akan mengikuti tahapan seleksi lanjutan, seperti tes kompetensi, wawancara, dan asesmen lainnya sesuai dengan kebijakan perusahaan. Tujuan dari proses ini adalah untuk mengevaluasi lebih dalam potensi dan kecocokan kandidat dengan posisi yang dibutuhkan.
 - f. Keputusan Akhir dan Penerimaan Karyawan Baru. Tahap akhir dari proses rekrutmen adalah pengambilan keputusan oleh pihak manajemen, khususnya atasan langsung atau pimpinan perusahaan. Kandidat yang dianggap paling memenuhi kualifikasi dan sesuai dengan kebutuhan organisasi akan dinyatakan diterima sebagai karyawan baru. Sementara kandidat yang belum berhasil akan diberikan informasi dan dapat dipertimbangkan untuk kesempatan lainnya di masa depan.
3. Menurut Lamsari (2023) Proses Rekrutmen Meliputi:
- a. Rencana Pengadaan Karyawan. Tahap awal dalam proses rekrutmen dimulai dengan perencanaan kebutuhan tenaga kerja. Perusahaan melakukan identifikasi terhadap posisi yang dibutuhkan, termasuk kualifikasi dan kompetensi yang harus dimiliki oleh calon karyawan. Selain

itu, perusahaan juga menentukan metode rekrutmen yang paling efektif untuk memperoleh kandidat yang sesuai.

- b. Publikasi Lowongan Kerja. Setelah perencanaan selesai, perusahaan mulai menyebarluaskan informasi terkait lowongan kerja kepada publik. Informasi ini dapat disampaikan melalui berbagai media, seperti situs web resmi perusahaan, media sosial, platform pencari kerja, maupun melalui jaringan internal perusahaan.
- c. Proses Penyaringan. Pada tahap ini, perusahaan menerima dan menyeleksi seluruh berkas lamaran yang masuk. Proses seleksi bertujuan untuk menyaring pelamar berdasarkan kesesuaian kualifikasi, pengalaman, dan kompetensi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Kandidat yang tidak memenuhi persyaratan akan dieliminasi, sementara yang memenuhi kriteria akan melanjutkan ke tahap berikutnya.
- d. Wawancara. Kandidat yang lolos seleksi administrasi akan diundang untuk mengikuti proses wawancara. Wawancara dilakukan untuk mengevaluasi lebih dalam mengenai kemampuan, kepribadian, dan kesesuaian kandidat terhadap budaya kerja perusahaan. Informasi yang diperoleh dari wawancara menjadi bahan pertimbangan penting dalam pengambilan keputusan.
- e. Keputusan Final Rekrutmen. Setelah seluruh tahapan seleksi selesai dilaksanakan, perusahaan akan menentukan kandidat terbaik yang dinilai paling sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kandidat yang terpilih akan diberikan penawaran kerja secara resmi dan diharapkan dapat segera bergabung menjadi bagian dari perusahaan.

Human Resource Information System (HRIS)

Menurut Bangura (2024), *Human Resource Information System (HRIS)* merupakan sebuah alat multifungsi yang berperan dalam membantu pekerjaan staf di lingkungan organisasi, khususnya dalam menyelesaikan berbagai urusan terkait pengelolaan sumber daya manusia secara cepat dan tertata. Cahyono (2025), menambahkan bahwa HRIS berfungsi sebagai sistem yang memungkinkan integrasi antara data dan proses dalam manajemen sumber daya manusia secara digital. Hal ini berdampak pada peningkatan efisiensi operasional serta transparansi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sementara itu, menurut Hijrasil et al. (2023) HRIS berperan penting dalam menyimpan dan mengelola data karyawan, proses administrasi, pengembangan kompetensi karyawan, serta komunikasi internal di dalam organisasi. HRIS juga mendukung otomatisasi tugas-tugas rutin, peningkatan akses terhadap informasi, serta pengambilan keputusan berbasis data yang akurat. Senada dengan pendapat tersebut,

Alkashami (2023) menyatakan bahwa HRIS merupakan solusi perangkat lunak atau berbasis web yang digunakan untuk kebutuhan input, pelacakan, dan analisis data dalam berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia, termasuk penggajian, fungsi manajerial, dan akuntansi. Sistem ini dirancang untuk mendukung tugas-tugas di departemen SDM dan berkontribusi terhadap efisiensi kinerja organisasi secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT Konimex Pharmaceutical Laboratories yang berlokasi di Jl. Mantung Dusun II, Manang, Kecamatan Grogol, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai implementasi *Human Resource Information System* (HRIS) dalam proses rekrutmen. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi wawancara kepada staff *Organization Development & Recruitment* PT Konimex, observasi, dan dokumentasi. Data yang diperoleh kemudian dianalisis melalui empat tahapan, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, guna menggambarkan secara sistematis dan komprehensif temuan-temuan di lapangan.

HASIL PENELITIAN

PT Konimex adalah perusahaan farmasi yang berdiri sejak tahun 1967 di Sukoharjo, Jawa Tengah, dan dikenal luas di Indonesia melalui produk obat-obatan, vitamin, serta produk kesehatan. Untuk mendukung proses rekrutmen tenaga kerja yang semakin kompleks, divisi *Organization Development & Recruitment* (ODR) sebelumnya menggunakan metode manual yang memakan waktu dan kurang efisien. Seiring perkembangan teknologi informasi, PT Konimex mengimplementasikan *Human Resource Information System* (HRIS). Sistem ini membantu mempercepat, merapikan, dan mempermudah proses rekrutmen melalui pengelolaan data yang lebih terstruktur dan akurat, sehingga mendukung pengambilan keputusan yang lebih efektif.

PT Konimex menerapkan *Human Resource Information System* (HRIS) untuk mendukung proses rekrutmen secara digital. Sistem ini menggantikan metode manual seperti berkas fisik dengan proses daring yang lebih efisien dan otomatis. Dengan adanya HRIS juga membantu menyederhanakan seluruh tahapan rekrutmen. HRIS memungkinkan perusahaan untuk menyimpan data pelamar secara terstruktur, mengelola jadwal wawancara, serta memberikan notifikasi atau informasi kepada pelamar mengenai tahapan seleksi yang sedang

dijalani. Menurut hasil wawancara dengan Kepala Seksi Administrasi Rekrutmen pada tanggal 18 Februari 2025 tentang, Pada tahun berapa PT. Konimex Sukoharjo mulai menggunakan *Human Resource Information System* dalam pengelolaan SDM nya?, Kepala Seksi Administrasi Rekrutmen menjelaskan:

“Oh iya, jadi waktu itu PT Konimex kerja sama sama pihak ketiga buat ngebangun sistem HRIS-nya. Kalau nggak salah, mulai dipakai itu sekitar Oktober 2022, tapi masih tahap uji coba sih. Nah, karena ternyata sistemnya cukup membantu, akhirnya sampai sekarang HRIS-nya terus dikembangkan dan diperbarui sesuai kebutuhan.”

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Seksi Administrasi Rekrutmen PT Konimex, diperoleh informasi bahwa implementasi *Human Resource Information System* (HRIS) di perusahaan ini dimulai pada sekitar bulan Oktober 2022. Pada tahap awal, sistem HRIS masih dalam tahap uji coba (trial) dan belum sepenuhnya diterapkan secara menyeluruh dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM).

Hasil dari implementasi awal menunjukkan bahwa sistem tersebut memberikan kontribusi positif dalam mendukung proses administrasi dan pengelolaan data rekrutmen. Oleh karena itu, PT Konimex memutuskan untuk terus mengembangkan dan memperbarui sistem HRIS secara berkelanjutan agar lebih sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Hasil observasi dan dokumentasi juga menunjukkan bahwa sistem HRIS yang digunakan saat ini telah mengalami beberapa penyesuaian sejak pertama kali diterapkan. Pembaruan tersebut mencakup peningkatan fitur, perbaikan teknis, serta integrasi dengan sistem lainnya di lingkungan kerja PT Konimex. Kerja sama dengan pihak ketiga dalam pembangunan sistem ini turut menunjukkan keseriusan perusahaan dalam beradaptasi dengan kemajuan teknologi informasi untuk mendukung efisiensi dan efektivitas proses rekrutmen.

Setelah memahami bagaimana sistem HRIS di PT Konimex telah mengalami berbagai pembaruan dan integrasi untuk mendukung proses rekrutmen, penting untuk meninjau lebih lanjut bagaimana proses rekrutmen tersebut dijalankan, dimulai dari tahap perencanaan kebutuhan karyawan. Berdasarkan hasil wawancara kepada *Organization Development & Recruitment Officer* pada tanggal 26 Februari 2025 mengenai Seperti apa tahapan dalam merencanakan kebutuhan karyawan di PT. Konimex Pharmaceutical Laboratories Sukoharjo?, *Organization Development & Recruitment Officer* menjelaskan:

“Emm, biasanya tiap tahun, sekitar bulan Oktober, kita mulai ngerencanakan kebutuhan tenaga kerja. Masing-masing divisi diminta ngisi form RTK, isinya mereka butuh tambahan berapa orang. Nah, data itu nanti dikumpulin, diolah, terus proses rekrutmennya dijalanin tahun berikutnya, sesuai

sama permintaan yang udah masuk. Jadi semuanya udah ada jadwalnya, lebih tertata gitu, biar proses rekrutmennya bisa lebih jelas dan sesuai kebutuhan.”

Menurut wawancara dengan *Organization Development & Recruitment Officer* PT Konimex, perencanaan tenaga kerja dilakukan setiap tahun, biasanya mulai Oktober. Setiap divisi mengisi formulir Rencana Tenaga Kerja (RTK) berisi jumlah dan jenis tenaga kerja yang dibutuhkan. Data ini kemudian dianalisis oleh tim terkait sebagai dasar rekrutmen tahun berikutnya, sehingga proses berjalan lebih terstruktur, terjadwal, dan sesuai kebutuhan divisi.

Sejalan dengan sistem perencanaan kebutuhan tenaga kerja yang telah ditetapkan, bagian *Organization Development & Recruitment* memiliki peran strategis dalam memastikan proses rekrutmen berjalan sesuai arah kebijakan perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk memahami tujuan pokok dari bagian ini dalam melaksanakan prosedur rekrutmen di PT Konimex Pharmaceutical Laboratories Sukoharjo. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada *Recruitment & Assessment Officer* pada tanggal 26 Februari 2025 tentang Apa peran utama bagian ODR dalam melaksanakan prosedur rekrutmen di PT. Konimex?, *Organization Development & Recruitment Officer* menjelaskan:

“Kami di bagian ODR punya tanggung jawab buat ngejamin semua posisi yang butuh orang bisa cepat diisi sama kandidat yang cocok. Nggak cuma buat sekarang aja, tapi juga buat jaga-jaga kalau nanti butuh tambahan tenaga. Makanya, seleksi kami cukup selektif, biar yang masuk emang sesuai dan siap kerja.”

Berdasarkan wawancara, bagian *Organization Development and Recruitment* (ODR) bertanggung jawab memastikan setiap posisi terisi oleh kandidat yang tepat, baik untuk kebutuhan saat ini maupun masa depan. Proses rekrutmen bersifat strategis dan selektif untuk menjamin kandidat yang diterima sesuai kebutuhan perusahaan dan siap berkontribusi optimal, mencerminkan peran ODR dalam menjaga kesiapan SDM.

Pernyataan tersebut menunjukkan pentingnya proses seleksi yang ketat dan terstruktur dalam upaya memenuhi kebutuhan tenaga kerja. Oleh karena itu, PT Konimex menerapkan tahapan seleksi yang sistematis guna memastikan kandidat yang terpilih benar-benar sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Adapun proses seleksi karyawan di PT Konimex meliputi tahapan-tahapan berikut berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Seksi Administrasi Rekrutmen pada tanggal 27 Februari 2025 membahas mengenai Bagaimana mekanisme seleksi karyawan baru yang dilakukan oleh PT Konimex?, Kepala Seksi Administrasi Rekrutmen menjelaskan:

“Gini, proses seleksi di sana itu dimulai dari ngirim lamaran, Bisa lewat email atau website, tapi kalau lewat email biasanya nanti bakal dikasih link bitly

buat isi data dulu. Setelah itu, masuk ke tahap seleksi berkas di sini HR bakal nyaring pelamar yang sesuai sama kualifikasi yang dibutuhkan. Kalau lolos, lanjut ke tahap psikotes. Nah, psikotes ini fungsinya buat ngukur kepribadian sama kemampuan dasar calon karyawan. Kadang juga ada assessment center, tapi ini biasanya buat posisi yang strategis. Di tahap ini, kandidat diuji lewat simulasi kerja, diskusi kelompok, dan semacamnya. Habis itu masuk ke sesi wawancara, biasanya dimulai sama HR dulu, terus lanjut ke user atau atasan langsung yang bakal kerja bareng kandidat. Kalau semuanya berjalan lancar dan udah cocok, tinggal tes kesehatan buat mastiin kondisi fisiknya bener-bener siap buat kerja. Nah, kalau semua tahap udah lolos, baru deh kandidat bisa resmi masuk kerja.

Berdasarkan hasil wawancara, proses seleksi karyawan di PT Konimex Pharmaceutical Laboratories Sukoharjo dimulai dari pengiriman lamaran melalui email atau website perusahaan, di mana pelamar yang mengirim melalui email akan menerima tautan bitly untuk mengisi data terlebih dahulu. Selanjutnya, HR melakukan seleksi berkas untuk menyaring kandidat yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Kandidat yang lolos akan mengikuti tahap psikotes guna mengukur kepribadian dan kemampuan dasar. Untuk posisi strategis, proses dilanjutkan dengan assessment center yang mencakup simulasi kerja dan diskusi kelompok. Setelah itu, dilakukan wawancara oleh HR dan dilanjutkan oleh user atau atasan langsung. Jika seluruh tahapan tersebut berjalan lancar, kandidat akan menjalani tes kesehatan sebagai tahap akhir sebelum dinyatakan resmi diterima bekerja di perusahaan.

PEMBAHASAN

Proses Seleksi Karyawan PT. Konimex Pharmaceutical Laboratories

Sejak Oktober 2022, PT Konimex mulai menerapkan sistem HRIS sebagai bagian dari transformasi digital dalam bidang sumber daya manusia, khususnya dalam proses rekrutmen. HRIS yang diimplementasikan memiliki sejumlah fitur utama seperti Administrasi Lowongan, Manajemen Surat Lamaran, Psikotes, Wawancara, Upload Lamaran, dan Assessment. Seluruh fitur tersebut mendukung jalannya proses seleksi secara lebih sistematis dan terstruktur. Berikut merupakan tahapan awal dalam proses rekrutmen yang dilakukan oleh PT Konimex.

1. Rencana Pengadaan Karyawan

Perencanaan kebutuhan tenaga kerja di PT. Konimex Pharmaceutical Laboratories Sukoharjo dilaksanakan secara sistematis dan terjadwal oleh bagian *Organization Development & Recruitment* (ODR). Proses ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengantisipasi kebutuhan sumber daya manusia (SDM) pada tahun berikutnya, sehingga pelaksanaan rekrutmen dapat

dilakukan secara tepat sasaran. Adapun tahapan-tahapan dalam proses perencanaan kebutuhan tenaga kerja adalah sebagai berikut:

- a. Penyusunan Perencanaan Tahunan. Perencanaan kebutuhan tenaga kerja disusun secara periodik oleh bagian ODR setiap satu tahun sekali. Proses ini dimulai pada bulan Oktober, sebagai tahap awal dari siklus perencanaan tahunan.
- b. Distribusi Formulir Kebutuhan SDM. Pada bulan Oktober, bagian ODR mendistribusikan *Formulir Rencana Kebutuhan Penambahan atau Pengurangan SDM* kepada seluruh unit kerja. Formulir ini digunakan untuk menginventarisasi kebutuhan penambahan maupun pengurangan tenaga kerja di masing-masing divisi.
- c. Penerbitan Memorandum. Selanjutnya, bagian ODR menyusun memorandum resmi yang berisi tenggat waktu pengisian formulir kebutuhan SDM. Memorandum ini dikirimkan kepada seluruh divisi untuk memastikan proses pengumpulan data berjalan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Sebagai contoh, pada bulan November 2023, memorandum dikirimkan untuk merinci kebutuhan tenaga kerja pada tahun 2024.
- d. Pengisian Formulir oleh Divisi. Divisi-divisi yang memerlukan penyesuaian jumlah tenaga kerja melakukan pengisian formulir tersebut melalui sistem daring Rencana Tenaga Kerja (RTK) yang dikirimkan melalui media surat elektronik (email). Penggunaan sistem ini bertujuan untuk mempermudah proses pengumpulan data secara efisien.
- e. Verifikasi dan Validasi Data. Formulir yang dikembalikan akan diverifikasi oleh ODR untuk memastikan keakuratan data. Jika ada ketidaksesuaian, ODR akan melakukan klarifikasi ke unit terkait. ODR Manager dapat menolak permintaan tenaga kerja jika tidak disertai justifikasi dan data pendukung yang memadai, dengan alasan penolakan disampaikan secara resmi dan, bila perlu, disertai hasil survei.
- f. Revisi Formulir Tidak Lengkap. Formulir yang dinilai belum lengkap akan dikembalikan kepada pengisi formulir untuk diperbaiki. Bagian ODR akan menetapkan batas waktu pengembalian formulir agar keseluruhan proses tetap sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.
- g. Rekapitulasi Data Kebutuhan Tenaga Kerja. Pada bulan Desember, bagian ODR melakukan rekapitulasi terhadap seluruh data kebutuhan tenaga kerja yang telah diterima dari masing-masing divisi. Data ini akan digunakan sebagai dasar proyeksi kebutuhan tenaga kerja untuk periode satu tahun mendatang.
- h. Penyerahan Data kepada Pihak Rekrutmen. Setelah proses kompilasi selesai, data Rencana Tenaga Kerja diserahkan kepada Kepala Seksi

Administrasi Rekrutmen untuk dijadikan acuan dalam proses seleksi calon tenaga kerja. Selanjutnya, surat lamaran yang masuk akan diseleksi berdasarkan kriteria umum yang meliputi:

- 1) Usia calon pelamar
- 2) Jenis kelamin
- 3) Tingkat pendidikan terakhir
- 4) Indeks Prestasi Kumulatif (IPK), khusus bagi pelamar lulusan D3 dan S1

2. Publikasi Lowongan Kerja

Perekrutan karyawan merupakan bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk memperoleh individu yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Strategi perekrutan umumnya dilakukan melalui dua pendekatan, yaitu eksternal dan internal.

- a. Perekrutan eksternal dilakukan dengan mencari kandidat dari luar perusahaan melalui berbagai media, seperti media sosial resmi (Instagram, Facebook), situs web perusahaan, dan platform pencari kerja (LinkedIn, KitaLulus, Jobstreet). Selain itu, perusahaan juga bekerja sama dengan institusi pendidikan dan berpartisipasi dalam kegiatan Job Fair. Pendekatan ini membuka peluang untuk menjaring kandidat dengan latar belakang dan pengalaman yang beragam.
- b. Perekrutan internal melibatkan pencarian kandidat dari dalam organisasi melalui promosi, mutasi, atau rotasi jabatan. Metode ini dinilai lebih efisien dari segi waktu dan biaya karena kandidat telah memahami budaya kerja dan sistem yang berlaku di perusahaan.

3. Proses Penyaringan

Proses seleksi di PT. Konimex Pharmaceutical Laboratories Sukoharjo bertujuan untuk memperoleh kandidat terbaik sesuai kebutuhan perusahaan. Setiap tahap seleksi didukung oleh *Human Resource Information System* (HRIS) guna meningkatkan efisiensi, akurasi, dan transparansi.

- a. Penerimaan Lamaran. Pelamar mengisi formulir digital melalui berbagai platform. HRIS menyimpan dan memverifikasi data secara otomatis, serta memungkinkan koreksi data oleh tim rekrutmen bila diperlukan. Pelamar dapat mengirimkan lamaran melalui platform daring seperti Career Konimex, KitaLulus, atau job fair. HRIS berperan dalam menerima, menyimpan, dan memvalidasi data lamaran secara otomatis, serta memfasilitasi koreksi data jika ditemukan kesalahan pengisian.
- b. Seleksi Administrasi. Tim *Organization Development & Recruitment* (ODR) melakukan penyaringan berdasarkan kriteria dasar seperti usia, pendidikan, dan IPK. HRIS membantu menyaring pelamar secara otomatis sesuai kualifikasi dan menyimpan seluruh data proses seleksi secara digital.

- c. Psikotes. Pelamar yang lolos administrasi mengikuti tes psikologi. HRIS menjadwalkan pelaksanaan psikotes, serta digunakan untuk menginput dan mengelola hasil tes secara efisien dan terintegrasi.
- d. Assessment Center. Diterapkan bagi pelamar dengan jenjang pendidikan minimal D1 untuk menilai potensi dan soft skills. HRIS digunakan untuk mencatat hasil penilaian dan memfasilitasi input nilai oleh assessor secara langsung ke dalam sistem.

4. Wawancara

Tahap wawancara merupakan proses penilaian langsung terhadap kandidat guna mengetahui kesesuaian antara kompetensi, pengalaman, dan kepribadian kandidat dengan kebutuhan perusahaan. Di PT Konimex Pharmaceutical Laboratories Sukoharjo, proses wawancara terdiri dari tiga tahap utama, yaitu:

- a. Wawancara *Organization Development & Recruitment* (ODR). Wawancara ini dilakukan oleh bagian ODR untuk menilai kompetensi umum dan menentukan posisi yang sesuai dengan pelamar. Kandidat lulusan SMA/SMK langsung mengikuti tahap ini, sedangkan lulusan D1 ke atas hanya mengikuti jika telah lulus *Assessment Center*. Dalam proses ini, HRIS digunakan untuk mencatat hasil wawancara secara langsung. Sistem ini memudahkan evaluasi secara cepat dan memungkinkan penyesuaian posisi bila pelamar tidak lolos pada posisi awal.
- b. Wawancara User. Wawancara user dilakukan oleh unit kerja yang membutuhkan tenaga kerja, dengan fokus pada penilaian teknis sesuai bidang kerja. Kandidat yang lolos dapat langsung lanjut ke tes kesehatan atau wawancara direksi bila diperlukan. Selama proses ini, HRIS digunakan oleh pewawancara untuk menginput hasil penilaian secara terintegrasi, sehingga mempercepat pengambilan keputusan dan koordinasi antarunit.
- c. Wawancara Direksi. Wawancara direksi bersifat opsional dan hanya dilakukan untuk posisi strategis. Tahap ini menilai aspek kepemimpinan dan kecocokan kandidat dengan visi perusahaan. Hasil wawancara dicatat langsung ke dalam HRIS untuk memastikan data seleksi terdokumentasi secara rapi dan dapat ditinjau kembali oleh manajemen bila diperlukan.

5. Skrining Kesehatan

Skrining kesehatan merupakan tahapan seleksi penting di PT. Konimex yang bertujuan untuk memastikan calon karyawan dalam kondisi fisik yang layak dan bebas dari penyakit serius. Tahapan ini dijadwalkan setelah pelamar lolos wawancara, dengan pemberitahuan yang disampaikan melalui telepon dan dicatat dalam sistem Human Resource Information System (HRIS).

Untuk posisi seperti produksi dan teknisi, terdapat persyaratan tambahan

berupa tes buta warna. PT. Konimex bekerja sama dengan rumah sakit mitra untuk pelaksanaan tes, dengan lokasi pemeriksaan disesuaikan berdasarkan domisili pelamar. Calon pegawai tetap menjalani tes di rumah sakit atau poliklinik perusahaan, sementara calon outsourcing diperiksa di poliklinik internal.

Beberapa posisi seperti *Medical Representative* (MR) dan *Area Sales Supervisor* (ASS) tidak diwajibkan mengikuti tes kesehatan. HRIS secara otomatis mengelola jadwal, pengecualian, dan hasil pemeriksaan. Hasil tes yang memenuhi kriteria kesehatan akan mempercepat proses penjadwalan hari pertama kerja melalui sistem HRIS.

6. Keputusan Final Rekrutmen

Calon karyawan yang telah lulus seluruh tahapan seleksi, termasuk tes kesehatan, akan dijadwalkan oleh perusahaan untuk mulai bekerja. Namun, penentuan jadwal ini tidak selalu dilakukan segera setelah kelulusan karena mempertimbangkan kesiapan unit kerja, kebutuhan operasional, serta jadwal pelatihan. Idealnya, calon karyawan segera diaktifkan agar proses rekrutmen berjalan efektif.

Dalam praktiknya, penempatan kerja dapat tertunda, misalnya karena calon karyawan masih menempuh pendidikan dan belum memperoleh ijazah. PT. Konimex memberikan toleransi hingga calon tersebut menyelesaikan pendidikan, meskipun hal ini dapat menyebabkan nilai akhir yang diperoleh berada di bawah standar awal rekrutmen.

Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Konimex, calon karyawan yang telah lulus seleksi wajib melalui tahapan berikut sebelum diangkat sebagai karyawan tetap:

- a. Calon karyawan menjalani masa percobaan selama enam bulan, untuk dinilai berdasarkan sikap, kedisiplinan, dan kepatuhan terhadap aturan perusahaan. Jika kinerja tidak memenuhi harapan, hubungan kerja dapat dihentikan tanpa pesangon.
- b. Jika selama masa percobaan terjadi pelanggaran atau tidak memenuhi kriteria, baik perusahaan maupun calon karyawan dapat mengakhiri hubungan kerja tanpa kompensasi.
- c. Jika selama masa percobaan menunjukkan kinerja yang baik dan tidak melanggar perjanjian kerja, maka akan diberikan kontrak lanjutan selama enam bulan.
- d. Jika selama masa kontrak lanjutan kinerja tetap positif dan patuh terhadap aturan, calon karyawan dapat diperpanjang kontraknya atau diangkat menjadi karyawan tetap.

Kendala Implementasi HRIS Pada Proses Rekrutmen Di PT Konimex

Implementasi *Human Resource Information System* (HRIS) dalam proses rekrutmen di PT Konimex Pharmaceutical Laboratories Sukoharjo menghadapi kendala teknis yang signifikan, terutama berupa gangguan sistem (*system error*) yang terjadi secara berulang. Gangguan ini menyebabkan keterlambatan dalam pengolahan data pelamar, verifikasi dokumen, dan penjadwalan seleksi, sehingga menghambat efisiensi rekrutmen. Sebagai solusi sementara, proses rekrutmen dialihkan ke metode manual, meskipun pendekatan ini memiliki keterbatasan dalam hal efisiensi dan akurasi. Hal ini meningkatkan risiko kesalahan data dan berdampak pada kualitas pengambilan keputusan. Meskipun perusahaan telah melakukan pemeliharaan sistem secara berkala, gangguan diperkirakan disebabkan oleh tingginya beban akses, gangguan jaringan, atau integrasi sistem yang belum optimal. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi teknis lebih lanjut serta peningkatan kapasitas sistem dan pelatihan pengguna agar implementasi HRIS dapat berjalan lebih efektif dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa implementasi *Human Resource Information System* (HRIS) pada proses rekrutmen di PT Konimex Pharmaceutical Laboratories Sukoharjo telah memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan efisiensi, akurasi, dan transparansi rekrutmen. HRIS memungkinkan digitalisasi seluruh tahapan rekrutmen, mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja, publikasi lowongan, seleksi administrasi, psikotes, assessment center, wawancara, hingga keputusan akhir dan penjadwalan kerja. Sistem ini juga mendukung penyimpanan dan pengelolaan data secara terintegrasi sehingga mempercepat pengambilan keputusan serta meminimalisasi kesalahan administrasi. Meski demikian, implementasi HRIS tidak terlepas dari kendala teknis seperti gangguan sistem dan beban akses tinggi yang berdampak pada keterlambatan proses. Oleh karena itu, optimalisasi sistem dan pelatihan pengguna menjadi langkah penting untuk menjamin keberlanjutan dan efektivitas pemanfaatan HRIS dalam proses rekrutmen di masa depan.

REFERENSI

- Alkashami, M. (2023). Human Resource Information Systems (HRIS) in the 21st Century: A Critical Appraisal. *Baltic Journal Of Law & Politics A Journal of Vytautas Magnus University*, 16(1), 375–388. <https://doi.org/10.2478/bjlp-2023-0000026>
- Atikawati, E., & Udjang, R. (2016). *Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan* (Vol. 4, Issue 1).
- Bangura, S. (2024). Human Resource Information System (Hris): Navigating The Implementation, Challenges, And Benefits. *International Journal of Business & Management Studies*, 05(10), 25–32. <https://doi.org/10.56734/ijbms.v5n10a3>
- Cahyono, N. D. (n.d.). *The Impact of Implementing the HRIS (Human Resource Information System) System on the Efficiency of Human Resource Management in Indonesian Companies*.
- Cascio, W. F., & Montealegre, R. (2016). How Technology Is Changing Work and Organizations. In *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* (Vol. 3, pp. 349–375). Annual Reviews Inc. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062352>
- Chotimah, C., Nisa, K., Islam, A., Wahab, K. A., Garuda, H. J., 09, N., & Jombang, T. (2019). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Bertaraf Internasional Amanatul Ummah Pacet. *Seminar Nasional Multidisiplin*.
- Com, M. (n.d.). *Penerapan Teknologi HRIS (Human Resource Information System) dalam Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas Manajemen SDM*.
- Fahmiah, O. :, Dosen, A., & Bone, I. (2020). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan*.
- Faih Kholqy Syams, M., & Awalia, N. (2024). Peran Teknologi Informasi Dalam Proses Rekrutmen Pada Perencanaan Sumber Daya Manusia. In *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 4, Issue 1).
- Hermaliani, A., Prayetno, S., & Permadi, H. (2023). *Neraca* (Vol. 3, Issue 1). <http://jurnal.kolibi.org/index.php/>
- Husaini, A. S. M. (2017). 243-472-I-SM.
- Ida Ayu Jessica Putri Kemenuh. (2022). 21-Article Text-38-1-10-20220311.
- Karan Charles, B., & Mercy Florah, O. (2021). A Critical Review of Literature on Employment Selection Tests. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 09(03), 451–469. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2021.93029>
- Lamsari, N. (2023). Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Kc. Jambi Analysis Of Employee Recruitment And

- Selection Process In Sharia Bank Indonesia Kc. Jambi. In *Margin : Journal Of Islamic Banking* (Vol. 3, Issue Tahun).
- Nur Oktaviani, D., Azis Firdaus, M., & Ariyo Bimo, W. (2020). Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Widhi Ariyo Bimo Jurnal Manager* (Vol. 3, Issue 1). <http://ejournal.uikabogor.ac.id/index.php/Manager/index>
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Strohmeier, S. (2020). Digital human resource management: A conceptual clarification. *German Journal of Human Resource Management*, 34(3), 345–365. <https://doi.org/10.1177/2397002220921131>
- Widowati, R., & Aulia, A. (2021). Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada PT Lunto Prima Megah. *Jmm Online*, 5(1), 22–30.