

ANALISIS SWOT TERHADAP STRATEGI REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN DI PT SUGIURA INDONESIA

Asyifa Riskiana Putri¹, Bella Angelina Syaharani², Diana Astuti³
2410631020091@student.unsika.ac.id¹, 2410631020014@student.unsika.ac.id²,
2410631020207@student.unsika.ac.id³
Universitas Singaperbangsa Karawang

Abstrak

Penelitian ini membahas strategi rekrutmen dan seleksi karyawan di PT. Sugiura Indonesia, sebuah perusahaan manufaktur yang menghadapi tantangan dalam menarik dan mempertahankan tenaga kerja berkualitas. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis efektivitas strategi yang diterapkan perusahaan melalui pendekatan mixed methods, yaitu wawancara mendalam secara kualitatif serta analisis SWOT kuantitatif yang dilengkapi matriks IFAS dan EFAS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan telah menerapkan proses rekrutmen yang terstruktur dan seleksi berbasis kompetensi, namun masih terdapat kelemahan seperti lamanya proses rekrutmen dan kurangnya penilaian terhadap soft skills. Analisis SWOT mengungkapkan bahwa kekuatan internal dan peluang eksternal dapat dimanfaatkan untuk mengatasi kelemahan dan ancaman yang ada. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa strategi rekrutmen dan seleksi perlu dioptimalkan melalui pemanfaatan teknologi dan peningkatan efisiensi proses untuk memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Kata Kunci: Rekrutmen, Seleksi Karyawan, Analisis SWOT.

Abstract

This study discusses the recruitment and selection strategies at PT. Sugiura Indonesia, a manufacturing company facing challenges in attracting and retaining qualified employees. The objective of this research is to analyze the effectiveness of the strategies implemented by the company using a mixed methods approach, consisting of in-depth qualitative interviews and a quantitative SWOT analysis supported by IFAS and EFAS matrices. The findings reveal that the company has implemented a structured recruitment process and competency-based selection; however, there are still weaknesses such as lengthy recruitment procedures and a lack of soft skills assessment. The SWOT analysis indicates that internal strengths and external opportunities can be leveraged to overcome existing weaknesses and threats. The conclusion of this study suggests that recruitment and selection strategies need to be optimized through the use of technology and increased process efficiency in order to acquire employees who align with the organization's needs.

Keywords: Recruitment, Employee Selection, SWOT Analysis.

PENDAHULUAN

Rekrutmen dan seleksi karyawan merupakan bagian krusial dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berperan dalam memastikan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses ini tidak hanya melibatkan pencarian kandidat yang memenuhi syarat, tetapi juga penilaian yang cermat terhadap kemampuan, pengalaman, dan kesesuaian budaya kerja calon karyawan. Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang ketat, perusahaan harus mengembangkan strategi rekrutmen dan seleksi yang efektif untuk memperoleh karyawan yang tidak hanya memiliki keterampilan yang dibutuhkan tetapi juga mampu beradaptasi dengan budaya kerja perusahaan. Rekrutmen yang kurang tepat dapat meningkatkan tingkat turnover dan menurunkan produktivitas perusahaan Dessler, G. (2020).

Dalam konteks ini, pentingnya strategi rekrutmen yang efektif tidak dapat

diabaikan. Menurut Breaugh (2008), proses rekrutmen yang baik dapat meningkatkan kualitas kandidat yang melamar, yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, penelitian oleh Phillips, J. M., & Gully, S. M. (2015), menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan praktik rekrutmen yang transparan dan adil cenderung memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan yang tepat dalam rekrutmen dan seleksi tidak hanya berfokus pada pengisian posisi yang kosong, tetapi juga pada penciptaan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

PT. Sugiura Indonesia, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur, menghadapi tantangan dalam menarik dan mempertahankan tenaga kerja berkualitas. Dalam industri yang terus berkembang dan berubah, perusahaan perlu beradaptasi dengan kebutuhan pasar dan tren tenaga kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi rekrutmen dan seleksi yang berbasis pada prinsip manajemen SDM modern untuk meningkatkan efektivitas proses perekrutan serta memastikan keberlanjutan kinerja perusahaan. Menurut Ulrich, D. (1997), manajemen SDM yang strategis dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan jangka panjang dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi rekrutmen dan seleksi karyawan yang diterapkan oleh PT. Sugiura Indonesia serta mengevaluasi efektivitasnya dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini akan mengidentifikasi praktik terbaik yang dapat diadopsi oleh perusahaan dalam proses rekrutmen dan seleksi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara akademis maupun praktis, terutama dalam pengembangan strategi manajemen SDM yang lebih optimal di dunia industri. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya akan memberikan wawasan bagi PT. Sugiura Indonesia, tetapi juga bagi perusahaan lain yang menghadapi tantangan serupa dalam mengelola sumber daya manusia mereka.

Untuk lebih memahami posisi PT. Sugiura Indonesia dalam konteks rekrutmen dan seleksi, analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) dapat digunakan.

Strengths (Kekuatan): PT. Sugiura Indonesia memiliki reputasi yang baik di industri, yang dapat menarik kandidat berkualitas. Selain itu, perusahaan mungkin memiliki program pelatihan dan pengembangan yang kuat, yang dapat meningkatkan daya tarik bagi calon karyawan.

Weaknesses (Kelemahan): Proses rekrutmen yang mungkin belum terstandarisasi atau kurang efisien dapat mengakibatkan kehilangan kandidat berkualitas. Selain itu, kurangnya pemahaman tentang kebutuhan spesifik industri dapat menghambat kemampuan perusahaan untuk menarik talenta yang tepat.

Opportunities (Peluang): Dengan meningkatnya penggunaan teknologi dalam rekrutmen, PT. Sugiura Indonesia dapat memanfaatkan platform digital untuk menjangkau lebih banyak kandidat. Selain itu, tren kerja fleksibel dan remote work dapat menjadi daya tarik tambahan bagi calon karyawan.

Threats (Ancaman): Persaingan yang ketat dari perusahaan lain dalam industri yang sama dapat membuat sulit untuk menarik dan mempertahankan talenta. Selain itu, perubahan regulasi ketenagakerjaan dan kondisi ekonomi yang tidak menentu dapat mempengaruhi strategi rekrutmen.

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen krusial dalam suatu

perusahaan. Dengan berkembangnya zaman, peran manajemen SDM tidak lagi terbatas pada pengelolaan administrasi karyawan semata. Manajemen SDM mencakup proses untuk merekrut, melatih, mengevaluasi, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, serta terlibat dalam hubungan kerja, aspek kesehatan dan keselamatan kerja, serta isu-isu keadilan di lingkungan kerja. Tujuan utama dari manajemen SDM adalah memastikan organisasi dapat meraih kesuksesan melalui kontribusi para karyawannya Jusriadi, E., et al. (2021).

Strategi Rekrutmen dan Seleksi

1. Rekrutmen

Rekrutmen adalah serangkaian proses yang mencakup penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk memperoleh karyawan yang efektif dan efisien, sehingga dapat membantu mencapai tujuan perusahaan. Sementara itu, Mardianto, A. (2014). mendefinisikan rekrutmen sebagai suatu proses yang bertujuan untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan organisasi atau perusahaan. Proses rekrutmen tidak hanya berfokus pada menarik minat individu untuk bergabung dengan perusahaan, tetapi juga berupaya meningkatkan kemungkinan untuk mempertahankan calon karyawan yang akan menjadi karyawan tetap setelah mereka mulai bekerja.

2. Seleksi

Seleksi merupakan serangkaian tahapan yang dirancang secara spesifik untuk memilih pelamar yang paling sesuai dan memenuhi kriteria untuk suatu posisi tertentu (Teguh, 2005). Proses ini juga merupakan langkah sistematis dalam pelaksanaan rencana sumber daya manusia, yang mencakup kegiatan pemilihan, penilaian, serta penyaringan calon karyawan yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan. Menurut Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002), seleksi adalah proses untuk menentukan individu-individu dengan kualifikasi yang relevan guna mengisi posisi dalam organisasi.

Tahapan dalam proses seleksi meliputi: 1) Seleksi administrasi sebagai langkah awal untuk mencocokkan kompetensi pelamar dengan kebutuhan perusahaan, 2) Pelaksanaan tes yang mencakup ujian tertulis, wawancara, psikotes, serta tes kompetensi, 3) Evaluasi hasil seleksi untuk menentukan kelulusan pelamar, 4) Penyampaian hasil atau pengumuman seleksi, 5) Penempatan calon karyawan yang dinyatakan lolos seleksi, dan 6) upaya pemeliharaan serta pengembangan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan (training and development).

Manajemen Strategi

1. Analisis SWOT

Dalam penelitian ini, analisis SWOT digunakan sebagai alat untuk menilai pola serta sistem rekrutmen dan seleksi yang diterapkan oleh PT Sugiura Indonesia dalam upayanya memperoleh karyawan yang memiliki daya saing dalam bekerja. Analisis SWOT merupakan suatu metode sistematis dalam mengidentifikasi berbagai faktor untuk merumuskan strategi perusahaan. Metode ini didasarkan pada prinsip untuk mengoptimalkan kekuatan dan peluang yang dimiliki, serta secara bersamaan berupaya meminimalkan kelemahan dan ancaman yang dihadapi Rangkuty, F. (2009).

Proses pengambilan keputusan melalui analisis ini selalu dikaitkan dengan pengembangan misi, tujuan, strategi, serta kebijakan organisasi. Oleh karena itu, secara prinsip analisis SWOT membandingkan antara faktor internal (kekuatan dan kelemahan) dengan faktor eksternal (peluang dan ancaman) guna menyusun strategi jangka panjang atau formulasi perencanaan strategis. Selain itu, matriks SWOT juga berfungsi sebagai alat pemaduan (matching tool) yang penting untuk membantu manajer dalam merancang empat jenis strategi (Purwanto, 2008). Keempat strategi

tersebut meliputi: 1) Strategi SO (Strengths–Opportunities), yaitu strategi yang memanfaatkan kekuatan internal untuk merebut peluang eksternal, 2) Strategi WO (Weaknesses–Opportunities), yang berfokus pada pemanfaatan peluang eksternal dengan mengatasi kelemahan internal, 3) Strategi ST (Strengths–Threats), yaitu penggunaan kekuatan internal untuk mengatasi atau mengurangi ancaman dari luar, dan 4) Strategi WT (Weaknesses–Threats), yang dilakukan dengan cara meminimalkan kelemahan internal sekaligus menghindari ancaman eksternal.

2. Analisis IFAS & EFAS

Strategi matriks IFAS (Internal Factor Analysis Summary) merupakan hasil dari analisis terhadap lingkungan internal suatu perusahaan. Matriks ini menyajikan rangkuman dan penilaian terhadap kekuatan dan kelemahan utama dalam berbagai aspek fungsional sebuah unit bisnis di dalam lingkup industrinya. Selain itu, IFAS juga membantu dalam memahami dan mengevaluasi keterkaitan antar berbagai bidang fungsional tersebut. Adapun komponen dalam matriks IFAS meliputi: 1) Kekuatan (Strengths), yaitu penilaian terhadap aspek-aspek yang menjadi keunggulan perusahaan. Contohnya mencakup kelebihan dalam hal teknologi, mutu produk, lokasi yang strategis, dan faktor kekuatan lain yang mencerminkan nilai lebih perusahaan. Dalam penerapan analisis SWOT, perusahaan umumnya akan mencatat sebanyak mungkin kekuatan sebagai upaya meningkatkan daya saing. 2) Kelemahan (Weaknesses), selain mengidentifikasi kekuatan, penting pula untuk mengetahui sisi-sisi kelemahan yang dimiliki perusahaan. Kelemahan ini dapat ditemukan dengan membandingkan keunggulan pesaing yang tidak dimiliki oleh perusahaan sendiri. Untuk mendapatkan daftar kelemahan yang lebih objektif, bisa digunakan umpan balik atau testimoni dari pelanggan yang seringkali lebih jujur dalam menilai kekurangan perusahaan.

Sementara itu, matriks EFAS (External Factor Analysis Summary) digunakan untuk menyusun ringkasan mengenai faktor eksternal, yakni peluang dan ancaman yang memengaruhi unit usaha. Proses analisis matriks EFAS dilakukan dengan pendekatan serupa dengan matriks IFAS. Adapun elemen dalam EFAS meliputi: 1) Peluang (Opportunities), yaitu berbagai faktor yang membuka kemungkinan bagi bisnis untuk berkembang dan memperoleh keuntungan. Biasanya peluang telah diidentifikasi sejak awal pembentukan usaha, mencakup faktor-faktor yang memungkinkan bisnis tetap eksis dan diterima masyarakat dalam jangka pendek maupun panjang. 2) Ancaman (Threats), yaitu penilaian terhadap faktor eksternal yang berpotensi menghambat kelangsungan usaha di masa depan. Contoh dari unsur ancaman termasuk banyaknya pesaing, keterbatasan sumber daya, perubahan minat konsumen, dan lain-lain. Daftar ancaman ini bisa disusun untuk jangka pendek atau panjang, dan dapat berubah seiring waktu Rangkuty, F. (2009).

Efektivitas Strategi Rekrutmen dan Seleksi

Efektivitas strategi rekrutmen dan seleksi diukur dari seberapa baik strategi tersebut mampu menghasilkan karyawan yang berkinerja tinggi, loyal, dan sesuai dengan budaya organisasi. Menurut Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002), strategi rekrutmen dan seleksi yang tepat akan berdampak langsung pada produktivitas organisasi dan keberlangsungan perusahaan. Penilaian efektivitas dapat dilakukan melalui indikator-indikator seperti kualitas pelamar, waktu pengisian posisi, tingkat retensi, dan kepuasan manajer terhadap karyawan baru.

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan uraian teori dan temuan dari berbagai penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

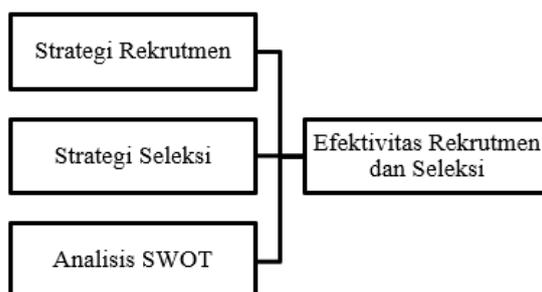
H1: Strategi rekrutmen yang diterapkan PT Sugiura Indonesia berpengaruh positif terhadap efektivitas proses rekrutmen dan seleksi.

H2: Strategi seleksi yang diterapkan PT Sugiura Indonesia berpengaruh positif terhadap kualitas karyawan yang direkrut.

H3: Hasil analisis SWOT berkontribusi dalam merumuskan strategi rekrutmen dan seleksi yang lebih efektif di PT Sugiura Indonesia.

Kerangka Konseptual

Berikut adalah ilustrasi kerangka konseptual yang menggambarkan hubungan antar konsep dalam penelitian ini:



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode campuran (mixed methods), yaitu penggabungan antara pendekatan kualitatif dan kuantitatif untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai strategi rekrutmen dan seleksi karyawan di PT Sugiura Indonesia. Pendekatan kualitatif digunakan untuk menggali informasi secara mendalam melalui wawancara mendalam terhadap staf Human Resource Development (HRD) yang terlibat langsung dalam proses rekrutmen dan seleksi. Informasi yang dikumpulkan mencakup pengalaman, pandangan, serta praktik manajerial yang diterapkan dalam proses perekrutan. Sementara itu, pendekatan kuantitatif dilakukan melalui analisis SWOT yang dilengkapi dengan penyusunan matriks IFAS (Internal Factor Analysis Summary) dan EFAS (External Factor Analysis Summary) guna mengukur dan memetakan faktor internal (kekuatan dan kelemahan) serta eksternal (peluang dan ancaman) yang mempengaruhi strategi rekrutmen dan seleksi di perusahaan. Analisis kuantitatif ini kemudian dilanjutkan dengan pemetaan ke dalam matriks kuadran SWOT melalui beberapa tahapan, yaitu mengidentifikasi faktor-faktor internal dan eksternal, menyusun tabel IFAS dan EFAS, memberikan bobot dengan rentang nilai terendah 0,00 hingga tertinggi 1,00, serta menetapkan rating antara 1,00 sampai 5,00 untuk masing-masing faktor. Selanjutnya, dilakukan penentuan posisi strategi dalam matriks kuadran berdasarkan rasio relatif antara kekuatan dan kelemahan dengan peluang dan ancaman, yang kemudian dianalisis lebih lanjut untuk menguraikan tantangan, hambatan, serta peluang dalam pelaksanaan strategi rekrutmen dan seleksi di PT Sugiura Indonesia.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung melalui wawancara mendalam dengan staf HRD PT Sugiura Indonesia, sedangkan data sekunder dikumpulkan melalui studi kepustakaan berupa jurnal ilmiah, buku referensi, laporan perusahaan, dan sumber daring yang relevan. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data kualitatif dilakukan secara tematik untuk mengidentifikasi pola-pola informasi yang relevan dari hasil wawancara, sedangkan data kuantitatif dianalisis secara sistematis menggunakan teknik skoring pada matriks IFAS dan EFAS serta matriks kuadran SWOT untuk menggambarkan posisi strategis perusahaan dalam

proses rekrutmen dan seleksi. Dalam penelitian ini tidak digunakan variabel bebas dan terikat secara konvensional seperti pada penelitian kuantitatif murni, namun fokus utamanya adalah pada strategi rekrutmen, strategi seleksi, serta efektivitas proses yang diukur berdasarkan indikator kualitas kandidat, efisiensi proses, dan kesesuaian karyawan dengan kebutuhan organisasi. Hasil kombinasi pendekatan ini diharapkan mampu memberikan gambaran strategis bagi perusahaan dalam merancang kebijakan rekrutmen dan seleksi yang lebih efektif dan adaptif di masa mendatang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Wawancara

Nama Informan : Nurrohman

Jabatan : Staf HRD

Tanggal Wawancara : 25 April 2025

Tempat Wawancara : Tempat kediaman pribadi staf HRD

Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa proses rekrutmen di perusahaan ini sudah berjalan dengan sistematis dan menggunakan prosedur yang cukup terstruktur. Proses dimulai dari identifikasi kebutuhan tenaga kerja, penyusunan kriteria kandidat, hingga penggunaan teknologi dalam penyaringan awal pelamar melalui sistem online.

Pihak HRD menjelaskan bahwa perusahaan mengutamakan seleksi berbasis kompetensi, yang dinilai melalui kombinasi tes tertulis, wawancara, dan asesmen keterampilan teknis. Namun, terdapat beberapa tantangan yang masih dihadapi, antara lain durasi proses rekrutmen yang cukup lama serta belum maksimalnya penilaian terhadap aspek soft skills dan psikologis pelamar.

Dalam hal peluang, HRD menyebutkan bahwa meningkatnya jumlah lulusan baru dan kemajuan teknologi rekrutmen menjadi potensi besar yang bisa dimanfaatkan perusahaan. Sementara itu, ancaman yang perlu diwaspadai adalah meningkatnya persaingan antar perusahaan dalam merekrut tenaga kerja berkualitas, serta ekspektasi tinggi dari kandidat terhadap kompensasi dan jenjang karier.

Secara umum, HRD menyatakan perlunya penguatan strategi rekrutmen, terutama dalam hal efisiensi waktu, pemanfaatan teknologi seperti AI dan ATS, serta peningkatan employer branding agar mampu menarik dan mempertahankan karyawan berkualitas.

Hasil Analisis SWOT

Analisis SWOT digunakan untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman dalam strategi rekrutmen dan seleksi karyawan. Hasil analisis ini diperoleh melalui wawancara dengan pihak HRD PT. Sugiura Indonesia dan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1.

Hasil SWOT Strategi Rekrutmen dan Seleksi Karyawan

IFAS (Internal Factor Analysis Strategy) *Strength + Weakness*

Kekuatan (<i>Strength</i>)				
No	Faktor-faktor strategis	Analisis		
		Bobot	Skor	Nilai
1	PT. Sugiura Indonesia memiliki sistem rekrutmen yang terstruktur dan efektif.	20	5	1
2	Proses seleksi karyawan dilakukan secara objektif dan berbasis kompetensi.	20	5	1
3	Karyawan yang direkrut memiliki keterampilan dan pengalaman	20	5	1

	yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.			
4	Perusahaan menggunakan teknologi dalam proses rekrutmen untuk meningkatkan efisiensi.	20	4	0,8
5	PT. Sugiura Indonesia memiliki citra perusahaan yang menarik bagi calon karyawan.	20	5	1
	Total	100		4,8
Kelemahan (Weakness)				
No	Faktor-faktor strategis	Analisis		
		Bobot	Skor	Nilai
1	Proses administrasi dalam perekrutan masih membutuhkan banyak waktu dan sumber daya.	20	-3	-0,6
2	Tingkat pergantian karyawan masih cukup tinggi setelah proses seleksi.	20	-4	-0,8
3	Proses seleksi karyawan belum sepenuhnya mempertimbangkan aspek psikologis dan soft skills.	20	-5	-1
4	Tidak ada sistem evaluasi yang terstruktur untuk menilai efektivitas proses rekrutmen.	20	-4	-0,8
5	Proses rekrutmen masih terlalu lama sehingga berisiko kehilangan kandidat potensial.	20	-3	-0,6
	Total	100		-3,8

TOTAL IFAS (SUMBU X)**1****EFAS (External Factor Analysis Summary) Opportunity + Threat**

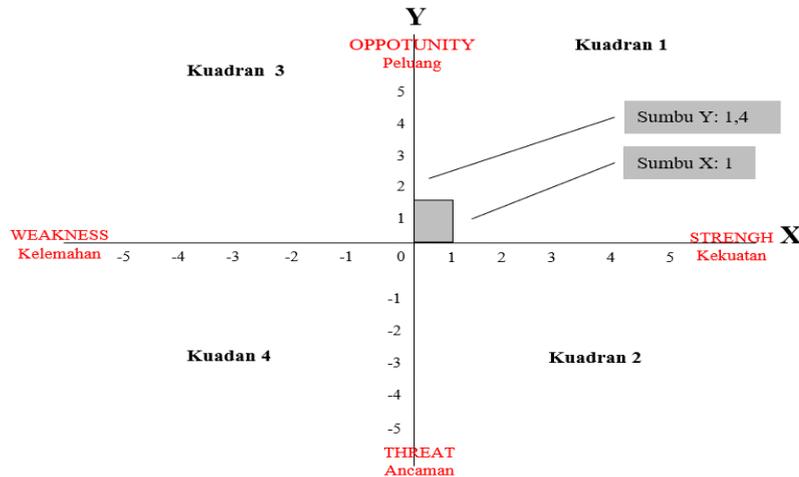
Peluang (Opportunity)				
No	Faktor-faktor strategis	Analisis		
		Bobot	Skor	Nilai
1	Banyaknya lulusan baru menciptakan peluang untuk mendapatkan SDM berkualitas.	20	5	1
2	Penggunaan Artificial Intelligence (AI) dan sistem ATS (Applicant Tracking System) dapat meningkatkan efisiensi seleksi.	20	4	0,8
3	Program pelatihan dan pengembangan karyawan dapat meningkatkan kompetensi tenaga kerja baru.	20	5	1
4	Peningkatan citra perusahaan dapat menarik lebih banyak kandidat berkualitas.	20	5	1
5	Kebijakan ketenagakerjaan yang mendukung rekrutmen tenaga kerja profesional menjadi peluang bagi perusahaan.	20	5	1
	Total	100		4,8
Ancaman (Threat)				
No	Faktor-faktor strategis	Analisis		
		Bobot	Skor	Nilai
1	Persaingan dengan perusahaan lain dalam mendapatkan tenaga kerja terbaik semakin tinggi.	20	-4	-0,8
2	Ekspektasi gaji kandidat semakin tinggi, sehingga dapat meningkatkan biaya rekrutmen.	20	-3	-0,6
3	Banyak karyawan yang pindah ke perusahaan lain setelah mendapatkan pengalaman kerja.	20	-3	-0,6

4	Perubahan kebijakan ketenagakerjaan dapat mempengaruhi strategi rekrutmen perusahaan.	20	-4	-0,8
5	Jika tidak segera beradaptasi, perusahaan dapat tertinggal dalam teknologi rekrutmen modern.	20	-3	-0,6
Total		100		-3,4

TOTAL EFAS (SUMBU Y)

1,4

Hasil Matriks SWOT



Gambar 1.

Diagram Matriks SWOT

Dengan skor IFAS yang sebesar 1 dan EFAS yang sebesar 1,4, PT. Sugiura Indonesia berada pada kuadran I dalam Matriks SWOT. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan berada dalam posisi Growth (agresif), di mana kekuatan internal yang ada, seperti sistem rekrutmen yang terstruktur dan objektif, dapat dimanfaatkan untuk merespons peluang eksternal yang tersedia, seperti banyaknya lulusan baru dan penggunaan teknologi dalam seleksi. Strategi yang disarankan adalah strategi agresif, yang meliputi pengembangan sistem rekrutmen berbasis teknologi lebih lanjut, peningkatan citra perusahaan untuk menarik lebih banyak kandidat berkualitas, serta memperkuat program pelatihan dan pengembangan karyawan guna meningkatkan kompetensi dan retensi tenaga kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi rekrutmen dan seleksi karyawan di PT. Sugiura Indonesia telah dijalankan secara sistematis dengan prosedur yang terstruktur dan berorientasi pada kompetensi. Temuan utama menunjukkan bahwa kekuatan internal perusahaan, seperti penerapan teknologi dalam rekrutmen dan seleksi objektif berbasis kompetensi, mampu menjadi modal penting dalam menghadapi peluang eksternal berupa kemajuan teknologi dan melimpahnya lulusan baru. Namun demikian, masih terdapat kelemahan dalam proses rekrutmen, seperti lamanya durasi seleksi, kurangnya penilaian aspek soft skills dan psikologis, serta belum optimalnya sistem evaluasi proses rekrutmen.

Dari hasil analisis SWOT, posisi perusahaan berada pada kuadran I (strategi agresif), yang menunjukkan bahwa kekuatan internal perlu dimaksimalkan untuk memanfaatkan peluang eksternal. Temuan ini memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kerangka konseptual strategi rekrutmen berbasis kompetensi dan teknologi, serta menegaskan pentingnya integrasi antara pendekatan strategis internal (IFAS) dan eksternal (EFAS) dalam merancang kebijakan rekrutmen yang adaptif dan

kompetitif. Penelitian ini juga membuka kemungkinan pengembangan model rekrutmen prediktif berbasis Artificial Intelligence dan sistem pelacakan pelamar (ATS) sebagai inovasi strategis di masa depan.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu mempercepat proses rekrutmen, meningkatkan kualitas asesmen soft skills, serta memperkuat citra perusahaan (employer branding) untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik. Penerapan strategi berbasis data, pelatihan berkelanjutan, dan evaluasi berkala juga penting untuk menjawab tantangan dan dinamika pasar tenaga kerja yang semakin kompetitif.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2020). *Fundamentals of human resource management*. Pearson.
- Jusriadi, E., et al. (2021). Strategi sistem rekrutmen dan seleksi karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. *SEGMEN: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 11–20.
- Mardianto, A. (2014). *Management Recruitment*. Jakarta: Pinasthika Publisher.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama. Yogyakarta: PT. Salemba Empat.
- Phillips, J. M., & Gully, S. M. (2015). Multilevel and strategic recruiting. *Journal of Management*, 41(5), 1416–1445. <https://doi.org/10.1177/0149206315582248>
- Purwanto. (2008). *Manajemen Strategi*. Bandung: Yrama Widya
- Rangkuty, F. (2009). *Analisis SWOT Cara Perhitungan Bobot, Rating, dan OCAI*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Teguh, Ambar. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet I. Jakarta: Graha Ilmu.
- Ulrich, D. (1997). Measuring human resources: an overview of practice and a prescription for results. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 36(3), 303-320.