Lampiran-Lampiran

Lampiran 1. Hasil Wawancara`

Proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT Cita Intrans Selaras Merjosari Kota Malang.

1. Menurut Wawan S.fauzi (manajer) hasil wawancara 3 Desember 2025 sebagai berikut:
    1. Apa fenomena atau masalah utama paling signifikan yang sering terjadi di Perusahaan tersebut?

       Seiring perkembangan teknologi atau perubahan zaman ada saja hal baru atau ide baru yang perlu diakomodasi dalam perusahaan. Contoh terakhir adalah kebutuhan akan seorang konten creator. Sulit untuk mengupgrade seorang staf yang mahir untuk memproduksi konten untuk mahir dalam menciptakan ide konten. Jalan paling cepat memang merekruit staf baru, namun karena direksi lebih cenderung pada peningkatan skill staf yang ada, stad SDM/HR sering kali harus mengambil jalan memutar dengan melakukan upskill kepada staf yang ada. Masalah semakin berat ketika staf yang bersangkutan enggan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan diri.
    2. Bisa dijelaskan bagaimana alur rekrutmen yang diterapkan di Perusahaan?

       Bagian yang membutuhkan mengajukan "urgensi rekruitmen staf baru" kepada bagian SDM/HRD → SDM/HRD mengeluarkan info rekruitmen → Submission CV dan Lamaran → wawancara oleh SDM/HRD → Wawancara oleh kepala bagian → seleksi → Offering Letter → Training → Signing SPK
    3. Metode rekrutmen apa yang paling sering digunakan (internal/eksternal)?

       Internal
    4. Mengapa Perusahaan memilih media sosial sebagai sarana rekrutmen?

Jangkauan informasi atas rekruitmen lebih luas.

5. Tahapan seleksi apa saja yang wajib dilewati pelamar?

   Dua sesi wawancara dengan SDM/HR dan dengan Kepala Bagian yang membutuhkan staf baru. Mereka juga akan menjalani masa trainging yang akan menentukan apakah kerja sama akan dilanjutkan ke tahap kontrak dan selanjutnya ke tahap kerja sama dengan skema staf tetap.

6. Bagaimana Bapak menentukan apakah pelamar memenuhi kualifikasi?

   Kami berpedoman pada list ketentuan yang dibutuhkan oleh bagian yang membuthkan staf baru. Selanjutnya pembacaan atas CV dan masa training selama 3 bulan (masa trainging berbeda setiap unit dan bagian) akan memberikan kami cukup informasi apakah yang bersangkutan memenuhi kualifikasi.

7. Siapa saja pihak yang terlibat dalam proses pengambilan Keputusan akhir?

   Manajer bagian, kepala bagian, kepala unit, dan SDM/HR.

8. Dalam beberapa tahun terkahir bagaimana Bapak/Ibu melihat pola keluar-masuk karyawan di Perusahaan?

   Masih cenderung stabil dan belum ada masalah serius.

9. Menurut Bapak, apa alasan utama karyawan baru memutuskan untuk keluar masuk dalam waktu singkat?

   Lebih banyak karena alasan ingin melanjutkan pendidikan; beberapa karena ingin mendirikan usaha kecil-kecilan sendiri; sedikit karena alasan fokus pada peran mereka di ranah domestic atau keluarga.

10. Apakah Perusahaan pernah menanyakan alasan kepergian mereka secara langsung (exit interview)? Jika ya, apa hasil umumnya?

    Ya kami selalu bertanya apa alasan mereka resign. Menurut kami ini penting sebagai feedback dalam upaya memberikan kesejahteraan staf ke depan.

11. Apakah ada posisi tertentu dengan Tingkat turnover paling tinggi? Mengapa posisi itu rentan?

    Posisi yang rentang adalah di unit promosi dan pemasaran. Menurut kami itu normal mengingat staf yang kami rekrut adalah anak muda yang masih punya urgensi atau mimpi untuk melanjutkan pendidikan mereka.

12. Bagaimana dampak turnover dini terhadap operasional Perusahaan?

    Tidak serius, hanya saja kami harus sering melakukan rekruitmen staf baru dan melakukan proses training. Secara waktu dan tenaga cukup terkuras, namun itu harga agar perusahaan tetap dinamis.

13. Bagaimana Bapak/Ibu menilai kebutuhan tenaga kerja di PT Cita Intrans Selaras? *Untuk periode ini, jumlah tenaga cenderung cukup. Rekrutmen hanya perlu jika ada staf yang resign.*

2. Menurut Rucul Zana (HRD) hasil wawancara 3 Desember 2025 sebagai berikut:

    1. Bagaimana prosedur awal yang dilakukan HRD Ketika lowongan dibuka? *Membuat pengumuman lowongan dan memberikan perintah kerja untuk bagian informasi untuk menyebarluaskan info lowker tersebut.*
    2. apa yang paling efektif menjaring pelamar?

       Facebook, dan WA

    3. Apa saja kriteria dasar yang digunakan saat seleksi administrasi?

Strata pendidikan, domisili, tingkat mobilitas, kepemilikan surat-surat ijin resmi, dan skill utama yang sesuai dengan posisi atau peran yang diisi.

4. Bagaimana proses penyaringan berkas dilakukan?

   Bagian SDM/HR akan membaca secara menyeluruh CV yang masuk.

5. Apakah Perusahaan menggunakan tes tulis atau psikotes?

   Selama ini kami belum memakai tes tulis dan psikotes.

6. Bagaimana HRD menentukan pelamar yang lolos atau tidak?

   Melihat dari hasil analisa CV, hasil wawancara langsung kepala bagian, dan hasil wawancara angsung HRD/SDM.

7. Apa yang dinilai dalam wawancara HRD?

   Kepribadian & karakter calon. Misalnya:

   - *apakah calon sopan, mampu bekerja sama, tahan tekanan, dan jujur.*
   - *Motivasi kerja. Mengapa melamar di perusahaan ini, apa tujuan kariernya.*
   - *Kesesuaian nilai dan budaya perusahaan. Apakah calon bisa beradaptasi dengan gaya kerja tim.*
   - *Kesiapan administratif. Misalnya gaji yang diharapkan, kesediaan jam kerja, lokasi penempatan, dan masa percobaan.*
   - *Riwayat pekerjaan & alasan keluar dari tempat sebelumnya*.

8. Bagaimana HRD menilai kecocokan pelamar dengan budaya Perusahaan?

   Seorang HRD akan menilai kecocokan pelamar dengan budaya perusahaan bukan hanya dari jawaban mereka, tapi dari cara mereka bersikap dan merespons selama proses rekrutmen.

9. Bagaimana perbedaan wawancara HRD dengan wawancara user (manajer/owner)?

Perbedaanya ada pada tujuan dua wawancara tersebut. Wawancara oleh HRD menilai kecocokan personal, nilai, dan potensi umum calon karyawan dalam budaya organisasi adapun menilai kompetensi teknis dan kecocokan kerja di tim/posisi tertentu.

3. Menurut Vita (karyawan) hasil wawancara 6 Desember 2025 sebagai berikut:

1. Dari mana anda mengetahui informasi lowongan?

   website

2. Apa alasan anda melamar perusahaan ini?

   Karena tertarik dengan manajemen perusahaannya.

3. Bagaimana pengalaman anda saat mengirim lamaran?

   Online dan waktu interview membawa CV dan berkas

4. Apakah informasi lowongan menurut anda jelas?

   jelas

5. Tahapan seleksi apa saja yang anda ikuti?

   Interview dan langsung masuk kerja

6. Bagaimana pengalaman anda saat proses wawancara?

   Menegakkan ,lama kelamaan bisa enjoi karena dari pewawancara juga sendiri santay hanya bertanya-tanya seputar pekerjaan.

7. Apakah proses seleksi menurut anda adil dan transparan?

   Sangat adil dan transparan

8. Setelah diterima apakah pekerjaan sesuai dengan yang di jelaskan saat seleksi?

   Sesuai Dan setelah 2 tahun saya kerja diperusahaan ini ada beberapa pekerjaan tambahan di luar lowongan yang di eplay

9. Bagaimana pengalaman anda saat beradaptasi dengan lingkungan kerja?

   Hari pertama perkenalan dan lama-lama adaptasinya lumayan cepat, karena karyawannya juga ramah, dan mudah bergaul.

10. apakah anda mendapatkan pembekalan atau pelatihan awal?

    Dapat, tiga bulan pertama masa trending adalah pembekalan

11. Apa saran anda untuk meningkatkan proses rekrutmen dan seleksi?

    Ada beberapa orang yang melamar dan tidak pakai seleksi dan langsung masuk tanpa interview menurutku masih jadi kendala. karena orang2 yang melamar resmi seperti saya jadi kehilangan kesempatan mengecil.jadi saran saya harus ikut seleksi dan intervew seperti karyawan lain.

4. Menurut Almas (karyawan) hasil wawancara 12 Desember 2025 sebagai berikut:

1. Dari mana anda mengetahui informasi lowongan?

   Aplikasi namanya kita lulus

2. Apa alasan anda melamar perusahaan ini?

   Alasannya sesuai dengan bidang dan keahlian

3. Bagaimana pengalaman anda saat mengirim lamaran?

   Karena sudah beberapa kali bekerja jadi biasa saja

4. Apakah informasi lowongan menurut anda jelas?

   Jelas dan sesuai

5. Tahapan seleksi apa saja yang anda ikuti?

   Wawancara pertama,tes dan masuk wawancara kedua penerimaan

6. Bagaimana pengalaman anda saat proses wawancara?

   Takut tidak diterima kerja

7. Apakah proses seleksi menurut anda adil dan transparan?

   Sangat adil dan transparan

8. Setelah diterima apakah pekerjaan sesuai dengan yang di jelaskan saat seleksi?

   sesuai

9. Bagaimana pengalaman anda saat beradaptasi dengan lingkungan kerja?

   Awalnya sulit dan lamakelamaan terbiasa

10. Apakah anda mendapatkan pembekalan atau pelatihan awal?

    Tidak mendapatkan

11. Apa saran anda untuk meningkatkan proses rekrutmen dan seleksi?

    Di perbanyak lagi lowongannya agar banyak pilihan.

5. Menurut Farid (karyawan) hasil wawancara 12 Desember 2025 sebagai berikut:

1. Dari mana anda mengetahui informasi lowongan?

   Instagram(info loker malang)

2. Apa alasan anda melamar perusahaan ini?

   Sesuai apa yang saya pelajari dan mengembangkan apa yang saya dapatkan dari sekolah dan memilih perusahaan ini sesua bidang saya yaitu desain grafis

3. Bagaimana pengalaman anda saat mengirim lamaran?

   Kirim lamaran lewat email

4. Apakah informasi lowongan menurut anda jelas?

   Jelas dan sesuai (skill,kriteria,alamat)

5. Tahapan seleksi apa saja yang anda ikuti?

Dua kali interview,yang pertama interview terkait berkas-berkas,lalu ada tes desain karena saya dibagian desain setelah tes beberapa hari kemudian di panggil lagi untuk interview kedua yaitu terkait perjanjian kerja dan diterima kerja

6. Bagaimana pengalaman anda saat proses wawancara?

   Interview pertama Menunjukkan portofolio ke pewawancara dan langsung di seleksi dikasih tema promosi untuk desain.interview kedua terkait jam kerja dan gaji

7. Apakah proses seleksi menurut anda adil dan transparan?

   Sangat adil dan transparan

8. Setelah diterima apakah pekerjaan sesuai dengan yang di jelaskan saat seleksi?

   Sesuai

9. Bagaimana pengalaman anda saat beradaptasi dengan lingkungan kerja?

   Ramah,untuk urusan pekerjaan dibicarakan apa yang perlu saja

10. Apakah anda mendapatkan pembekalan atau pelatihan awal?

    Di awal tidak ada pelatihan,dan pelatihan itu waktu belajar editing video dan fotografer

11. Apa saran anda untuk meningkatkan proses rekrutmen dan seleksi?

    Untuk lingkupnya diperluas,tidak hanya promosi di instagram saja,mungkin di aplikasi lain.untuk wawancara tes seleksinya lebih di perketat lagi.supaya dapat orang yang benar-benar kompeten di bidangnya

Lampiran 2: permohonan ijin penelitian

Yayasan Biña Patria Nusantara
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Jl. Telaga Warna Tlogomas Malang, 65144,-Indonesia Telp. 0341-565500; Fax 0341-565522
Program Studi : AKUNTANSI, MANAJEMEN

Nomor : 4079/TB- FE /DL-520 /11/2025
Lampiran :
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian dan Permintaan / Pengambilan Data

Kepada Yth : Pimpinan / Kepala
PT Cita Intrans

Di Jln.Joyosuko Metro No.42 Merjosari Kota Malang

Dengan Hormat

Dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir bagi mahasiswa Universitas Tribhuwana Tunggadewi Program Strata 1 (satu), diwajibkan melaksanakan Penelititan guna penyusunan Skripsi. Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon untuk memperkenankan mahasiswa kami :

Nama	: YANICE DAPA OLE
NPM	: 2022120023
Fakultas	: FAKULTAS EKONOMI
Program Studi	: MANAJEMEN
Judul Skripsi	: Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada PT Cita Intrans Selaras Merjosari Kota Malang

Untuk dapat melaksanakan penelititan dan pengumpulan data yang diperlukan dari : PT Cita Intrans

Demikian surat permohonan ini, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Malang, 03/11/2025
Dekan,

Dr. AHMAD MUKOFFI, S.E., M.SA
NUPTK : 0706087401

Tembusan , Kepada Yth :
1. Ketua Program Studi MANAJEMEN

2. .....

* Di Foto Copy sejumlah tembusan yang diperlukan

Lampiran 3: surat jalan penelitian

Yayasan Bina Patria Nusantara
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Jl. Telaga Warna Tlogomas Malang, 65144,-Indonesia Telp. 0341-565500; Fax 0341-565522
Program Studi : AKUNTANSI, MANAJEMEN

SURAT JALAN PENELITIAN UNTUK TUGAS AKHIR/ SKRIPSI

Nomor :449/TB- FE /DL-420 /11/2025

1.	Pejabat yang berwenang memberi tugas :	Dr. AHMAD MUKOFFI, S.E., M.SA Jabatan Dekan Fakultas : FAKULTAS EKONOMI
2.	Mahasiswa yang ditugaskan	YANICE DAPA OLE NIM : 2022120023 MANAJEMEN
3.	Judul Penelitian / Skripsi	Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada PT Cita Intrans Selaras Merjosari Kota Malang
4.	Tujuan	PT Cita Intrans Jln Joyosuko Metro No.42 Merjosari Kota Malang
5.	Lamanya Tugas : Tanggal Berangkat Tanggal Kembali	 01/Dec/2025 01/Jan/2026

Telah Datang,
Pimpinan Instansi,

CITA INTRANS SELARAS

WAWAN S FAVZI

Mengetahui,
Pembimbing Utama,

Dr. Willy Tri Hardiyanto, Ssos., MM, MAP.

Telah diberikan dengan keterangan bahwa perjalanan tersebut diatas benar dilakukan atas tugasnya dan semata-mata untuk kepentingan studi dalam waktu yang telah di tentukan.

Telah kembali,
Dekan,

Dr. AHMAD MUKOFFI, S.E., M.SA
NIP/NIDN: 0706087301

Malang, 01/11/2025
Dekan,

Dr. AHMAD MUKOFFI, S.E., M.SA
NIP/NIDN: 0706087301

Lampiran 4: Dokumentasi Penelitian

1.Wawancara bersama manajer



2. Wawancara bersama HRD



3. wawancara bersama karyawan (Vita)



4.Wawancara bersama karyawan (Almas)



5.Wawancara bersama karyawan (Farid)

