

# Kebijakan Screening dan Verifikasi Latar Belakang Karyawan

---

No. Doc	: POL-001-2025
Versi / Revisi	: v1.0 / Rev 0
Departemen	: Human Resources
Disusun Oleh	: Staff HR
Disetujui Oleh	: Manager HR

**Tanggal Rilis:** 20/05/2025

## Profil Perusahaan

PT LangGo adalah perusahaan yang bergerak di bidang pengembangan aplikasi ojek online khusus kendaraan motor. Berdiri sejak tahun 2023, PT LangGo telah menjadi perusahaan aplikasi ojek online yang terpercaya di Indonesia dengan layanan transportasi yang cepat, aman, dan terjangkau bagi masyarakat luas. PT LangGo memprioritaskan kualitas layanan, keamanan, dan kenyamanan pelanggan. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan berkomitmen untuk merekrut dan mempertahankan sumber daya manusia yang profesional, berintegritas, dan sesuai dengan nilai-nilai perusahaan.

## 1. Tujuan

PT LangGo percaya bahwa memilih orang yang tepat untuk posisi yang tepat adalah fondasi dari layanan yang berkualitas dan berkelanjutan. Karena itu, PT LangGo mengedepankan proses seleksi berbasis penilaian berdasarkan kemampuan, integritas, dan kecocokan kandidat dengan nilai-nilai perusahaan. Kebijakan ini dibuat untuk memastikan bahwa proses screening atau penyaringan latar belakang dilakukan secara konsisten, adil, dan bertanggung jawab di seluruh proses rekrutmen maupun penempatan internal.

## 2. Ruang Lingkup

---

Document No: POL-001-2025

Revision No: 0

Dokumen ini dibuat untuk menetapkan kebijakan dalam pelaksanaan proses screening atau penyaringan calon karyawan PT LangGo. Dokumen ini mencakup kebijakan screening pra-kerja yang diterapkan kepada seluruh kandidat yang melamar di PT LangGo, baik sebagai karyawan tetap, kontrak, maupun mitra pengemudi ojek LangGo. Kebijakan dalam dokumen ini juga berlaku bagi karyawan yang dipindahkan ke posisi dengan tanggung jawab atau akses informasi lebih tinggi, terlibat dalam evaluasi ulang atas dasar risiko tertentu (laporan insiden, pengaduan, dll.), atau pemeriksaan ulang secara berkala.

### 3. Acuan Normatif

- ISO/IEC 27001:2022
- Undang-undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Perlindungan Data Pribadi
- Peraturan Kepala Perusahaan terkait kebijakan rekrutmen dan keamanan informasi
- Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia

### 4. Istilah dan Definisi

- **CV (Curriculum Vitae):** dokumen yang berisi gambaran mengenai pengalaman calon karyawan dan kualifikasi lainnya.
- **SKCK (Surat Keterangan Catatan Kepolisian):** surat keterangan resmi yang dikeluarkan oleh Kepolisian Republik Indonesia untuk menyatakan ada tidaknya catatan kriminal.
- **STNK (Surat Tanda Nomor Kendaraan):** dokumen bukti registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor.
- **SIM (Surat Izin Mengemudi):** dokumen resmi dari Kepolisian Republik Indonesia sebagai bukti memenuhi persyaratan untuk mengemudi kendaraan bermotor.
- **Pihak ketiga:** orang atau organisasi di luar perusahaan yang memiliki hubungan bisnis dengan perusahaan.

- **Uji Teknis:** Pengujian kemampuan praktis calon karyawan sesuai dengan standar perusahaan.

## **5. Kebijakan**

### **5.1 Screening (Penyaringan)**

#### **5.1.1. Jenis Screening yang Dilakukan**

Proses screening yang dilakukan bergantung pada kebutuhan dari tiap posisi yang dilamar calon karyawan. Adapun jenis screening yang dilakukan sebagai berikut:

- Verifikasi identitas untuk memastikan keaslian identitas dari calon karyawan. Dokumen yang diperlukan berupa fotocopy KTP calon karyawan.
- Verifikasi latar belakang pendidikan dan pengalaman untuk memastikan keaslian informasi yang disampaikan calon karyawan. Dokumen yang diperlukan berupa CV (Curriculum Vitae), ijazah pendidikan terakhir, sertifikat keahlian, referensi atau riwayat pekerjaan sebelumnya.
- Pemeriksaan catatan kriminal untuk memastikan karyawan yang di PT LangGo memiliki integritas dan rekam jejak yang sesuai dengan standar etika dan keamanan perusahaan. Dokumen yang diperlukan berupa SKCK dan surat keterangan bebas narkoba.
- Pemeriksaan latar belakang keuangan dilakukan khusus bagi calon karyawan departemen keuangan untuk memastikan kandidat memiliki rekam jejak keuangan yang sehat serta tidak memiliki riwayat atau potensi penyalahgunaan dana perusahaan.

#### **5.1.2. Keadilan dan Tanpa Diskriminasi**

PT LangGo berkomitmen untuk melakukan proses screening secara adil, tanpa adanya diskriminasi terhadap ras, agama, jenis kelamin, atau bentuk diskriminasi lainnya. Hasil dari screening calon karyawan tidak akan digunakan untuk mendiskriminasi, melainkan sebagai alat pendukung dalam pengambilan keputusan kerja yang objektif.

## **5.2 Privasi dan Kerahasiaan**

### **5.2.1. Proses dan Persetujuan**

Proses screening dilakukan hanya setelah perusahaan memperoleh persetujuan dari kandidat atau karyawan yang bersangkutan. Kandidat akan diberi penjelasan mengenai dokumen dan persyaratan apa saja yang dibutuhkan untuk posisi yang dilamar.

### **5.2.2. Digunakan untuk Tujuan yang Jelas**

Data hasil screening tidak akan digunakan di luar konteks pengambilan keputusan kerja, seperti seleksi, penempatan, atau evaluasi risiko. Perusahaan tidak akan menggunakan data tersebut untuk keperluan lain—kecuali ada kewajiban hukum atau permintaan dari otoritas yang berwenang.

### **5.2.3. Dijaga dengan Standar Keamanan Tinggi**

Semua informasi disimpan secara digital di sistem yang aman dan hanya bisa diakses oleh tim HR atau pihak yang berwenang. Perusahaan menggunakan sistem keamanan data yang setara dengan standar industri (dan terus ditingkatkan), untuk memastikan informasi pribadi tetap terlindungi.

### **5.2.4. Dijaga Kerahasiaannya**

Data kandidat atau karyawan tidak akan dibagikan kepada pihak ketiga tanpa izin, kecuali jika diwajibkan secara hukum. Semua pihak yang terlibat dalam pengelolaan data ini juga telah menandatangani perjanjian kerahasiaan.

## **6. Tanggung Jawab dan Akuntabilitas**

1. Departemen HRD bertanggung jawab untuk melaksanakan proses screening dan menyimpan hasilnya.

2. Manajer Departemen HR bertanggung jawab untuk menyetujui hasil dan memutuskan kelayakan kandidat.
3. Direktur Utama bertanggung jawab akhir untuk memastikan konsistensi dan kepatuhan kebijakan ini.
4. Tim Operasional Mitra bertanggung jawab untuk melaksanakan proses pendaftaran dan verifikasi data calon mitra driver serta memastikan kelengkapan dokumen yang dibutuhkan.

## 7. Penilaian Risiko Berdasarkan Kategori Peran

PT LangGo menerapkan pendekatan manajemen risiko terhadap proses penyaringan karyawan, berdasarkan pengelompokan peran berikut:

Departemen	Kategori	Deskripsi Risiko	Tingkat Risiko
IT	Pengakses Sistem (Staf Teknis)	Staf ini memiliki akses langsung ke sistem backend, database pengguna, dan data sensitif lainnya. Tindakan yang tidak etis atau kelalaian dapat berdampak besar pada keamanan data dan operasional LangGo.	Tingkat Tinggi
Akuntansi	Fungsi Keuangan	Staf ini menangani laporan keuangan, pengeluaran, dan pendapatan. Kesalahan atau kecurangan dapat merugikan secara finansial dan hukum.	Tingkat Tinggi
Front Office (Customer Service,	Staf Umum (Dipercaya)	Staf ini mewakili wajah publik LangGo dan memiliki akses ke informasi pelanggan serta data transaksi.	Tingkat Sedang

Administrasi)		Kesalahan atau kebocoran informasi bisa berdampak reputasional dan hukum.	
Front Office (Pemasaran)	Staf Umum	Mempengaruhi persepsi publik terhadap merek LangGo. Risiko berkaitan dengan integritas komunikasi dan kampanye publik.	Tingkat Sedang
SDM (HR)	Staf Umum	Mengelola data pribadi karyawan dan proses rekrutmen. Risiko berkaitan dengan privasi dan kepatuhan hukum ketenagakerjaan.	Tingkat Sedang
Operasional Mitra (Ojek)	Staf Umum	Berinteraksi langsung dengan pelanggan dan mengemudikan kendaraan bermotor atas nama LangGo. Risiko menyangkut keselamatan, pelayanan, dan citra perusahaan.	Tingkat Sedang
Posisi magang atau entry-level	Staf Umum (Pengawasan Ketat)	Staf magang atau entry-level masih dalam proses pelatihan, dengan tanggung jawab yang terbatas dan bekerja di bawah pengawasan langsung.	Tingkat Rendah

## 8. Penilaian Hasil Screening

**8.1.** Jika hasil bersih: kandidat diluluskan.

**8.2.** Jika ada keraguan: kandidat diberi ruang klarifikasi.

**8.3.** Jika tetap bermasalah: keputusan diambil bersama kepala departemen dan HR berdasarkan risiko peran, nilai perusahaan, dan kepatuhan hukum.

**8.4.** Dalam kasus rescreening, langkah mitigasi atau pemutusan hubungan kerja akan dipertimbangkan.

## Lampiran 1 – Jenis Pemeriksaan Berdasarkan Posisi

Posisi	Jenis Pemeriksaan
Programmer / Web Developer	CV, verifikasi identitas, SKCK, verifikasi pendidikan, pengalaman kerja, uji teknis, surat keterangan bebas narkoba.
Customer Service / Admin / Marketing	CV, verifikasi identitas, SKCK, verifikasi ijazah, pengalaman kerja, surat keterangan bebas narkoba.
Akuntansi / Keuangan	CV, verifikasi identitas, SKCK, verifikasi pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang keuangan, sertifikasi akuntansi, surat keterangan bebas narkoba.
HR / SDM	CV, verifikasi identitas, SKCK, verifikasi ijazah, referensi kerja, surat keterangan bebas narkoba.
Mitra driver ojek	Verifikasi identitas, verifikasi SIM C, STNK, SKCK, CV sederhana, surat keterangan bebas narkoba.
Magang	CV, verifikasi identitas, referensi kampus/tempat kerja sebelumnya (jika ada).