



Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo

Nafisatul Ilim^{1*}, M. Isa Anshori²
^{1,2} Universitas Trunojoyo Madura, Indonesia

Alamat: Jl. Raya Telang, Perumahan Telang Indah, Telang, Kec. Kamal, Kabupaten Bangkalan,
Jawa Timur 69162

Korespondensi penulis: nafisatulilim@email.com *

Abstract. This study aims to analyze the recruitment and selection process at PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo, an outsourcing service company. A qualitative approach was used, involving observation, interviews, and documentation. The results show that the recruitment process consists of several stages: receiving job requests, job posting, administrative selection, interviews, psychological tests, and onboarding. However, challenges arise such as difficulty in finding qualified candidates, ineffective job postings, and candidates resigning shortly after hiring due to mismatched expectations. Solutions implemented include stricter screening, targeted job advertisements, and presenting real work conditions through video during interviews. This research is expected to contribute to improving recruitment effectiveness in outsourcing companies.

Keywords: outsourcing, recruitment, selection

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo, sebuah perusahaan penyedia jasa outsourcing. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen dilakukan melalui beberapa tahapan, mulai dari penerimaan permintaan tenaga kerja (PTK), penyebaran lowongan kerja, seleksi administratif, tes wawancara, hingga tes psikologi dan onboarding. Namun, dalam pelaksanaannya, perusahaan menghadapi beberapa kendala seperti sulitnya menemukan kandidat yang sesuai dengan kualifikasi, penyebaran lowongan yang tidak tepat sasaran, serta tingginya tingkat ketidaksesuaian ekspektasi kerja sehingga menyebabkan kandidat hanya bertahan dalam waktu singkat. Solusi yang diterapkan meliputi penyaringan kandidat yang lebih ketat, penyebaran informasi lowongan yang lebih terarah, serta penyampaian gambaran pekerjaan melalui video saat wawancara. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk meningkatkan efektivitas rekrutmen di perusahaan outsourcing.

Kata kunci: outsourcing, rekrutmen, seleksi

1. LATAR BELAKANG

Proses rekrutmen dan seleksi karyawan memiliki peranan penting dalam menentukan kualitas sumber daya manusia (SDM) di suatu organisasi. Proses ini menjadi pondasi awal bagi perusahaan dalam mendapatkan tenaga kerja yang kompeten, sesuai dengan kebutuhan dan budaya kerja yang ada. Beberapa penelitian sebelumnya, seperti oleh Retno Widawati (2021) dan Lestari (2022), menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang efektif sangat memengaruhi kinerja dan hasil kerja perusahaan. Tapi, kebanyakan penelitian tersebut dilakukan di perusahaan manufaktur atau perusahaan besar, bukan di perusahaan outsourcing. PT Wijaya Kusumo Joyo Mulyo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa outsourcing dan memiliki cara kerja yang berbeda dalam proses rekrutmen dan seleksi. Tidak

seperti perusahaan pada umumnya yang merekrut untuk kebutuhan internal, perusahaan outsourcing juga harus menyesuaikan calon tenaga kerja dengan permintaan serta harapan dari klien. Hal ini menambah kompleksitas dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi.

Gap Analysis dari penelitian ini terletak pada fokus terhadap proses rekrutmen dan seleksi di perusahaan outsourcing, yang belum banyak diteliti secara mendalam, khususnya di konteks lokal seperti PT Wijaya Kusumo Joyo Mulyo. Penelitian ini akan memberikan gambaran nyata mengenai bagaimana proses rekrutmen dilakukan, kendala-kendala apa yang dihadapi di lapangan, serta solusi konkret yang dapat diterapkan dalam menghadapi tantangan tersebut. Dengan demikian, urgensi penelitian ini sangat tinggi karena hasilnya tidak hanya bermanfaat secara akademik, tetapi juga aplikatif bagi manajemen perusahaan outsourcing dalam meningkatkan kualitas layanan dan efisiensi kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penelitian ini memiliki tiga tujuan utama. Pertama, untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi karyawan di PT Wijaya Kusumo Joyo Mulyo. Kedua, untuk mengidentifikasi berbagai kendala yang muncul selama proses tersebut berlangsung. Ketiga, untuk menemukan solusi yang tepat dalam mengatasi hambatan-hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan di perusahaan tersebut.

2. KAJIAN TEORITIS

Menurut Mardianto (2014:8), rekrutmen adalah proses untuk memperoleh calon karyawan yang memiliki kemampuan sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan organisasi atau perusahaan. Naheed dan Amir (2012) menjelaskan bahwa rekrutmen adalah proses pencarian individu yang dianggap cocok untuk suatu posisi kerja. Setiap pekerjaan di bidang bisnis memerlukan karyawan yang memiliki kemampuan dan kualitas yang baik sebagai nilai tambah bagi perusahaan. Sementara itu, Omolo, Oginda, dan Oso (2012) menyebutkan bahwa rekrutmen melibatkan pencarian kandidat melalui iklan atau cara lain, kemudian diseleksi melalui tes dan wawancara untuk menilai apakah mereka mampu menjalankan tugas dengan baik. Herman Sofyandi (2010:108) menambahkan bahwa rekrutmen adalah serangkaian aktivitas yang dimulai saat perusahaan membuka lowongan kerja hingga menemukan calon yang sesuai dengan posisi yang dibutuhkan.

Menurut Simamora (1997, dalam Yana 2015), proses rekrutmen memiliki beberapa tujuan penting. Pertama, untuk menarik sebanyak mungkin calon pelamar agar perusahaan memiliki lebih banyak pilihan dalam menyeleksi kandidat yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Kedua, setelah karyawan diterima, diharapkan mereka bisa bekerja dengan baik

dan bertahan dalam jangka waktu yang telah disepakati. Ketiga, proses rekrutmen juga sebaiknya memberikan dampak positif bagi citra perusahaan, bahkan bagi pelamar yang tidak lolos seleksi, agar tetap memiliki kesan baik terhadap perusahaan tersebut.

Seleksi merupakan langkah awal yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi dan memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas di perusahaan. Menurut Dale Yoder (1981), seleksi adalah proses di mana calon karyawan dikelompokkan menjadi dua, yaitu mereka yang diterima dan mereka yang tidak diterima. Sementara itu, menurut Malayu Hasibuan, seleksi adalah proses memilih dan memutuskan pelamar mana yang layak diterima dan mana yang harus ditolak berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Nitisemito (1996:36), tujuan dari proses seleksi adalah untuk menempatkan orang yang tepat di posisi yang tepat atau sering disebut "The Right Man in The Right Place". Hal ini sejalan dengan pendapat Fauzi (2018) dan Garaika (2019) yang menyatakan bahwa perusahaan harus mampu memilih calon tenaga kerja yang sesuai dengan posisi yang dibutuhkan. Beberapa tujuan dari proses seleksi antara lain memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan yang cocok untuk suatu jabatan, menjamin bahwa investasi perusahaan di bidang SDM memberikan hasil yang baik, membantu dalam menempatkan pelamar sesuai minat dan kemampuan, serta memperlakukan semua pelamar secara adil agar terhindar dari diskriminasi dan meminimalisir risiko merekrut orang yang tidak sesuai.

Menurut Rivai (2018), proses seleksi adalah tahapan dalam memilih sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria untuk mengisi posisi tertentu di perusahaan. Proses ini dimulai dari saat pelamar mengajukan lamaran kerja hingga perusahaan mengambil keputusan apakah pelamar tersebut diterima atau tidak. Adapun beberapa jenis dari proses seleksi antara lain sebagai berikut:

1. Seleksi administrasi: Merupakan tahap pemeriksaan dokumen yang diajukan oleh pelamar untuk memastikan apakah semua persyaratan yang diminta oleh perusahaan telah terpenuhi. Dokumen tersebut bisa berupa ijazah, daftar riwayat hidup, surat lamaran kerja, surat keterangan domisili, sertifikat keahlian, pas foto, salinan identitas diri, surat keterangan sehat dari dokter, akta kelahiran, hingga dokumen lain seperti pengalaman kerja, usia, jenis kelamin, dan status perkawinan,.
2. Seleksi secara tertulis : Pada tahap ini, pelamar akan mengikuti beberapa jenis tes tertulis, seperti tes kecerdasan, tes kepribadian, tes bakat, tes minat, dan tes prestasi, untuk mengukur kemampuan dan kesesuaian dengan posisi yang dilamar.

3. Seleksi tidak tertulis : Seleksi ini mencakup proses yang tidak dilakukan secara tertulis, seperti wawancara, uji praktik kerja, serta pemeriksaan kesehatan atau tes medis untuk memastikan kesiapan fisik dan mental calon karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Zuhriyalsyah (2019) menunjukkan bahwa proses rekrutmen di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera sudah berjalan dengan baik. Sementara itu, proses seleksi dan penempatan dinilai sangat memuaskan oleh para karyawan outsourcing, terutama yang bekerja di bagian administrasi. Seleksi dilakukan melalui tes tertulis dan wawancara, dengan mempertimbangkan kecocokan antara kemampuan pelamar dan kebutuhan perusahaan klien. Setelah dinyatakan lolos seleksi, karyawan langsung ditempatkan di lokasi kerja dan dibekali dengan pelatihan kerja secara langsung di lapangan.

3 METODE PENELITIAN

Waktu dan Tempat penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan, yaitu mulai dari bulan Maret hingga Mei 2025, yang berlokasi di PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa dan beralamat di Jl. Hasanudin No.10, Karanganyar, Kec. Panggungrejo, Kota Pasuruan. Adapun ruang lingkup layanan yang disediakan oleh perusahaan ini meliputi penyedia jasa tenaga kerja (outsourcing), konsultan manajemen dan hukum, pengurusan dokumen perizinan dan legalitas perusahaan, pengurusan izin kerja dan izin tinggal untuk tenaga kerja asing (TKA), serta pelayanan jasa tenaga kerja dan pengamanan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, di mana peneliti berperan langsung sebagai alat utama dalam mengumpulkan data dan mengamati kondisi nyata dari objek yang diteliti. Metode kualitatif ini lebih fokus pada pemahaman makna yang mendalam dari suatu fenomena, bukan pada penyimpulan yang berlaku umum. (Sugiyono, 2013).

Teknik Pengumpulan data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga teknik, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Berikut penjelasannya:

1. Observasi dilakukan dengan cara mengamati secara langsung kegiatan di lokasi penelitian. Teknik ini digunakan untuk memperoleh informasi tentang bagaimana proses rekrutmen dan seleksi dijalankan di PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo.
2. Wawancara merupakan proses komunikasi dua arah, di mana peneliti mengajukan pertanyaan kepada narasumber untuk mendapatkan informasi yang relevan dengan topik penelitian.

3. Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dan mencatat data dari berbagai dokumen yang tersedia di perusahaan. Teknik ini bertujuan untuk memperoleh bukti dan data tertulis terkait proses rekrutmen dan seleksi karyawan.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data kualitatif dengan pendekatan Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2013). Analisis dilakukan melalui tiga tahap, yaitu reduksi data untuk menyaring informasi penting dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penyajian data dalam bentuk narasi atau tabel agar lebih mudah dipahami serta penarikan kesimpulan yang bersifat sementara dan perlu diverifikasi selama proses penelitian berlangsung.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses Rekrutmen karyawan pada PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo di lakukan untuk memenuhi 2 kebutuhan karyawan yaitu memenuhi karyawan internal perusahaan dan kebutuhan karyawan klien (user). Karena PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo bergerak pada bidang jasa, salah satu kegiatan operasionalnya adalah layanan penyedia jasa tenaga kerja (outsourcing) dan melakukan proses rekrutmen dan seleksi karyawan.

Pihak yang berwenang untuk menyelenggarakan dan melakukan rekrutmen karyawan pada PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo bagian HR (*human resource*) beserta stafnya. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, maka diperoleh bukti-bukti mengenai proses rekrutmen dan seleksi pada PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo yaitu :

1. Menerima PTK (permintaan Tenaga Kerja) dari User

Dalam proses rekrutmen pada PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo proses pertama adalah menerima permintaan tenaga kerja dari klien, user atau departemen lain dalam perusahaan yang sedang membutuhkan karyawan. Permintaan tenaga kerja (PTK) ini berisi informasi seperti jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, bagian, kualifikasi, dan waktu kebutuhan tenaga kerja tersebut.

2. Membuat Lowongan kerja

Setelah menerima permintaan Tenaga kerja dari user (klien, departemen internal perusahaan) staff HR (*human resource*) melakukan pembuatan pamflet lowongan pekerjaan informatif di canva yang berisi posisi, kualifikasi, deskripsi pekerjaan, penempatan, link atau barcode untuk pendaftaran dan tatacara kirim surat lamaran. Selain membuat pamflet lowongan pekerjaan staff HR juga membuat caption untuk pamflet lowongan kerja yang jelas dan informatif.

3. Mengiklankan Lowongan Kerja

Pamflet lowongan kerja dan caption lowongan kerja yang sudah di buat proses selanjutnya adalah penyebaran lowongan kerja. Penyebaran lowongan pekerjaan yang di lakukan oleh PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo di lakukan dengan 2 cara yaitu online dan offline.

- a) Cara yang pertama online yaitu dengan menggunakan media sosial seperti penyebaran lowongan kerja di grub WA Rekrutemen PT. Wijaya Kusumo, instagram, Linked In, dan postingan / grub facebook yang sesuai target penyebaran baik dari segi domisili dan posisi.
- b) Cara Yang kedua media offline yaitu dengan cara mengikuti acara / event job fair, dan sosialisasi ke sekolah SMK/SMA sederajat yang berada di sekitar perusahaan dan melakukan kerjasama sehingga proses rekrutmen lebih cepat menjangkau calon pelamar.

4. Melakukan Seleksi Administratif (Screening Lamaran Karyawan)

Setelah lamaran masuk, proses selanjutnya adalah screening data lamaran karyawan yaitu dengan memeriksa kelengkapan dan kesesuaian dokumen pelamar seperti CV, ijazah, sertifikat, dan pengalaman kerja sesuai kriteria yang ditetapkan. Screening data karyawan ini di lakukan di 3 media yaitu di chat WhatsApp, Jawaban Google form pendaftaran lamaran pekerjaan, dan E-mail.

5. Melakukan Tes Interview

Kandidat yang lolos seleksi administrasi kemudian di jadwalkan untuk mengikuti wawancara dengan di undang melalui chat pribadi via WA menginformasikan bahwa akan di laksanakan tes interview. Proses Tes interview pada PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo di lakukan dengan 2 tahapan yaitu :

- a) Tes interview HR, interview ini di lakukan oleh staff HR untuk menggali informasi soft skill dari calon karyawan yang di lihat sesuai CV nya. Dan menilai attitude dan kepribadian pelamar.
- b) Tes Interview user, Interview ini di lakukan oleh user yang melakukan permintaan tenaga kerja, dalam interview ini di lakukan untuk menggali informasi tentang kemampuan hard skill pelamar. Proses interview ini di lakukan sesuai kebutuhan tenaga kerja yang membutuhkan skill tertentu.

6. Tes Psikologi

Untuk mendapatkan kandidat yang terbaik PT. Wijaya Kusumo tidak berhenti di 2 tahap tes interview saja. Kandidat yang berhasil melewati interview akan menjalani tes

psikologi untuk menilai aspek kepribadian, minat, dan potensi kerja. Hasil tes ini menjadi salah satu bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Proses tes psikologi yang dilakukan di PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo ada 2 tahap yaitu :

- a) Tes D.I.S.C adalah tes psikologi yang digunakan untuk mengidentifikasi tipe kepribadian seseorang. Tes ini bertujuan untuk memahami karakter, perilaku, dan gaya berkomunikasi seseorang dalam berbagai situasi, termasuk di tempat kerja.
- b) Tes KRAEPLIN Tes psikologi yang digunakan untuk mengukur Ketahanan kerja, Kecepatan Kerja, Keajekan kerja, dan ketelitian calon karyawan.

7. Membuat Offering Letter

Jika kandidat dinyatakan lolos seluruh tahapan Seleksi Administrasi, Tes Interview dan Tes psikologi, HR akan membuat surat penawaran kerja (offering letter) yang berisi rincian posisi, gaji, tunjangan, jam dan hari kerja yang harus disetujui oleh kandidat.

8. Menginformasikan Jadwal Bergabung kepada Kandidat.

Setelah offering letter disetujui oleh kandidat yang terpilih, Tahapan selanjutnya adalah HR akan menginformasikan jadwal resmi kapan karyawan mulai bekerja dan apa saja persiapan atau dokumen yang perlu dibawa saat hari pertama kerja.

9. Induksi karyawan / Onboarding karyawan baru.

Induksi Karyawan atau onboarding adalah proses pengenalan dan penyesuaian karyawan baru terhadap lingkungan kerja, budaya organisasi, tugas, tanggung jawab, serta rekan kerja di tempat kerja baru mereka. Pelaksanaan induksi karyawan di PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo mempunyai 2 tahapan induksi karyawan sebagai berikut:

- a) Induksi Karyawan dari HR pengenalan ini HR akan menjelaskan tentang tata tertib yang ada di perusahaan, Peraturan yang berlaku di perusahaan, dan menjelaskan tentang (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) PKWT yang berisi kontrak kerja karyawan baru dengan perusahaan.
- b) Induksi Karyawan dari USER pengenalan ini user akan menjelaskan tentang Struktur Organisasi perusahaan, Standart Operasional perusahaan dan Jobdesk yang akan di kerjakan oleh karyawan baru.

Kendala dan Solusi

Kendala yang di hadapi dalam proses rekrutmen dan seleksi pada PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo sebagai berikut :

1. Salah satu kendala utama dalam proses rekrutmen dan seleksi adalah sulitnya menemukan kandidat yang benar-benar memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan, baik dari segi latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan keterampilan teknis,

sehingga proses perekrutan sering memerlukan waktu lebih lama dan sumber daya yang lebih besar.

2. Salah satu kendala dalam proses rekrutmen yang kedua adalah penyebaran informasi lowongan kerja yang tidak tepat sasaran, di mana lowongan tersebut di sebarluaskan melalui media atau platform yang kurang sesuai dengan karakteristik kandidat yang dibutuhkan, sehingga informasi tersebut tidak sampai kepada calon pelamar yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang diharapkan oleh perusahaan.
3. Salah satu permasalahan serius yang sering dihadapi dalam proses rekrutmen adalah ketika kandidat yang telah diterima bekerja justru hanya bertahan selama 1 hingga 2 hari saja, yang biasanya disebabkan oleh ketidaksesuaian antara ekspektasi kandidat dengan realita pekerjaan, kurangnya pemahaman mengenai tugas dan tanggung jawab yang diberikan, atau ketidaknyamanan dengan lingkungan kerja yang baru..

Solusi dalam menghadapi kendala proses rekrutmen dan seleksi pada PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo sebagai berikut :

1. Pada masalah Sulitnya mencari kandidat yang sesuai dengan kualifikasi tim HR dalam membuat pamflet atau menyebar lowongan kerja harus di sempit dengan menjelaskan kualifikasi yang di inginkan perusahaan/klien, dan juga dibantu dengan melakukan penyaringan atau proses screening yang benar-benar ketat agar mendapatkan kandidat yang sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan.
2. Pada masalah penyebaran lowongan kerja yang tidak tepat sasaran tim HR melakukan penyebaran lowongan kerja dengan cara melihat karakteristik pelamar biasanya menggunakan platform apa untuk menggunakan sosial media. Dengan cara seperti itu di harapkan info lowongan kerja tepat sasaran.
3. Pada masalah kandidat karyawan hanya bertahan bekerja 1-2 hari tim HR dalam proses penyaringan mencari kandidat yang sesuai dengan pekerjaan yang akan di lakukan. Misalnya lowongan kerja yang di butuhkan adalah pabrik yang memiliki kondisi kerja yang ekstrem maka tim HR akan mencari calon karyawan yang sudah terbiasa bekerja dalam tekanan tinggi atau yang sudah mempunyai pengalaman sama di bidang pekerjaan yang di butuhkan. Solusi lainnya juga adalah ketika proses wawancara tim HR menunjukkan cuplikan video yang memberikan gambaran nyata tentang kondisi lapangan yang akan di buat aktivitas kerja nantinya jika di terima, agar calon karyawan sudah siap dan tidak kaget dengan kondisi realitanya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi karyawan di PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo telah berjalan sesuai dengan tahapan yang sistematis, dimulai dari penerimaan permintaan tenaga kerja (PTK), membuat lowongan kerja, mengiklankan/penyebaran lowongan kerja, melakukan seleksi administrative atau Screening lamaran karyawan, tes interview, tes psikologi, offering later, menginfomasikan jadwal bergabung kepada kandidat hingga onboarding karyawan baru. Meskipun demikian, perusahaan masih menghadapi beberapa kendala yang signifikan, seperti sulitnya mencari kandidat yang sesuai dengan kualifikasi, penyebaran lowongan kerja yang tidak tepat sasaran, serta tingginya angka turn over awal di mana kandidat hanya bertahan bekerja selama 1–2 hari. Kendala tersebut telah direspon dengan solusi yang adaptif dari tim HR, antara lain dengan memperketat screening, menyesuaikan media penyebaran lowongan berdasarkan karakteristik pelamar, dan memberikan gambaran nyata mengenai kondisi kerja melalui video saat wawancara.

Saran

Untuk meningkatkan efektivitas dalam proses rekrutmen, PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo disarankan untuk memperluas kerjasama dengan berbagai lembaga pendidikan, seperti SMK dan perguruan tinggi. Kerjasama ini diharapkan dapat membantu perusahaan mendapatkan calon karyawan yang tidak hanya memiliki pendidikan yang relevan, tetapi juga memiliki keterampilan dasar yang dibutuhkan di dunia kerja. Di samping itu, penggunaan media digital sebagai sarana penyebaran lowongan kerja perlu terus ditingkatkan, dengan menyesuaikan metode distribusinya berdasarkan perilaku dan preferensi calon pelamar. Dengan strategi ini, penyebaran informasi lowongan dapat lebih tepat sasaran dan menarik pelamar yang sesuai dengan kualifikasi yang dicari perusahaan.

REFERENSI

- Aisyah, N., & Giovanni, A. (2018). Pengaruh proses rekrutmen (porek) dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Maya Pada Internasional, Tbk. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(2), 8-18.
- Garaika, G., Margahana, H., & Purwanto, P. (2019). Peran seleksi (selection) tenaga kerja yang tepat terhadap tercapainya tujuan organisasi. *Jurnal Aktual*, 17(2), 133.
- Jannah, M., & Mufidah, N. (2023). Manajemen rekrutmen dan seleksi guru bahasa arab di pondok tafzih putri darul mubarak curup (DMC). *Manajemen Dewantara*, 7(1), 52-59.

Priartini, N. M., & Rahmawati, P. I. (2020). Analisis Proses Rekrutmen Daily Worker pada Holiday Inn Express Baruna Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 3(2), 58-68.

Widowati, R., & Agustina, A. (2021). *Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada PT Lunto Prima Megah*. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(1), 22-30.