



DOI:.....

<https://journal.journeydigitaledutama.com>

ANALISIS PROSES REKRUTMEN PADA PT. ANUGRAH SEJAHTERA EXPRESS

Fatima Ikhsan¹, Mahmud Syarif²

^{1,2} Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta

Email: ikhsanfatima20@gmail.com

Abstrak. PT. Anugrah Sejahtera Express adalah perusahaan yang bergerak di bidang Jasa Pelayanan Export, Impor, Domestik, Internasional Laut dan Udara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses rekrutmen, kendala yang dihadapi dan efektivitas yang diterapkan oleh PT Anugrah Sejahtera Express. Metode yang digunakan pada Penulisan ini ialah metode kuantitatif non statistika dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi dan wawancara dengan metode analisisnya berupa analisis kuantitatif non statistika yaitu metode analisis data tanpa menggunakan analisis statistik. Berdasarkan hasil penelitian proses rekrutmen pada PT. Anugrah Sejahtera Express meliputi beberapa proses yaitu mulai dari mengidentifikasi kebutuhan rekrutmen, mendeskripsikan pekerjaan dan anggaran, membuat lowongan pekerjaan, penyaringan aplikasi, wawancara, pemeriksaan latar belakang, tawaran kerja dan onboarding.

Kata kunci : Proses Rekrutmen, Kendala, Efektivitas

Abstract. PT. Anugrah Sejahtera Express is a company engaged in Export, Import, Domestic, Indonesian Sea and Air Service. This research aims to understand the recruitment process, challenges faced, and the effectiveness implemented by PT Anugrah Sejahtera Express. The method used in this study is a non-statistical quantitative method, utilizing data collection techniques such as observation and interviews, with the analysis method being non-statistical quantitative analysis, which is a data analysis method without using statistical analysis. Based on the research results, the recruitment process at PT. Anugrah Sejahtera Express includes several processes, starting from identifying recruitment needs, describing jobs and budgets, creating job vacancies, screening applications, conducting interviews, performing background checks, making job offers, and onboarding.

Keywords: Recruitment Process, Challenges, Effectiveness

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu kunci utama keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. SDM yang berkualitas, tidak hanya dilihat dari kemampuan teknis yang dimiliki oleh karyawan, tetapi juga dari kemampuannya untuk beradaptasi dengan dinamika lingkungan kerja yang terus berubah. Oleh karena itu, proses rekrutmen dan seleksi menjadi salah satu aspek krusial dalam manajemen SDM untuk menjaring tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Rekrutmen merupakan proses penting dalam manajemen SDM yang berfungsi untuk mendapatkan tenaga kerja baru yang memenuhi syarat dan kualifikasi yang telah ditentukan oleh perusahaan. Menurut Dessler (2023),

rekrutmen adalah proses mencari dan menarik calon pekerja yang memiliki kemampuan dan keahlian yang dibutuhkan untuk mengisi posisi yang tersedia dalam perusahaan. Proses ini harus dilakukan secara efektif karena akan mempengaruhi produktivitas dan keberlanjutan operasional perusahaan. Jika perusahaan gagal dalam proses rekrutmen, maka tenaga kerja yang dihasilkan mungkin tidak memiliki kompetensi yang cukup, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja dan tujuan perusahaan secara keseluruhan.

PT. Anugrah Sejahtera Express adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelayanan ekspor, impor, domestik, dan internasional melalui jalur laut dan udara. Seperti halnya perusahaan lainnya, PT. Anugrah Sejahtera Express memiliki kebutuhan akan tenaga kerja yang kompeten dan profesional guna menjaga kualitas pelayanan serta mencapai target yang diinginkan. Namun, menemukan tenaga kerja yang tepat seringkali menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan, terutama dalam menghadapi berbagai kendala dalam proses rekrutmen, seperti keterbatasan sumber daya yang ada, kurangnya ketersediaan tenaga kerja yang sesuai, serta meningkatnya persaingan dalam mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas.

Proses rekrutmen di PT. Anugrah Sejahtera Express melibatkan beberapa tahapan penting, mulai dari pengidentifikasian kebutuhan tenaga kerja, penempatan iklan lowongan pekerjaan, penyaringan calon pelamar, hingga tahap wawancara dan seleksi akhir. Setiap tahapan tersebut membutuhkan perencanaan yang matang agar proses rekrutmen dapat berjalan dengan lancar dan efektif. Selain itu, kendala yang dihadapi dalam proses ini, seperti keterbatasan anggaran, kurangnya pelamar yang sesuai, atau ketidaksesuaian antara harapan perusahaan dengan kemampuan pelamar, juga menjadi faktor yang perlu diperhatikan dalam analisis proses rekrutmen ini.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana PT. Anugrah Sejahtera Express melaksanakan proses rekrutmen, apa saja kendala yang dihadapi, serta bagaimana efektivitas proses tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya penelitian ini, perusahaan juga diharapkan dapat memperoleh masukan yang berguna untuk memperbaiki dan mengoptimalkan proses rekrutmen di masa mendatang.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, terdapat beberapa permasalahan yang perlu diteliti, yaitu:

1. Bagaimana pelaksanaan proses rekrutmen yang diterapkan oleh PT. Anugrah Sejahtera Express?
2. Apa saja kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan proses rekrutmen di PT. Anugrah Sejahtera Express?
3. Bagaimana efektivitas proses rekrutmen yang diterapkan oleh PT. Anugrah Sejahtera Express dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui bagaimana proses rekrutmen yang diterapkan oleh PT. Anugrah Sejahtera Express.
2. Mengidentifikasi kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan proses rekrutmen di PT. Anugrah Sejahtera Express.
3. Mengevaluasi efektivitas proses rekrutmen yang diterapkan oleh PT. Anugrah Sejahtera Express dalam mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

1.4. Kajian Pustaka

Rekrutmen merupakan proses penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk menarik kandidat yang memenuhi kualifikasi tertentu agar dapat mengisi posisi yang kosong dalam perusahaan. Menurut Saihudin dalam Dewi et al. (2021), rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan calon tenaga kerja yang dianggap memiliki potensi atau kemampuan untuk menduduki jabatan tertentu. Hal ini ditegaskan oleh Mathis dan Jackson (2023) yang menyatakan bahwa rekrutmen bertujuan untuk mendapatkan pelamar yang berkualifikasi sesuai dengan pekerjaan dalam organisasi.

Proses rekrutmen mencakup beberapa tahapan yang meliputi identifikasi kebutuhan tenaga kerja, mendeskripsikan pekerjaan dan anggaran, pengumuman lowongan, penyaringan aplikasi, wawancara, dan onboarding. PT. Anugrah Sejahtera Express, misalnya, mengadaptasi proses ini sesuai dengan kebijakan perusahaan, dengan fokus pada pendidikan dan pengalaman kerja pelamar.



<https://journal.journeydigitaledutama.com>

Tujuan utama rekrutmen adalah untuk memastikan bahwa perusahaan memperoleh sumber daya manusia yang tepat untuk mencapai target operasional. Salah satu tujuan rekrutmen adalah mengumpulkan sejumlah besar kandidat potensial sehingga perusahaan memiliki pilihan dalam memilih kandidat terbaik.

Menurut T. Hani Handoko dalam (Nurhayati & Nurzannah, 2022), metode rekrutmen melibatkan beberapa saluran seperti walk-ins (pelamar yang datang langsung ke perusahaan), employee referrals (rekomendasi dari karyawan), advertising (pengiklanan), agen penempatan tenaga kerja, dan lembaga pendidikan. PT. Anugrah Sejahtera Express menggunakan berbagai metode ini, termasuk pengiklanan online dan merekrut kandidat dari lembaga pendidikan.

Kendala yang sering ditemui dalam proses rekrutmen termasuk ketidaksesuaian pelamar dengan kualifikasi yang dibutuhkan, serta publikasi lowongan yang kurang efektif, yang menyebabkan target jumlah pelamar tidak terpenuhi. PT. Anugrah Sejahtera Express menghadapi kesulitan dalam mendapatkan kandidat yang sesuai, terutama karena publikasi yang terbatas di platform online dan media sosial.

Beberapa penelitian relevan yang mendukung kajian ini di antaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Manuaba, Ida Bagus Ari Artha Kusuma (2023) yang menganalisis proses rekrutmen dan seleksi di Kayumanis Jimbaran Private Estate and Spa. Penelitian lain oleh Adrian, Muhammad Fikri (2023) menganalisis rekrutmen di PT Bakrie Sumatera Plantations Tbk dan menemukan bahwa penerapan prinsip Islam dalam rekrutmen memberikan hasil yang positif. Ariska et al. (2023) juga meneliti tentang proses rekrutmen di PT Mayora Indah Tbk, di mana ditemukan bahwa rekrutmen yang efektif mampu meningkatkan kinerja karyawan dan kualitas produk perusahaan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif non-statistika, yang bertujuan untuk memahami dan menjelaskan fenomena rekrutmen di PT. Anugrah Sejahtera Express. Desain penelitian ini berfokus pada pengumpulan data tanpa menggunakan analisis statistik, melainkan melalui pengamatan langsung (observasi) dan wawancara. Metode ini bertujuan untuk mengeksplorasi proses rekrutmen secara mendalam guna mendapatkan gambaran yang jelas mengenai efektivitas dan kendala dalam pelaksanaannya.

2.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dari penelitian ini mencakup seluruh tenaga kerja yang terlibat dalam proses rekrutmen di PT. Anugrah Sejahtera Express. Menurut Sugiyono (2019), populasi didefinisikan sebagai sekelompok objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi target penelitian.

Sampel diambil dari bagian Sumber Daya Manusia (SDM) yang bertanggung jawab atas pelaksanaan rekrutmen dan juga melibatkan beberapa kandidat yang telah mengikuti proses rekrutmen. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, di mana sampel dipilih berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian.

2.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini meliputi dua aspek utama: proses rekrutmen dan efektivitas rekrutmen. Proses rekrutmen mencakup langkah-langkah yang diambil oleh perusahaan dalam menarik, menyaring, dan memilih calon tenaga kerja. Efektivitas rekrutmen diukur berdasarkan tingkat kesesuaian antara tenaga kerja yang direkrut dengan kebutuhan perusahaan.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui dua metode utama:

1. Observasi: Peneliti melakukan pengamatan langsung terhadap proses rekrutmen yang berlangsung di PT. Anugrah Sejahtera Express, mencatat setiap tahapan dan interaksi yang terjadi selama proses tersebut.
2. Wawancara: Wawancara dilakukan dengan staf SDM yang bertanggung jawab atas rekrutmen dan beberapa kandidat yang telah mengikuti proses rekrutmen. Wawancara ini bertujuan untuk mendapatkan informasi mendalam terkait kendala dan efektivitas proses rekrutmen.

2.5 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari observasi dan wawancara dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif. Data yang terkumpul diorganisasikan dan diinterpretasikan secara sistematis untuk menjawab rumusan masalah yang telah diajukan. Langkah-langkah analisis meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil



Gambar 3.1 Pelaksanaan Rekrutmen



<https://journal.journeydigitaledutama.com>

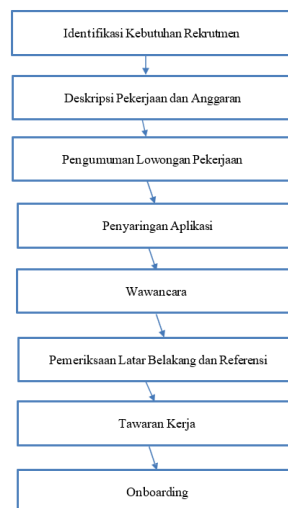
Berdasarkan Gambar IV.2 mengenai proses rekrutmen di PT. Anugrah Sejahtera Express, pelaksanaan rekrutmen berjalan dalam beberapa tahap utama:

1. Pembukaan Lowongan Pekerjaan, PT. Anugrah Sejahtera Express membuka lowongan pekerjaan melalui berbagai platform, seperti media sosial (Instagram, JobStreet, dll.) dan media cetak (banner, koran). Hal ini bertujuan untuk menjangkau calon pelamar secara lebih luas dan efektif.
2. Pengiriman Lamaran oleh Pelamar Calon pelamar yang mendapatkan informasi lowongan akan mengirimkan CV dan dokumen lamaran ke perusahaan. Berkas-berkas ini akan diterima oleh Divisi HRD untuk tahap selanjutnya.
3. Penyaringan Data Lamaran Setelah seluruh lamaran diterima, Divisi HRD melakukan pengecekan kelengkapan dokumen dan menyeleksi kandidat yang potensial. Proses ini dilakukan untuk memastikan bahwa kandidat yang dipilih memenuhi kriteria dasar yang telah ditetapkan perusahaan.
4. Pelaksanaan Tes Wawancara, Kandidat yang lolos seleksi awal diundang untuk menjalani tes wawancara. Wawancara ini bertujuan untuk mengevaluasi pengalaman kerja dan keterampilan yang dimiliki oleh kandidat, serta menilai kecocokan mereka dengan kebutuhan perusahaan.
5. Penentuan Kandidat Terpilih Setelah seluruh tahap tes selesai, Divisi HRD akan meninjau ulang kandidat yang berpotensi dan memiliki peluang besar untuk melanjutkan karir di PT. Anugrah Sejahtera Express. Kandidat yang terpilih akan ditempatkan sesuai dengan posisi yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Proses ini dirancang untuk memastikan bahwa perusahaan mendapatkan karyawan yang memenuhi syarat dan sesuai dengan kebutuhan operasional, sehingga mendukung kinerja keseluruhan perusahaan.

3.2 Pembahasan

Pelaksanaan rekrutmen di PT. Anugrah Sejahtera Express dilakukan dengan sistematis untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan selama penelitian, berikut pembahasan dari pelaksanaan rekrutmen di perusahaan ini:



Gambar 3.2 Alur proses rekrutmen

3.2.1 Analisis Proses Rekrutmen pada PT. Anugrah Sejahtera Express

Proses rekrutmen merupakan elemen kunci dalam manajemen sumber daya manusia untuk memastikan bahwa perusahaan dapat memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang sesuai dengan posisi dan tuntutan pekerjaan. Berdasarkan penelitian, berikut adalah tahap-tahap proses rekrutmen di PT. Anugrah Sejahtera Express:

1. Identifikasi Kebutuhan Rekrutmen

Identifikasi kebutuhan rekrutmen merupakan langkah pertama dalam proses ini. PT. Anugrah Sejahtera Express mengidentifikasi posisi yang perlu diisi berdasarkan analisis kebutuhan operasional perusahaan. Langkah ini dilakukan melalui diskusi antara HRD dengan manajer departemen, yang bertujuan untuk menentukan apakah ada posisi yang kosong atau posisi baru yang perlu dibuka. Hasil dari identifikasi ini menjadi dasar untuk menentukan langkah rekrutmen selanjutnya.

2. Deskripsi Pekerjaan dan Anggaran

Setelah kebutuhan diidentifikasi, HRD menyusun deskripsi pekerjaan yang mencakup tanggung jawab, kualifikasi, serta keterampilan yang dibutuhkan untuk posisi tersebut. Deskripsi pekerjaan ini bertujuan untuk memberikan panduan yang jelas kepada calon pelamar mengenai apa yang diharapkan dari posisi yang ditawarkan. Selain itu, perusahaan juga menyusun anggaran untuk proses rekrutmen, termasuk biaya iklan, penggunaan agen rekrutmen, dan waktu yang diperlukan oleh HRD untuk seleksi.

3. Pengumuman Lowongan Pekerjaan

PT. Anugrah Sejahtera Express menggunakan berbagai platform untuk mempublikasikan lowongan pekerjaan, seperti situs web perusahaan, portal pekerjaan online, dan media sosial. Selain itu, strategi branding perusahaan juga diterapkan untuk menarik kandidat yang sesuai dengan budaya perusahaan. Publikasi ini bertujuan untuk menjangkau kandidat potensial yang memiliki keterampilan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

4. Penyaringan Aplikasi

Aplikasi yang masuk dari calon pelamar disaring oleh HRD untuk menyeleksi kandidat yang memenuhi syarat. Proses penyaringan ini dilakukan dengan menggunakan sistem otomatis yang membantu menilai CV dan surat lamaran sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Sistem ini membantu mempercepat proses seleksi awal dengan menyaring kandidat berdasarkan kualifikasi yang relevan.

5. Wawancara

Kandidat yang lolos penyaringan awal akan diundang untuk melakukan wawancara. Wawancara ini bertujuan untuk menilai kecocokan kandidat dengan posisi yang ditawarkan, serta mengevaluasi pengalaman kerja dan keterampilan yang dimiliki oleh kandidat. Wawancara dilakukan secara tatap muka, di mana kandidat dinilai berdasarkan pertanyaan yang relevan dengan posisi yang dilamar.

6. Pemeriksaan Latar Belakang

Pemeriksaan latar belakang dilakukan untuk memastikan bahwa kandidat yang dipilih memenuhi semua syarat yang dibutuhkan, baik dari segi pengalaman, kualifikasi, maupun reputasi kerja di perusahaan sebelumnya. Hal ini penting untuk menghindari risiko ketidakcocokan setelah karyawan diterima bekerja.

7. Tawaran Kerja

Setelah proses seleksi selesai dan kandidat terbaik terpilih, perusahaan akan memberikan tawaran kerja. Tawaran ini mencakup rincian terkait posisi, gaji, tunjangan, serta kondisi kerja yang harus disepakati oleh kedua belah pihak. Setelah kandidat menerima tawaran kerja, proses formal seperti penandatanganan kontrak dilakukan.

8. Onboarding

Onboarding merupakan tahap akhir dari proses rekrutmen, di mana perusahaan mempersiapkan karyawan baru untuk bergabung dengan tim. Program orientasi ini mencakup pengenalan terhadap tim,



perkenalan dengan prosedur kerja, serta pelatihan awal yang diperlukan agar karyawan baru dapat segera menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja.

3.2.2 Kendala Dalam Proses Rekrutmen

Berdasarkan wawancara dengan Kepala HRD PT. Anugrah Sejahtera Express, terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaan rekrutmen:

1. Ketidaksesuaian Pelamar dengan Kualifikasi:

Salah satu kendala utama adalah banyaknya pelamar yang tidak memahami atau tidak memenuhi kualifikasi pekerjaan yang dibutuhkan. Hal ini menyebabkan proses seleksi menjadi lebih panjang dan menurunkan efektivitas rekrutmen karena harus dilakukan penyaringan berulang kali untuk menemukan kandidat yang sesuai.

2. Publikasi Lowongan yang Kurang Efektif:

Publikasi lowongan kerja yang kurang luas atau kurang tepat sasaran juga menjadi kendala, yang mengakibatkan jumlah pelamar yang tidak memenuhi target perusahaan. Hal ini membuat perusahaan sulit untuk mencapai tenggat waktu yang telah ditentukan untuk pengisian posisi kosong, dan kadang-kadang menyebabkan biaya rekrutmen melebihi anggaran yang telah diperkirakan.

3.2.3 Efektivitas Proses Rekrutmen

Kepala HRD PT. Anugrah Sejahtera Express juga menjelaskan bahwa efektivitas proses rekrutmen dinilai dari beberapa aspek utama:

1. Identifikasi Jenis Pekerjaan: Sebelum memulai rekrutmen, HRD mengumpulkan informasi tentang jenis pekerjaan yang dibutuhkan, baik dari segi keterampilan maupun tanggung jawab. Identifikasi ini sangat penting untuk memastikan bahwa kandidat yang direkrut mendukung pencapaian tujuan organisasi.
2. Pembuatan Deskripsi Pekerjaan: Deskripsi pekerjaan yang jelas merupakan kunci dalam menarik kandidat yang tepat. HRD memastikan bahwa gambaran pekerjaan dan kriteria yang dibutuhkan dijabarkan secara rinci agar pelamar dapat menilai kesesuaian diri mereka dengan posisi yang ditawarkan.
3. Pencarian Kandidat: Pencarian kandidat dilakukan melalui dua metode, yaitu internal dan eksternal. Pencarian internal dilakukan melalui referensi dari karyawan yang sudah ada, sedangkan pencarian eksternal dilakukan melalui rekrutmen online dan publikasi di berbagai media.
4. Screening: Proses screening digunakan untuk mengumpulkan dan menyusun informasi pelamar dalam format yang konsisten, sehingga HRD dapat dengan mudah membandingkan dan menilai kandidat.
5. Pemilihan Kandidat: Pemilihan kandidat melibatkan proses shortlisting, di mana HRD menyeleksi kandidat berdasarkan kualifikasi mereka. Proses ini juga mencakup wawancara berbasis kompetensi dan penilaian keterampilan untuk memastikan kandidat memiliki kemampuan yang sesuai dengan posisi yang dilamar.
6. Pembuatan Kontrak: Tawaran kerja yang diberikan kepada kandidat yang terpilih harus dibuat secara tertulis untuk menghindari kesalahpahaman. Kontrak kerja formal ini menjadi dasar hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan baru.

7. Induksi: Setelah kontrak kerja ditandatangani, proses induksi atau orientasi dilakukan untuk memperkenalkan karyawan baru kepada tim dan lingkungan kerja. Induksi ini juga mencakup pelatihan awal dan pengenalan prosedur kerja yang akan dihadapi oleh karyawan di posisi barunya.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, proses rekrutmen di PT. Anugrah Sejahtera Express telah berjalan sesuai dengan tahapan yang diuraikan dalam teori yang digunakan, meliputi identifikasi kebutuhan, penyusunan deskripsi pekerjaan dan anggaran, pembuatan lowongan pekerjaan, penyaringan aplikasi, wawancara, pemeriksaan latar belakang, tawaran kerja, dan onboarding. Adapun kesimpulan spesifik dari penelitian ini adalah:

1. Proses rekrutmen telah dilaksanakan secara sistematis sesuai dengan teori rekrutmen yang meliputi semua tahap penting dalam perekrutan tenaga kerja.
2. Kendala utama yang dihadapi adalah banyaknya calon karyawan yang tidak sesuai dengan persyaratan yang ditentukan.
3. Efektivitas rekrutmen yang diterapkan telah sesuai dengan kebijakan dan peraturan yang berlaku di PT. Anugrah Sejahtera Express.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Alam, S. (2023). Implementasi Bahasa Pemrograman PHP dalam Sistem Informasi Seleksi Karyawan (Marketing) (Studi Kasus: Institut Az Zuhra). *Jurnal Ilmiah*, 15(2), 88–93.
- Amri, N. F. (n.d.). *Strategi Rekrutmen Guru di SMA Al-Hasra Depok*. Jakarta: FITK UIN Syarif Hidayatullah.
- Ariska, Y., Fulkhanifah, I. F., & Carmidah, C. (2023). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Mayora Indah, Tbk. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 1(2), 42–56.
- Aryadi, H., & Gantari, A. D. (2020). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Calon Tenaga Kerja Outsourcing pada Kantor Pusat PT Trikarya Cemerlang Jakarta. *Jurnal Akrab Juara*, 5(4), 148–158.
- Cahyadi, N., Sabtohadji, J., Alkadrie, S. A., Megawati, S. P., Khasanah, S. P., Djajasinga, I. N. D., & Team. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Rey Media Grafika.
- Dewi, R., Givan, B., & Winarno, S. H. (2021). Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Gemala Kempa Daya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 49–55.
- Dharma, A. S. (2017). Sumber Daya Manusia di PT Taspen. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 23, 30.
- Garaika, G., & Margahana, H. (2019). Peran Seleksi Tenaga Kerja yang Tepat terhadap Tercapainya Tujuan Organisasi. *Jurnal Aktual*, 17(2), 133.
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia: Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi, dan Pelatihan Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2), 14–22.
- Hudaya Latuconsina, M. M., & Sofian, S. E. (2024). *Manajemen Strategi*. Berkah Aksara Cipta Karya.
- Hutama, R. H., & Verawati, D. M. (2023). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di PT Bumen Redja Abadi Magelang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Sosial (Embiss)*, 3(2), 230–236.



<https://journal.journeydigitaledutama.com>

- Indarti, W. (2023). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Calon Tenaga Kerja pada PT. Calvindam Jaya Engineering Consultant. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
- Komalasari, S., Maisarah, S., & Urrahmah, N. (2022). Analisis Jabatan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS), 8(1), 91–101.
<https://doi.org/10.24967/jmb.v8i1.1620>
- Lilistian, Y. (2022). Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Ketepatan Penempatan Karyawan. FOKUS: Publikasi Ilmiah untuk Mahasiswa, Staf Pengajar, dan Alumni Universitas Kapuas Sintang, 20(1).
- Nugroho, H. T. (2023). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Adira Finance Kota Bandung. Universitas Komputer Indonesia.
- Nurhayati, H., & Nurzannah, A. Z. (2022). Prosedur Rekrutmen Karyawan pada PT Yakjin Jaya Indonesia 2 Kabupaten Sukabumi. Semnastera.
<https://semnastera.polteksmi.ac.id/index.php/semnastera/article/view/44>