

## ANALISIS PEKERJAAN DAN SUMBER DAYA MANUSIA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP METODE REKRUTMEN PADA PT. BANGUN ASRI SELARAS KOTA DUMAI

Harum Nauli<sup>1)</sup>, Elizabeth Haloho<sup>2)</sup>

Universitas Katolik Santo Thomas

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Program Magister Manajemen

Email: harumnauli18@gmail.com<sup>1)</sup>, Elisabeth.haloho@gmail.com<sup>2)</sup>

### ABSTRAK

Human resources and work are inseparable entities in a company. Both go hand in hand and have high dependence. Company management needs to conduct a job analysis along with planning the human resources that will fill the formation or do the job. Therefore, job analysis and HR planning provide direction for management to determine the right method in the recruitment process. Thus, they can get the right people to fill the right positions. This article aims to examine and explain the effect of job analysis and HR planning on recruitment methods. With the literature study conducted, it is concluded that the variables of job analysis and HR planning have a significant influence on recruitment methods. Job analysis is an important part of human resource management activities because it is one of the determinants of the success of an organization. Job analysis is a systematic activity in examining a job by determining the duties, obligations and responsibilities of a job, the knowledge, abilities and skills needed to perform work in an organization.

**Keyword: Job analysis, HR planning, Recruitment method**

### ABSTRAK

Sumber daya manusia dan pekerjaan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dalam sebuah perusahaan. Keduanya berjalan beriringan dan memiliki ketergantungan yang tinggi. Manajemen perusahaan perlu melakukan analisis pekerjaan bersamaan dengan perencanaan sumber daya manusia yang akan mengisi formasi atau melakukan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, analisis pekerjaan dan perencanaan SDM memberikan arahan bagi manajemen untuk menentukan metode yang tepat dalam proses rekrutmen. Dengan demikian, mereka bisa mendapatkan orang yang tepat untuk mengisi posisi yang tepat pula. Artikel ini bertujuan untuk menguji dan menjelaskan pengaruh analisis pekerjaan dan perencanaan SDM terhadap metode rekrutmen. Dengan studi literatur yang dilakukan, maka disimpulkan bahwa variabel analisis pekerjaan dan perencanaan SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap metode rekrutmen. Analisis pekerjaan merupakan bagian penting dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia karena merupakan salah satu penentu keberhasilan suatu organisasi. Analisis pekerjaan merupakan suatu kegiatan sistematis dalam memeriksa suatu pekerjaan dengan cara menentukan tugas, kewajiban dan tanggung jawab suatu pekerjaan, pengetahuan, kemampuan dan keahlian yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan dalam suatu organisasi.

**Kata Kunci: Analisis pekerjaan, Perencanaan SDM, Rekrutmen**

### 1. PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri. Di samping itu, SDM merupakan faktor penentu bagi keberhasilan organisasi atau perusahaan tersebut. SDM dengan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, secara efektif akan menunjang kelancaran aktivitas pekerjaan. Oleh karena itu, kompetensi menjadi salah satu aspek yang menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan. Dengan memiliki SDM berkompentensi tinggi, secara langsung akan memengaruhi tingkat kinerja perusahaan. Manajemen perusahaan harus mengetahui halapa yang dibutuhkan oleh suatu pekerjaan dan kemudian menetapkan orang-orang dengan kualifikasi tertentu yang harus direkrut untuk melakukan pekerjaan tersebut. Kesalahan dalam menganalisis pekerjaan akan berdampak pada seluruh upaya peningkatan sumber daya manusia menjadi tidak bermanfaat (Bangun, 2012). Untuk itu, manajemen harus melakukan analisis pekerjaan sebelum menentukan prosedur seleksi, penilaian, atau kriteria lain yang diperlukan (Reed et al., 2010).

Pekerjaan-pekerjaan dalam organisasi perlu dianalisis terlebih dulu agar dapat dikerjakan secara efektif dan efisien, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Analisis pekerjaan merupakan prosedur dalam menentukan tugas-tugas dan hakekat pekerjaan serta kualifikasi orang yang perlu

diangkat untuk mengerjakannya. Menganalisis pekerjaan tidak boleh diabaikan dalam manajemen sumber daya manusia karena merupakan bagian yang penting dalam proses mencapai kesuksesan sebuah organisasi atau lembaga. Analisis pekerjaan merupakan suatu aktivitas yang sistematis untuk menelaah pekerjaan dengan menentukan tugas, kewajiban dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan, pengetahuan, kemampuan dan keahlian yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan dalam organisasi. (Sinambela, 2016:28).

Analisis pekerjaan memiliki beberapa tujuan, yaitu : (1) memperoleh tenaga kerja pada posisi yang tepat, (2) memberikan kepuasan pada diri tenaga kerja, (3) menciptakan iklim dan kondisi kerja yang kondusif. Proses dalam menganalisis pekerjaan dapat melalui langkah- langkah sebagai berikut: 1. Menentukan penggunaan hasil informasi analisis pekerjaan. 2. Mengumpulkan informasi tentang latar belakang. 3. Menyeleksi mukawal jabatan yang akan dianalisis pekerjaan. 4. Mengumpulkan informasi analisis pekerjaan. 5. Meninjau informasi dengan pihak-pihak berkepentingan. 6. Menyusun uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. 7. Meralakan/ memperhitungkan perkembangan perusahaan.

Wirawan (2015) mendefinisikan analisis pekerjaan sebagai penelitian untuk mengumpulkan informasi mengenai pekerjaan untuk dipergunakan dalam aktivitas manajemen organisasi. Sedangkan menurut Desler (1982), analisis pekerjaan adalah prosedur yang digunakan untuk menentukan tugas dari posisi dalam perusahaan dan karakteristik orang yang dipekerjakan untuk melaksanakan tugas tersebut. Hampir pada setiap tindakan yang berkaitan dengan personel membutuhkan pengetahuan mengenai apa yang diminta oleh suatu pekerjaan dan ciri-ciri manusia yang dibutuhkan seseorang untuk melakukan pekerjaan tersebut dengan baik.

Tujuan dari analisis pekerjaan ini adalah untuk memberikan uraian dan spesifikasi suatu pekerjaan tertentu (Bangun, 2012). Tujuan lain adalah untuk menentukan sistem perekrutan karyawan dalam perusahaan, penentuan struktur organisasi, yang semuanya dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Analisis pekerjaan adalah metode unik yang didasarkan pada hasil yang didukung oleh data. Dalam melakukan analisis pekerjaan secara tepat, dapat memberikan informasi yang cukup untuk mengembangkan sumber daya yang dapat diakses dan digunakan oleh manajemen untuk merancang evaluasi kinerja yang berfokus pada pengembangan bakat (Gatewood et al., 2015).

## 2. LANDASAN TEORI

Metode pertama analisis pekerjaan terdiri atas dua kata, analisis dan pekerjaan. Analisis berarti sifat uraian, penguraian atau kupasan, sedangkan pekerjaan adalah barang yang dilakukan (diperbuat, dikerjakan, dan sebagainya), tugas kewajiban, hasil bekerja atau perbuatan. Sasrohadiwiryono dan B. Siswanto mengartikan, analisis adalah merupakan aktivitas berpikir untuk menjabarkan pokok persoalan menjadi bagian, komponen, atau unsur, serta kemungkinan keterkaitan fungsinya. Sedangkan pekerjaan adalah sekumpulan/sekelompok tugas dan tanggung jawab yang akan, sedang dan telah dikerjakan oleh tenaga kerja dalam kurun waktu tertentu. Dengan demikian analisis pekerjaan dapat diartikan sebagai suatu aktivitas untuk mengkaji, mempelajari, mengumpulkan, mencatat, dan menganalisis ruang lingkup suatu pekerjaan secara sistematis dan sistemik (Rouf et al., 2019). Dari konsep yang telah diuraikan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa analisis pekerjaan adalah proses sistematis dan komprehensif untuk meninjau dan mengumpulkan informasi tentang tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang diperlukan dari setiap karyawan dalam suatu perusahaan.

Sumber daya manusia agar tercapainya tujuan organisasi maupun perusahaan tidak terlepas dengan manajemen sumber daya manusia yang baik. Besar ataupun kecil jumlah sumber daya manusia yang ada di suatu organisasi / perusahaan tidak dijadikan tolak ukur keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi / perusahaan. Kualitas sumber daya manusia yang menjadi peranan penting dalam mencapai sebuah tujuan, hal ini dikarenakan sumber daya manusia yang ada di perusahaan memiliki peran dalam melaksanakan, merencanakan, dan menguasai berbagai macam aspek yang bersangkutan (Iswandi, 2021).

Sumber daya manusia merupakan elemen vital yang memiliki peran signifikan dalam mencapai tujuan tertentu. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sangat dibutuhkan untuk menghasilkan individu-individu yang berkualitas tinggi (Syafriana, 2019).

Metode rekrutmen adalah serangkaian langkah dan strategi yang digunakan oleh organisasi

untuk menarik, menyeleksi, dan memilih calon karyawan yang tepat untuk mengisi posisi yang tersedia. Tujuan utama dari metode rekrutmen adalah untuk memastikan bahwa perusahaan dapat mengidentifikasi dan merekrut individu yang memiliki kualifikasi, keterampilan, dan pengalaman yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan serta budaya organisasi (Widowati & Aulia, 2021). Berikut adalah beberapa poin penting terkait dengan metode rekrutmen :

- **Perencanaan Rekrutmen:** Tahap awal dari metode rekrutmen adalah perencanaan, di mana perusahaan mengevaluasi kebutuhan tenaga kerja mereka baik jangka pendek maupun jangka panjang. Ini melibatkan analisis pekerjaan untuk memahami dengan jelas tugas-tugas yang akan dilakukan oleh karyawan yang akan direkrut.
- **Sumber Rekrutmen:** Organisasi dapat menggunakan berbagai sumber untuk menarik calon karyawan, seperti:
  - **Sumber Internal:** Mempromosikan atau memindahkan karyawan yang sudah ada di dalam organisasi ke posisi yang tersedia.
  - **Sumber Eksternal:** Mengumpulkan pelamar dari luar organisasi melalui media sosial, situs web perusahaan, agen rekrutmen, atau job fair.
- **Seleksi dan Screening:** Calon karyawan diidentifikasi dan dinilai berdasarkan kualifikasi mereka. Proses ini bisa meliputi peninjauan resume, wawancara, tes keterampilan, dan referensi untuk memastikan bahwa mereka cocok dengan posisi yang diinginkan.
- **Interview:** Tahap ini sering menjadi kunci dalam proses rekrutmen di mana calon karyawan bertemu dengan tim rekrutmen atau manajer untuk mengevaluasi kompetensi, kepribadian, dan kecocokan budaya perusahaan.
- **Penawaran dan Negosiasi:** Setelah calon dipilih, perusahaan membuat penawaran kerja yang dapat mencakup gaji, tunjangan, dan benefit lainnya. Pada tahap ini, negosiasi bisa terjadi untuk mencapai kesepakatan yang memuaskan baik bagi perusahaan maupun karyawan.
- **Orientasi dan Sosialisasi:** Proses rekrutmen tidak berakhir setelah karyawan menerima penawaran. Orientasi dan sosialisasi dilakukan untuk memperkenalkan karyawan baru dengan budaya organisasi, prosedur kerja, dan tim mereka.
- **Evaluasi dan Perbaikan:** Setelah rekrutmen selesai, perusahaan melakukan evaluasi terhadap proses tersebut untuk mengidentifikasi keberhasilan dan memperbaiki kelemahan di masa mendatang.

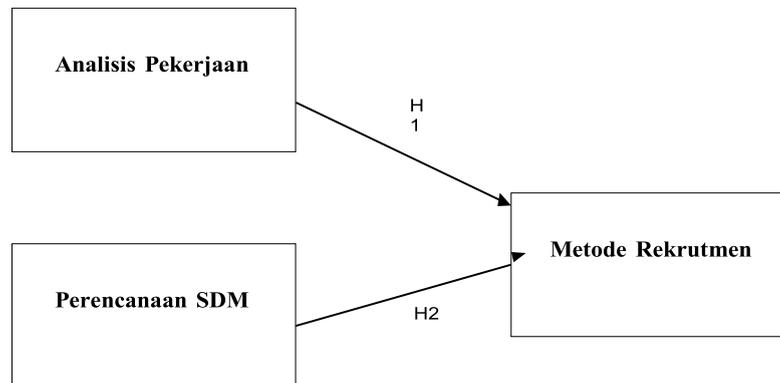
Metode rekrutmen yang efektif tidak hanya mencakup proses pencarian dan seleksi karyawan yang tepat, tetapi juga mempertimbangkan strategi jangka panjang untuk membangun dan mempertahankan kekuatan kerja yang berkualitas dalam organisasi (Aulia et al., 2019).

Kinerja Karyawan adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi, baik organisasi yang berorientasi keuntungan maupun yang tidak berorientasi keuntungan, yang dihasilkan dalam suatu periodeterentu. Kinerja merujuk pada hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan yang diberikan kepadanya (Wirawan et al., 2019).

Kata kinerja dalam bahasa Inggris disebut performance. Kata performance biasanya merujuk pada job performance atau actual performance, yang berarti suatu prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan ketika menjalankan tugasnya. Kinerja adalah suatu proses atau pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dari berbagai aspek dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja oleh karyawan itu sendiri, dan ada beberapa langkah untuk mencapainya (Pelatihan et al., 2023)

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang berdasarkan studi literatur serta penelitian sebelumnya. Penelitian ini melakukan investigasi terhadap dua hipotesis utama, yaitu pengaruh analisis pekerjaan terhadap metode rekrutmen (H1) dan pengaruh perencanaan SDM terhadap metode rekrutmen (H2). Sehingga akan terbentuk kerangka konseptual, yang dirumuskan dengan mengacu pada penelitian terdahulu, di mana hal tersebut menentukan hubungan antar variabel yang dibangun sebagaimana tampak pada



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Sesuai pemaparan di atas, maka dapat dijabarkan hipotesis sebagai berikut :

H1: Analisis pekerjaan berpengaruh terhadap metode rekrutmen di PT Bangun AsriSelaras

H2: Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) berpengaruh terhadap metode rekrutmen di PT Bangun Asri Selaras

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Analisis Pekerjaan Terhadap Metode Rekrutmen adalah analisis pekerjaan sangat penting dilakukan untuk memberikan arahan bagi manajemen dalam menata dan mengelola sumber daya manusia (SDM). Melalui analisis pekerjaan, spesifikasi pekerjaan yang diperlukan dapat diketahui. Manajemen kemudian bisa merancang kegiatan strategis untuk mendapatkan SDM yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan tersebut. Langkah awal dalam proses ini adalah rekrutmen yang tepat guna mencapai sasaran yang diinginkan. Proses rekrutmen harus dilaksanakan dengan jelas, tegas, dan transparan. Oleh karena itu, analisis pekerjaan yang tepat akan berdampak pada keberhasilan proses selanjutnya. Selain itu, rencana rekrutmen mempertimbangkan kekurangan tenaga kerja atau kelebihan tenaga kerja karena rencana bisnis yang fluktuatif; kegiatan rekrutmen juga dipengaruhi oleh tren musiman.

Sebagaimana dinyatakan oleh Adrian & Anggraini, (2023), analisis pekerjaan meningkatkan transparansi dalam proses rekrutmen. (Suyandi et al., 2023) juga menegaskan bahwa pengembangan dan persiapan uraian pekerjaan untuk personel kantor yang bekerja di pelabuhan peti kemas bertujuan untuk menyediakan sumber daya yang dapat dimanfaatkan oleh manajer SDM atau spesialis pelabuhan dalam proses rekrutmen. Selain itu, penelitian oleh Arief Sutisna, n.d.(2022) menemukan bahwa proses perekrutan di sektor publik mengalami masalah karena analisis pekerjaan yang tidak memadai. Mereka gagal membuat deskripsi pekerjaan yang tepat, sehingga tugas karyawan sering kali tidak sesuai dengan deskripsi yang diberikan, yang akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi sektor publik di Pakistan. Hasil-hasil penelitian ini menunjukkan bahwa analisis pekerjaan memiliki dampak yang signifikan terhadap metode rekrutmen.

Pengaruh Perencanaan SDM terhadap Metode Rekrutmen, berbeda dengan analisis pekerjaan, yang berfokus pada perencanaan dan perancangan tugas-tugas spesifik, perencanaan SDM mengarahkan manajemen untuk menentukan individu-individu yang paling tepat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Ini melibatkan identifikasi keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan, serta evaluasi kesesuaian kandidat yang ada. Selain itu, manajemen harus mempertimbangkan ketersediaan SDM yang ada di perusahaan untuk memastikan bahwa semua aktivitas kerja dapat berlangsung dengan lancar dan efisien.

Proses ini mencakup pemantauan jumlah SDM yang meninggalkan perusahaan, baik karena pensiun, resign, atau alasan lainnya, serta jumlah SDM yang tetap dan yang baru direkrut.

Memperhitungkan dinamika ini secara akurat sangat penting untuk menjaga stabilitas produktivitas kerja. Perencanaan yang matang memastikan bahwa tidak ada kekurangan tenaga kerja yang dapat menghambat operasional, serta tidak ada kelebihan tenaga kerja yang dapat menambah biaya yang tidak perlu. Dengan demikian, perencanaan SDM yang efektif merupakan elemen kunci dalam mempertahankan kelangsungan dan efisiensi operasional perusahaan.

Dalam penelitiannya yang dilakukan oleh Adrian & Anggraini, (2023) mengungkapkan bahwa rencana rekrutmen untuk perusahaan teknologi tinggi didasarkan pada perencanaan SDM. Dalam proses ini, perusahaan perlu menetapkan tujuan, baik jangka pendek maupun jangka panjang, untuk menentukan apakah jumlah pelamar atau karyawan baru dapat memenuhi target yang telah ditetapkan. Komalasari et al (2022) menjelaskan bahwa rekrutmen dan seleksi merupakan komponen utama dalam perencanaan strategis Sumber Daya Manusia, yang sangat penting untuk memastikan keberhasilan implementasi perencanaan tersebut. Proses rekrutmen yang kuat dalam organisasi akan mendukung praktik sosialisasi yang efektif dan meningkatkan komitmen individu terhadap perusahaan (Widowati& Aulia, 2021)

Metode rekrutmen dari sumber internal dan eksternal masing-masing memiliki keunggulan yang saling melengkapi dan dapat dioptimalkan sesuai kebutuhan organisasi. Rekrutmen dari sumber eksternal kini lebih sering dilakukan melalui platform digital seperti media sosial, iklan di internet, dan situs pencarian kerja. Pendekatan ini lebih efisien dan menjangkau audiens yang lebih luas dibandingkan metode tradisional seperti memasang flyer atau poster di tempat-tempat umum. Selain itu, rekrutmen melalui media sosial dan internet memungkinkan perusahaan untuk menargetkan calon pelamar dengan lebih tepat melalui algoritma dan analitik data.

Dalam penelitiannya, Weerakoon (2016) menemukan bahwa rekrutmen dari perguruan tinggi, terutama untuk perusahaan di sektor olahraga, membawa banyak manfaat. Perguruan tinggi dianggap sebagai sumber terbaik untuk menemukan profesional muda yang memiliki pengetahuan terbaru di bidangnya, semangat kerja yang tinggi, dan potensi untuk berkembang. Program magang dan kerjasama dengan universitas juga menjadi strategi efektif untuk mengidentifikasi dan menarik talenta muda sebelum mereka memasuki pasar kerja secara penuh.

Di sisi lain, rekrutmen dari sumber internal memberikan beberapa keuntungan signifikan, terutama untuk posisi strategis. Mengisi posisi tersebut dengan karyawan internal yang sudah familiar dengan budaya perusahaan dan memiliki pengetahuan mendalam tentang produk atau layanan perusahaan dapat meningkatkan efisiensi dan mengurangi biaya pelatihan. Selain itu, promosi dari dalam perusahaan dapat meningkatkan moral dan motivasi karyawan, serta mengurangi tingkat turnover.

Lebih lanjut, penggunaan metode rekrutmen internal dan eksternal harus disesuaikan dengan strategi perencanaan SDM yang komprehensif. Perencanaan ini melibatkan penilaian kebutuhan jangka pendek dan jangka panjang perusahaan, analisis ketersediaan tenaga kerja internal, dan evaluasi pasar tenaga kerja eksternal. Dengan demikian, perusahaan dapat menentukan metode rekrutmen yang paling efektif untuk setiap posisi dan memastikan bahwa mereka mendapatkan talenta terbaik yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa perencanaan SDM yang efektif memiliki dampak langsung pada metode rekrutmen yang digunakan. Perencanaan yang baik memastikan bahwa perusahaan dapat menyeimbangkan antara memanfaatkan sumber daya internal yang ada dan menjangkau talenta baru dari luar organisasi, sehingga kebutuhan pekerjaan dapat terpenuhi dengan optimal.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting untuk PT Bangun Asri Selaras sehingga menjadi prioritas bagi manajemen untuk melakukan perencanaan yang menyeluruh, baik terhadap pekerjaan maupun dalam pemetaan ketersediaan karyawan yang ada. Dari studi literatur yang disajikan dalam penelitian ini, ditemukan bahwa analisis pekerjaan dan perencanaan SDM memberikan kontribusi besar dalam menyediakan informasi mengenai spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan. Hal ini memungkinkan manajemen untuk mengetahui talenta atau kompetensi seperti apa yang diperlukan dalam proses rekrutmen. Dengan perencanaan SDM yang efektif dan analisis pekerjaan yang mendalam, manajemen dapat lebih mudah menentukan metode rekrutmen yang tepat untuk menarik orang-orang bertalenta yang sesuai untuk menjalankan

pekerjaan tersebut.

Penelitian ini memiliki nilai tambah yang signifikan bagi akademisi dan peneliti dalam bidang Sumber Daya Manusia. Informasi yang disajikan tidak hanya memberikan pemahaman mendalam tentang pentingnya analisis pekerjaan dan perencanaan SDM dalam konteks rekrutmen, tetapi juga menjadi referensi yang berguna untuk mengembangkan ilmu pengetahuan lebih lanjut. Para akademisi dapat menggunakan artikel ini sebagai dasar untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut dengan mengeksplorasi variabel lain yang dapat memperkaya pemahaman tentang dinamika rekrutmen dan manajemen SDM.

Selain itu, penelitian ini juga relevan bagi praktisi dan manajer SDM dalam industri, karena memberikan wawasan yang praktis dalam merancang strategi rekrutmen yang berdayasaing tinggi. Dengan memahami pentingnya analisis pekerjaan dan perencanaan SDM yang komprehensif, praktisi dapat mengimplementasikan pendekatan yang lebih terarah dan efektif dalam merekrut dan mengelola karyawan. Hal ini tidak hanya meningkatkan efisiensi dalam pemilihan karyawan, tetapi juga mendukung pencapaian tujuan strategis jangka panjang perusahaan.

Secara keseluruhan, penelitian ini tidak hanya mengilustrasikan pentingnya konsep-konsep teoritis dalam praktek rekrutmen dan manajemen SDM, tetapi juga menawarkan pandangan yang mendalam dan terperinci bagi pembaca untuk menjelajahi dan mengembangkan bidang keilmuan yang relevan dan inovatif dalam studi Sumber Daya Manusia.

Saran

Melalui penelitian ini, penuli sberharap dapat memberi masukan, sebagai berikut:

- Memperkuat perencanaan SDM yang menyeluruh, termasuk proyeksi kebutuhan jangka panjang.
- Melakukan analisis pekerjaan secara rutin untuk memastikan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi sesuai dengan kebutuhan aktual.
- Mengoptimalkan metode rekrutmen dengan memanfaatkan platform digital dan strategi yang tepat.
- Memprioritaskan pengembangan keterampilan karyawan dan program pelatihan berkelanjutan.
- Melakukan kolaborasi dengan perguruan tinggi untuk rekrutmen talenta mudapotensial.
- Evaluasi dan tinjau kembali proses rekrutmen secara berkala untuk peningkatan berkelanjutan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Wirawan, K. E., Wayan Bagia, I., Agus, G. P., & Susila, J. (2019). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1).
- Pelatihan, P., Disiplin, D., Terhadap, K., Karyawan, K., Ketut, I., Parta, W., Ismail, D., & Surya Wijaya, N. (2023). The Influence of Training and Work Discipline on Employee Performance. *Jurnal Pariwisata Dan Bisnis*, 02(8), 1751–1771. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i8>
- Devi Nuraeni, T., Handari Adji, W., & Piksi Ganesha Bandung, P. (2023). The Influence Of Job Enrichment On Employee Performance At The Bandung City Manpower Service Pengaruh Job Enrichment Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 4, Issue 6). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Iswandi, A. (2021). ANALISIS PENGELOLAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA DAN MOTIVASI MELALUI REWARD SYSTEM (ARTIKEL STUDI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA). 1(3). <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3>
- Mencirim, S., Romeby, P., & Blok, L. (n.d.). POLTAK MARCOPOLLO KRISTIAN SIHOMBING.
- Analisis Efektivitas Proses, T., & Ulandari, W. (n.d.). ANALISIS EFEKTIVITAS PROSES REKRUTMEN SEBELUM DAN SESUDAH MENGGUNAKAN SIEMEN PADA RSUD SITI FATIMAH AZ-ZAHRA.
- Rouf, M., Al, S., & Tuban, H. (2018). ANALISIS PEKERJAAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) PADA LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM. *Journal Basic Of Education*, 02(02).
- Aulia, A. F., Administrasi, D., Kebijakan, D., Fakultas, K., & Masyarakat, K. (2019). ANALISIS

- PELAKSANAAN REKRUTMEN DAN SELEKSI CALON KARYAWAN BARU DI RSIA KENDANGSARI MERR SURABAYA. In *Medical Technology and Public Health Journal (MTPH Journal)* | (Vol. 3, Issue 2).
- Widowati, R., & Aulia, A. (2021). ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PADA PT LUNTO PRIMA MEGAH. *JMM Online*, 5(1), 22–30.
- Saragih, N. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Santo Thomas Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 23, 225–239. [http://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB\\_ekonomi](http://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi)
- Sitompul, Tinambunan, Ritonga, & Firdaus. (2022). Pengaruh Komitmen, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Hilon Sumatera. *KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 01(2), 120–133.
- Tambun, E., Irani Tarigan, M., Sitompul, P., & Paulina Tinambunan, A. (2023). Pengaruh Deskripsi Kerja, Jenjang Karir, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Agronesia Raya Medan. *Oktober*, 2(2), 2829–0941.
- Haloho, E., Harefa, H. S., Sitompul, P., Saragih, N., & Simangunsong, E. (2023). Pengaruh Servicescape Dan Hospitality Terhadap Image Perpustakaan Universitas Katolik Santo Thomas Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Jmb)*, 23(2), 335–342. (Iqbal, 2022). (2022), 22(8.5.2017), 2003–2005. [www.aging-us.com](http://www.aging-us.com)
- Sitompul, P., Silalahi, E., & Ritonga, S. (2022). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT BERWIRAUSAHA DENGAN PENDEKATAN THEORY PLANNED OF BEHAVIOUR (Studi Kasus: Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Santo Thomas Medan). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Jmb)*, 22(2), 289–313 [http://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB\\_ekonomi](http://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi)
- Radiansyah, A., Ni Luh Kardini, M., Alifah Widya Rachmawati, M., Widya Nandini, M. S., Jr Rachmi Endrasprihatin, M., Dra Suparmi, M. S., Nining Purwatmini, M., Eko Sugiyanto, M., Subawa, M., Pandapotan Sitompul, M., & Dwiwahjuni Wulandari, C. (n.d.). MSDM PERUSAHAAN PADA ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0 MENUJU ERA SOCIETY 5.0. [www.sonpedia.com](http://www.sonpedia.com)
- Septo Prawiro, D., Patricia Anggela, F., Studi Manajemen, P., Ekonomi dan Bisnis, F., & Buana Perjuangan Karawang, U. (2022). Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak dr Djoko Pramono. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP)*, 6(3), 2598–9944. <https://doi.org/10.36312/jisip.v6i1>
- Syarief Hidayatulloh, F. (2023). Hubungan Beban Kerja, Perencanaan SDM, dan Kinerja Guru. *Journal of Education and Teaching (JET)*, 4(1), 128–139. <https://doi.org/10.51454/jet.v4i1.231>
- Wahyu Armanda, G., & Hakim, L. (2024). PENGARUH JOB ENRICHMENT, MOTIVASIKERJA, DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. FAJAR SURYA WISESA. *TBK*. 17(1). <https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i1>
- Wahyu Armanda, G., & Hakim, L. (2024). PENGARUH JOB ENRICHMENT, MOTIVASI KERJA, DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWANPADA PT. FAJAR SURYA WISESA. *TBK*. 17(1). <https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i1>
- Wirawan, K. E., Wayan Bagia, I., Agus, G. P., & Susila, J. (2019). PENGARUH TINGKATPENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1)

