



Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada Sektor Jasa Konstruksi di PT Asuka Engineering Indonesia

Ananda Revi Faizah^{1*}, Heru Baskoro²

¹⁻² Universitas Muhammadiyah Gresik, Indonesia

Email: anandarevir@gmail.com^{1*}, herbas.gresik@umg.ac.id²

Alamat: Jl. Sumatera No.101, Randuagung, Kec. Gresik, Kabupaten Gresik, Jawa Timur 61121

Korespondensi penulis: anandarevir@gmail.com^{1*}

Abstract. *This study examines PT Asuka Engineering Indonesia, a company operating in the construction services sector, with a primary focus on the challenges faced by the company in the recruitment process to ensure an efficient and high-quality workforce. Recruitment is a crucial aspect in maintaining the continuity and quality of construction projects. Therefore, the purpose of this research is to analyze the implementation of the Standard Operating Procedures (SOP) in the recruitment process and identify the obstacles faced by the company in meeting its human resource needs. The research approach used in this study is descriptive qualitative, with data collection through structured interviews conducted with relevant parties within the company. The findings of this study revealed that although PT Asuka Engineering Indonesia has well-structured recruitment SOPs, the implementation still faces various challenges. Some of the identified obstacles include a lack of proper planning regarding human resource needs, ineffective coordination between divisions, and budget constraints to meet the urgent and unexpected human resource demands. These issues have caused the recruitment process to not always run smoothly, leading to a mismatch between the required workforce and the available qualified human resources. Based on these findings, it is recommended that the company improve its human resource planning process, focusing on more accurate predictions of labor needs, and strengthen coordination between divisions to ensure a smoother recruitment process. Enhancing communication between departments is also essential to ensure that every division can work synergistically and complete the recruitment process on schedule and as needed. The implications of these findings suggest that improvements in planning, budgeting, and communication are necessary to ensure that the recruitment process is more effective, efficient, and timely.*

Keywords: *Recruitment Challenges, Recruitment Effectiveness, Recruitment Process, Standard Operating Procedures (SOP), Workforce Planning.*

Abstrak. Penelitian ini mengkaji PT Asuka Engineering Indonesia, sebuah perusahaan yang beroperasi di sektor jasa konstruksi, dengan fokus utama pada tantangan yang dihadapi perusahaan dalam proses rekrutmen tenaga kerja yang efisien dan berkualitas. Proses rekrutmen merupakan salah satu aspek penting dalam menjaga keberlanjutan dan kualitas proyek konstruksi. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pelaksanaan prosedur operasional standar (SOP) dalam proses rekrutmen serta mengidentifikasi hambatan-hambatan yang dihadapi perusahaan dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia. Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, dengan pengumpulan data melalui wawancara terstruktur yang dilakukan dengan sejumlah pihak terkait di perusahaan. Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa meskipun PT Asuka Engineering Indonesia telah memiliki SOP rekrutmen yang terstruktur dengan baik, pelaksanaannya masih menghadapi berbagai kendala. Beberapa hambatan yang ditemukan antara lain adalah kurangnya perencanaan yang matang terkait kebutuhan sumber daya manusia, koordinasi antar divisi yang kurang efektif, serta kendala anggaran dalam mencukupi kebutuhan tenaga kerja yang mendesak dan mendadak. Hal ini menyebabkan proses rekrutmen tidak selalu berjalan dengan lancar, mengakibatkan ketidaksesuaian antara kebutuhan tenaga kerja dan ketersediaan sumber daya manusia yang sesuai. Dari temuan tersebut, disarankan agar perusahaan memperbaiki proses perencanaan sumber daya manusia, dengan fokus pada prediksi kebutuhan tenaga kerja yang lebih akurat, serta memperkuat koordinasi antar divisi untuk memastikan kelancaran proses rekrutmen. Peningkatan komunikasi antar bagian juga penting untuk memastikan setiap divisi dapat bekerja dengan sinergis dan menyelesaikan proses rekrutmen sesuai jadwal dan kebutuhan. Implikasi dari temuan ini adalah perlunya perbaikan dalam perencanaan, anggaran, serta komunikasi untuk memastikan bahwa proses rekrutmen berjalan dengan lebih efektif, efisien, dan tepat waktu.

Kata kunci: Tantangan Rekrutmen, Efektivitas Rekrutmen, Proses Rekrutmen, Prosedur Operasional Standar (SOP), Perencanaan Sumber Daya Manusia.

1. LATAR BELAKANG

Pada kabupaten Gresik, sektor jasa kontraktor / konstruksi ini juga mengalami kemajuan yang pesat. Ini sejalan pada kemajuan perekonomian dan tahapan industrialisasi yang tengah berlangsung di daerah tersebut. merupakan salah satu pusat industri terpenting di Jawa Timur, kota gresik sebagai lokasi strategis bagi beberapa proyek besar, seperti pembangunan pelabuhan dan pembangunan wilayah industri. Menurut laman resmi (<https://www.asukaindonesia.co.id>) PT Asuka Engineering Indonesia, dari 2014 hingga 2024, perusahaan telah menyelesaikan lebih dari 10.430 proyek dengan total jam kerja lebih dari 10.297.782 dan sekitar 15.515 karyawan aktif. Dalam hal tersebut PT Asuka Engineering Indonesia secara aktif membuka berbagai lowongan kerja, karena pada dasarnya kegiatan utama dalam praktik pengelolaan sumber daya manusia adalah proses rekrutmen dan (Sumadhinata & Sari, 2023).

PT Asuka Engineering Indonesia membutuhkan karyawan dengan sangat cepat karena sistem kerjanya yang berorientasi pada proyek, di mana sebagian besar karyawan direkrut untuk proyek-proyek tertentu yang sedang berjalan. Namun, perusahaan seringkali mengabaikan pentingnya alur rekrutmen yang tepat, padahal mencari kandidat berkualitas dan sesuai kebutuhan tidaklah mudah. Jika tahapan rekrutmen tidak dilaksanakan dengan benar, perusahaan akan kesulitan menemukan karyawan berpotensi dan dianggap tidak mampu mengelola sumber daya manusia secara optimal.

Rekrutmen karyawan sangat penting untuk keberlanjutan perusahaan. menurut (Parella, 2022), Penarikan (rekrutmen) merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan. Dalam industri yang penuh persaingan, perusahaan perlu merekrut dan memilih karyawan terbaik. Jika praktik rekrutmen dilakukan dengan baik, kinerja karyawan yang terpilih akan optimal. (Winarta & Mahayasa, 2022). Kualitas sumber daya manusia setiap pekerja dipengaruhi oleh sistem kerja perusahaan, jika sistem rekrutmennya efektif, maka perusahaan akan mendapatkan karyawan dengan kualitas sumber daya manusia yang tinggi (Prastiwi et al., 2022).

Berdasarkan SOP "Sistem Prosedur Pengadaan Tenaga Kerja (Recruitment)" PT Asuka Engineering Indonesia, proses rekrutmen dimulai dengan identifikasi kebutuhan tenaga kerja oleh departemen terkait. Langkah ini sangat penting karena kebutuhan tenaga kerja seringkali muncul mendadak akibat proyek konstruksi yang tiba-tiba. Namun, koordinasi yang kurang efektif dalam perencanaan tenaga kerja menyebabkan identifikasi kebutuhan tidak proaktif. Masalah ini mengindikasikan bahwa perencanaan tenaga kerja yang lebih strategis diperlukan untuk memastikan kelancaran prosedur rekrutmen sesuai SOP.

Melalui pendekatan kualitatif ini, peneliti mampu mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung maupun menghambat proses rekrutmen. Misalnya, fleksibilitas SOP, koordinasi antarbagian, penggunaan teknologi, serta kesesuaian antara kualifikasi kandidat dengan kebutuhan perusahaan. Dengan metode naratif deskriptif, peneliti juga dapat menggali bagaimana setiap tahapan rekrutmen berperan dalam menyaring kandidat hingga menghasilkan tenaga kerja yang sesuai dengan standar perusahaan.

2. KAJIAN TEORITIS

Pengertian Rekrutmen

Pengertian Rekrutmen menurut (Rahardjo, 2021) Proses rekrutmen bertujuan untuk menarik sejumlah calon pelamar yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi posisi tertentu dalam sebuah organisasi. Apabila jumlah pelamar yang masuk sebanding dengan jumlah posisi yang tersedia, maka tahapan seleksi dapat dilakukan secara lebih sederhana karena keputusan dapat diambil tanpa proses penyaringan yang kompleks.

Sedangkan menurut (Parela, 2022) Rekrutmen adalah proses untuk menarik calon tenaga kerja agar melamar posisi yang dibutuhkan perusahaan. Keberhasilannya dipengaruhi oleh tiga aspek utama, yaitu: faktor internal organisasi (seperti kebijakan promosi, kompensasi, status karyawan, dan spesifikasi kerja), faktor pencari kerja (pendidikan dan pengalaman), serta faktor eksternal (tingkat pengangguran, persaingan tenaga kerja, ketersediaan keahlian, proyeksi tenaga kerja, dan regulasi pemerintah). Menurut (Sinambela, 2021) Rekrutmen adalah proses untuk memperoleh individu yang tepat, dalam jumlah yang sesuai, pada waktu yang dibutuhkan, dengan kualifikasi tertentu, serta mendorong mereka untuk mengajukan lamaran ke organisasi.

Tujuan Rekrutmen

Menurut (Sinambela, 2021) Tujuan dari proses rekrutmen adalah menjaring sebanyak mungkin pelamar yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan organisasi, dengan memanfaatkan berbagai sumber yang tersedia. Hal ini dilakukan agar perusahaan memiliki peluang lebih besar untuk mendapatkan calon karyawan dengan mutu terbaik dari antara para pelamar yang ada.

Sumber – Sumber Rekrutmen

- Sumber internal :

Sumber internal rekrutmen meliputi karyawan aktif yang berpotensi dipromosikan, dipindah tugas, atau dirotasi, serta mantan karyawan yang dapat direkrut kembali. (Priansa, 2014).

- Sumber Eksternal

Sumber eksternal merujuk pada upaya untuk mencari karyawan dari luar organisasi yang memenuhi kualifikasi tertentu yang dibutuhkan (Priansa, 2014).

Tahapan – Tahapan Rekrutmen

Menurut (Sinambela, 2021) Proses rekrutmen tradisional umumnya terdiri dari empat langkah utama.:

- Tahapan Pertama, menentukan dengan jelas posisi yang perlu diisi melalui proses perekrutan.
- Tahap Kedua, melakukan peninjauan serta pembaruan terhadap deskripsi dan spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan.
- Tahap Ketiga, mengenali berbagai sumber potensial yang dapat menyediakan kandidat sesuai kriteria.
- Tahap Keempat, memilih metode komunikasi yang paling tepat untuk menarik perhatian pelamar yang memenuhi syarat.

Evaluasi Rekrutmen

Pengevaluasian ada agar perusahaan dapat menilai apakah perekrutan yang telah mereka kerjakan telah efektif dalam berbagai aspek atau tidak (Sholathiah et al., 2022).

Indikator – Indikator Rekrutmen

Menurut Hasibuan dalam (Dzahabiyah & Farla, 2022) indikator-indikator rekrutmen yaitu:

- Dasar perekrutan, sumber penarikan karyawan, harus mengikuti spesifikasi pekerjaan untuk posisi tersebut.
- Sumber daya karyawan yang datang dari sumber daya internal dan eksternal.
- Metode penarikan karyawan tertutup dan terbuka.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan kerangka analisis naratif deskriptif. Menurut Sugiyono, (2023:9) Metode kualitatif merupakan pendekatan yang berpijak pada paradigma *postpositivisme* atau *interpretatif*. Pendekatan kualitatif digunakan dalam penelitian ini karena bertujuan untuk memahami secara mendalam bagaimana proses rekrutmen dilaksanakan di PT. Asuka Engineering Indonesia. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat menggali informasi secara rinci terkait berbagai aspek yang meliputi dinamika, tantangan, dan peluang dalam proses rekrutmen di perusahaan.

Lokasi dan Subjek Penelitian

Penelitian ini memerlukan suatu lokasi sebagai sumber data dan informasi. Adapun tempat yang dipilih sebagai lokasi penelitian adalah PT Asuka Engineering Indonesia yang beralamat di Graha Asuka, Jalan Manyar Raya Resort No.8 Blok A2, Wonorejo, Sukumulyo, Kecamatan Manyar, Kabupaten Gresik, Jawa Timur.

Penelitian ini menerapkan teknik *purposive sampling* dalam memilih informan. Metode ini digunakan karena memungkinkan peneliti untuk secara sengaja menentukan individu yang dinilai memiliki wawasan yang mendalam terkait proses rekrutmen di perusahaan tersebut. Pemilihan informan dalam penelitian ini didasarkan pada relevansi dengan kebutuhan penelitian. Informan yang dipilih adalah individu yang berperan langsung dalam proses rekrutmen, seperti tim HRD yang menyusun dan menjalankan prosedur rekrutmen, serta manajer departemen yang membutuhkan tenaga kerja baru. Selain itu, individu dengan otoritas atau penguasaan terhadap proses rekrutmen, seperti pengambil keputusan utama perusahaan, juga diikutsertakan untuk memastikan data mencerminkan perspektif strategis perusahaan.

Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui berbagai metode, salah satunya adalah wawancara terstruktur. Teknik ini dipilih karena peneliti telah memiliki gambaran yang jelas mengenai jenis informasi yang diperlukan, sehingga digunakan daftar pertanyaan tertulis sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data. Pihak yang diwawancarai, termasuk kepala manajer HRD & GA, asisten manajer HRD & GA, dan staf rekrutmen PT Asuka Engineering Indonesia, akan dimintai pendapat dan ide-ide mereka seputar proses rekrutmen di perusahaan tersebut.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan model analisis data kualitatif dari Miles dan Huberman. Berdasarkan penjelasan Sugiyono (2023:133) menjelaskan bahwasanya mengemukakan aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Langkah – langkah dalam kegiatan analisis data melalui beberapa tahapan yaitu:

- Penyajian Data - Penyajian data dilakukan dalam bentuk ringkasan yang terstruktur.
- Kesimpulan dan Verifikasi - Langkah berikutnya adalah menarik kesimpulan sementara berdasarkan informasi yang diperoleh dari lapangan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Standar Operasional Prosedur (SOP) rekrutmen di PT Asuka Engineering Indonesia diawali dengan tahap pengajuan kebutuhan tenaga kerja oleh setiap departemen yang memerlukan. Informasi tersebut meliputi jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, kualifikasi, hingga estimasi anggaran. Sistem berbasis teknologi seperti AIS (Application Information System) dan Workforce Ready digunakan untuk memonitor ketersediaan tenaga kerja internal. Menurut (Sinambela, 2021), perencanaan tenaga kerja yang baik dapat mengurangi kebutuhan rekrutmen mendadak. Dalam proses ini, koordinasi lintas departemen menjadi sangat penting untuk memastikan kebutuhan tenaga kerja dapat diidentifikasi secara tepat.

Proses rekrutmen di PT Asuka Engineering Indonesia dilakukan melalui jalur internal dan eksternal sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan. Proses rekrutmen internal memprioritaskan pemanfaatan *talent pool*, di mana karyawan yang sudah bekerja di perusahaan dapat dipertimbangkan untuk mengisi posisi yang tersedia melalui mekanisme mutasi atau rotasi. Pendekatan ini dianggap lebih efisien dari segi waktu dan biaya. Jika kebutuhan tidak terpenuhi secara internal, perusahaan memanfaatkan jalur rekrutmen eksternal melalui platform digital seperti ATS (*Applicant Tracking System*), kerja sama dengan institusi pendidikan, dan vendor lokal. Hal ini sejalan dengan penelitian Firnanda et al. (2024), yang menyebutkan bahwa diversifikasi sumber rekrutmen dapat membantu menjangkau tenaga kerja yang lebih berkualitas dan memenuhi kriteria yang dibutuhkan perusahaan.

Teknologi memainkan peran penting dalam memastikan efisiensi proses rekrutmen. PT Asuka Engineering Indonesia memanfaatkan ATS untuk menyaring kandidat secara otomatis, mengurangi waktu seleksi, dan meningkatkan akurasi pencocokan kualifikasi. Setelah proses selesai, perusahaan melakukan evaluasi untuk menilai efisiensi dan kualitas kandidat yang diterima. Fenomena tersebut serupa dengan yang dikatakan (Sholathiah et al., 2022) Evaluasi dilakukan agar perusahaan dapat mengetahui sejauh mana proses rekrutmen yang telah

dijalankan berjalan secara efektif dalam berbagai aspek. Evaluasi ini membantu perusahaan memperbaiki SOP berdasarkan pengalaman sebelumnya. Berdasarkan hasil penelitian, implementasi SOP rekrutmen di PT Asuka Engineering Indonesia telah membantu perusahaan dalam menjalankan proses perekrutan secara lebih terstruktur dan efisien. Meskipun demikian, perbaikan dalam perencanaan tenaga kerja, pengoptimalan teknologi, dan peningkatan koordinasi antar departemen masih diperlukan untuk menghadapi tantangan yang ada.

Salah satu tantangan utama yang dihadapi PT Asuka Engineering Indonesia dalam proses rekrutmen adalah kurangnya perencanaan tenaga kerja jangka panjang. Banyak kebutuhan tenaga kerja muncul secara mendadak akibat dinamika proyek yang tidak terduga, sehingga perusahaan harus segera melakukan rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Kondisi ini sering kali menyebabkan tekanan besar pada tim HRD untuk mencari kandidat dalam waktu singkat. Prastiwi et al. (2022), yang menyatakan bahwa ketidaksiapan dalam perencanaan tenaga kerja dapat memperlambat proses rekrutmen dan menghambat efektivitas operasional perusahaan, terutama di industri konstruksi yang memiliki kebutuhan tenaga kerja yang fluktuatif.

Selain itu, hasil wawancara dengan keempat informan juga mengungkapkan bahwa tantangan dalam proses rekrutmen di PT Asuka Engineering Indonesia meliputi keterbatasan anggaran, terutama untuk posisi yang memerlukan tenaga kerja dengan sertifikasi khusus atau keahlian tinggi. Anggaran yang terbatas dapat membatasi opsi perusahaan dalam menjangkau kandidat potensial melalui metode rekrutmen eksternal yang lebih mahal, seperti platform premium atau kerja sama dengan institusi pendidikan. Fenomena tersebut serupa dengan yang dikatakan Yulius, (2022:56) Salah satu hambatan dalam proses rekrutmen adalah kebijakan kompensasi yang ditetapkan oleh perusahaan bersama departemen personalia untuk tiap jenis pekerjaan. Ketika ditemukan kandidat potensial, kisaran gaji yang ditawarkan sering kali menjadi faktor penentu apakah pelamar tersebut akan melanjutkan proses secara serius atau tidak. Ini mirip dengan temuan dari penelitian oleh Prawesti dan Rizqi (2024), karena mengidentifikasi hambatan pada proses rekrutmen yang terstruktur tetapi terhambat oleh keterbatasan sumber daya di lokasi tertentu. Hal ini mencerminkan bagaimana kendala anggaran dan keterbatasan sumber daya dapat menghambat kelancaran rekrutmen.

Berdasarkan hasil penelitian, tantangan yang dihadapi dalam proses rekrutmen ini menuntut perusahaan untuk lebih cermat dalam pengelolaan tenaga kerja dengan cara yang lebih terstruktur dan optimal secara strategis. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terungkap bahwa sejumlah tantangan utama dalam rekrutmen di PT Asuka Engineering Indonesia berkaitan dengan pentingnya perbaikan dalam beberapa aspek kunci.

Salah satunya adalah perencanaan tenaga kerja yang masih perlu ditingkatkan untuk mengantisipasi kebutuhan mendadak, terutama dalam menghadapi proyek-proyek konstruksi yang memerlukan penambahan tenaga kerja dalam waktu singkat.

Manajemen kandidat merupakan aspek penting, di mana perusahaan harus memastikan bahwa individu yang direkrut memenuhi kualifikasi yang relevan dan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Hal ini mencakup penyaringan yang lebih ketat dan penggunaan teknologi atau platform yang lebih efisien dalam menarik dan menilai calon pelamar. Tidak kalah pentingnya adalah penguatan komunikasi lintas departemen, karena proses rekrutmen yang efektif memerlukan koordinasi yang baik antara HRD, user, dan manajemen agar seluruh pihak terlibat memahami dan mendukung alur SOP rekrutmen yang telah ditetapkan. PT Asuka Engineering Indonesia perlu memperbaiki perencanaan tenaga kerja, pengelolaan kandidat, dan komunikasi antar departemen untuk memastikan rekrutmen efektif. Perbaikan ini akan memenuhi kebutuhan tenaga kerja tepat waktu dan berkualitas, serta mendukung pertumbuhan perusahaan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil Temuan dari penelitian ini, disimpulkan bahwa PT Asuka Engineering Indonesia memiliki implementasi Standar Operasional Prosedur (SOP) rekrutmen yang sistematis dan terstruktur, mencakup identifikasi kebutuhan tenaga kerja, penggunaan teknologi seperti Applicant Tracking System (ATS), serta rekrutmen internal dan eksternal, yang membantu memenuhi kebutuhan tenaga kerja proyek jangka panjang maupun mendadak dengan standar tinggi, meskipun evaluasi rutin SOP masih diperlukan untuk efektivitas berkelanjutan. Namun, perusahaan menghadapi tantangan dalam proses rekrutmen, seperti kebutuhan tenaga kerja mendadak karena dinamika proyek, kurangnya kandidat dengan kualifikasi teknis dan sertifikasi yang sesuai, koordinasi antar departemen yang belum optimal, dan keterbatasan anggaran untuk rekrutmen eksternal, yang semuanya menghambat pelaksanaan SOP secara ideal dan membutuhkan peningkatan dalam perencanaan tenaga kerja, optimalisasi teknologi, dan komunikasi lintas departemen untuk kelancaran rekrutmen di masa depan.

B. Saran

a. Bagi Perusahaan

Perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi dan mengumpulkan feedback terhadap proses rekrutmen dengan menyederhanakan dan optimalisasi proses persetujuan ATR (Authorize To Recruitment) yang panjang dan berlapis-lapis perlu disederhanakan dengan

memberikan wewenang lebih kepada manajer HRD atau departemen terkait untuk memberikan persetujuan sementara, sehingga rekrutmen dapat dimulai lebih cepat. Selain itu, perlu meningkatkan komunikasi antar departemen agar kebutuhan tenaga kerja dapat disampaikan dengan cepat dan lengkap, sehingga proses rekrutmen berjalan sesuai kebutuhan proyek.

b. Bagi Penelitian Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, beberapa arah yang dapat dikembangkan meliputi studi tentang pengaruh penyederhaan proses persetujuan ATR terhadap efisiensi rekrutmen. Khususnya di departemen yang memiliki tuntutan tinggi terkait pelaksanaan proses rekrutmen seperti departemen HRD&GA. Penelitian lebih lanjut dapat menggali lebih dalam bagaimana proses persetujuan yang panjang dan berlapis-lapis di ATR dapat memperlambat proses rekrutmen, dan bagaimana penyederhanaannya dapat mempercepat alur rekrutmen. Melalui penelitian ini, diharapkan diperoleh pemahaman yang lebih luas terkait bagaimana penyederhanaan proses persetujuan ATR dapat mengurangi hambatan yang ada dalam proses rekrutmen dan mempercepat pemenuhan kebutuhan tenaga kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Adiwijaya, S., Harefa, A. T., Isnaini, S., Raehana, S., Mardikawati, B., Laksono, R. D., Saktisyahputra, S., Purnamasari, R., Ningrum, W. S., & Mayasari, M. (2024). *Buku Ajar Metode Penelitian Kualitatif*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Barbé, B., Verdonck, K., Mukendi, D., Lejon, V., Lilo Kalo, J.-R., Alirol, E., Gillet, P., Horié, N., Ravinetto, R., & Bottieau, E. (2016). The art of writing and implementing standard operating procedures (SOPs) for laboratories in low-resource settings: Review of guidelines and best practices. *PLoS Neglected Tropical Diseases*, *10*(11), e0005053. <https://doi.org/10.1371/journal.pntd.0005053>
- Dzahabiyah, Z., & Farla, W. (2022). Analisis proses rekrutmen dan seleksi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT Muara Dua Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, *19*(1). <https://doi.org/10.29259/jmbt.v19i1.17006>
- Nartin, S. E., Faturrahman, S. E., Ak, M., Deni, H. A., MM, C. Q. M., Santoso, Y. H., SE, S., Paharuddin, S. T., Suacana, I. W. G., & Indrayani, E. (2024). *Metode penelitian kualitatif*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Parela, E. (2022). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Prastiwi, N. L. P. E. Y., Ningsih, L. K., & Putrini, K. P. (2022). Peran kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai: Self-esteem sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *7*(1), 78-88. <https://doi.org/10.38043/jimb.v7i1.3521>
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

- Rahardjo, D. A. S. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik, 1-114.
- Sholathiah, A., Lestari, R. P., & Komalasari, S. (2022). Teknik dan metode rekrutmen sebagai penentu hasil kinerja karyawan. *Jurnal Ecoment Global*, 7(2). <https://doi.org/10.35908/jeg.v7i2.2092>
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sumadhinata, Y. E., & Sari, W. (2023). Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Karisma Pamanukan (Studi Kasus Rumah Sakit Karisma Pamanukan). *JiIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(1), 649-655. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i1.1494>
- Winarta, I. K. D. A., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Meningkatkan prestasi kerja karyawan melalui peningkatan rekrutmen, motivasi, dan pelatihan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(2), 562-569.
- Yulius, Y. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Pendekatan Era New Normal dan Society 5.0*. KBM Indonesia.