

ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN DI PT GAMA PRIMA KARYA

Arief Budiman Syah Putra Perkasa¹, Dewi Retno Budiastuti²

ariefbudimansyahputraperkasa@gmail.com¹, dewi.drb@bsi.ac.id²

Universitas Bina Sarana Informatika

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi mekanisme perekrutan dan pemilihan staf, mendeteksi tantangan yang dihadapi, serta mengidentifikasi cara meningkatkan efektivitas perekrutan dan pemilihan di PT Gama Prima Karya. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan deskriptif menggunakan metode kuantitatif non statistik. Subjek penelitian terdiri dari HR Supervisor, Admin HRD, Admin Purchase Order (PO), HR Recruitment, karyawan baru, dan karyawan lama. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Selanjutnya, data dianalisis dengan cara mereduksi data, menyajikan data, dan menarik kesimpulan yang diuji melalui triangulasi sumber dan teknik. Temuan penelitian menunjukkan bahwa perekrutan dan pemilihan telah dilakukan secara sistematis mulai dari pengajuan kebutuhan tenaga kerja, pencarian kandidat, seleksi administrasi, wawancara, hingga penempatan karyawan. Tantangan yang muncul antara lain rendahnya jumlah pelamar yang memenuhi syarat, kelengkapan dokumen, dan perbedaan permintaan tenaga kerja dari perusahaan mitra. Untuk mengatasi tantangan ini, perusahaan melakukan pembaruan data pelamar, memperluas jangkauan sumber rekrutmen, dan meningkatkan efektivitas proses seleksi. Oleh karena itu, mekanisme rekrutmen dan seleksi yang diterapkan mampu mendukung pemenuhan kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan permintaan perusahaan mitra.

Kata Kunci: Rekrutmen, Seleksi, Sumber Daya Manusia, Outsourcing.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu peran yang penting dalam mendukung keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan bukan hanya membutuhkan tenaga kerja dalam jumlah yang banyak untuk dapat memenuhi kebutuhan perusahaan, tetapi juga membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kemampuan dan kompetensi yang dibutuhkan sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Maka dari itu, perusahaan perlu menerapkan proses rekrutmen dan seleksi secara tepat agar dapat memperoleh kandidat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Kasmir (2016) menjelaskan bahwa rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan, sedangkan seleksi berfungsi untuk memilih kandidat yang paling sesuai dengan posisi pekerjaan yang tersedia. Rekrutmen dan seleksi merupakan dua tahapan yang saling berhubungan dan berkaitan. Rekrutmen membantu perusahaan dalam memperoleh calon tenaga kerja secara lebih luas, sedangkan seleksi membantu perusahaan menentukan kandidat yang layak diterima dan sesuai dengan kebutuhan jabatan.

PT Gama Prima Karya merupakan perusahaan yang bergerak dalam penyedia jasa alih daya (outsourcing) dan tenaga kerja. Perusahaan ini berfokus pada penyaluran tenaga kerja di berbagai bidang jasa. Kegiatan perusahaan ini yaitu mengelola permintaan tenaga kerja dan menyiapkan kandidat yang memenuhi persyaratan kualifikasi dari perusahaan mitra. Kebutuhan dalam permintaan tenaga kerja disampaikan oleh perusahaan mitra melalui purchase order (PO) kepada admin PO. Permintaan PO ini menjadi salah satu kegiatan perusahaan dalam menjalankan proses rekrutmen dan seleksi untuk mencari dan menyeleksi calon tenaga kerja sesuai kualifikasi dari perusahaan mitra. Kualifikasi dari perusahaan mitra dapat berbeda

sesuai dengan posisi yang dibutuhkan, misal seperti posisi operator produksi, helper, driver, dan teknisi. Perbedaan kebutuhan itu membuat proses pemenuhan kandidat harus memperhatikan jumlah, kompetensi, pengalaman, kelengkapan administrasi, serta ketentuan upah.

Sumber rekrutmen yang dilaksanakan di PT Gama Prima Karya antara lain database pelamar yang diperoleh dari pelamar yang datang ke perusahaan dan mengajukan lamaran pekerjaan, media sosial seperti WhatsApp, Instagram dan TikTok, brosur, serta networking atau rekomendasi. Data pelamar yang sudah tersimpan di database karyawan digunakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja melalui PO dari perusahaan mitra. Penggunaan database karyawan ini memudahkan dalam mencari kandidat, tetapi keberhasilannya tetap tergantung pada kesesuaian data, kecocokan kualifikasi dan kesiapan pelamar dalam mengikuti tahapan seleksi. Observasi yang dilakukan selama periode 01 Mei 2026-30 Mei 2026 mencatat 207 pelamar yang datang untuk mengikuti proses rekrutmen dan seleksi. Sebanyak 143 pelamar dinyatakan lulus seleksi administrasi, sedangkan 64 pelamar tidak lulus pada tahap tersebut. Dari 143 pelamar yang lulus seleksi administrasi dapat mengikuti tes dan wawancara, sebanyak 87 pelamar dinyatakan lulus tes dan wawancara, sedangkan 56 tidak lulus tahap tersebut. Dari data ini terlihat bahwa penyaringan calon tenaga kerja dilakukan melalui beberapa tahapan dan menyatakan bahwa sebagian pelamar belum memenuhi persyaratan yang ditetapkan.

Dalam pelaksanaannya, perusahaan masih menghadapi kendala, terutama saat kandidat belum memiliki keterampilan atau pengalaman sesuai kebutuhan, dokumen administrasi tidak lengkap, atau harapan upah yang belum sesuai dengan ketentuan. Selain itu, kualifikasi tenaga kerja yang berbeda pada setiap PO perusahaan mitra juga dapat memengaruhi pemenuhan kebutuhan sesuai waktu yang ditentukan. Kendala-kendala tersebut penting untuk dianalisis kembali karena dapat memengaruhi kelancaran proses pengadaan tenaga kerja dan waktu yang diperlukan untuk menyiapkan kandidat. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan proses rekrutmen dan seleksi karyawan di PT Gama Prima Karya, mengidentifikasi kendala yang dihadapi dalam proses tersebut, dan menjelaskan upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan efektivitas rekrutmen dan seleksi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran bagi perusahaan untuk mengevaluasi tahapan dalam pengadaan atau pemenuhan tenaga kerja serta menjadi bahan pembandingan bagi penelitian selanjutnya.

METODE PENELITIAN

1. Desain dan lokasi penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif non statistik dengan jenis penelitian deskriptif. Penelitian kuantitatif non statistik digunakan untuk mendeskripsikan dan menganalisis secara mendalam mengenai proses rekrutmen dan seleksi karyawan di PT Gama Prima Karya. Penelitian dilaksanakan di kantor pusat PT Gama Prima Karya di kawasan Poris, Tangerang, dan kantor cabang di Rajeg, Kabupaten Tangerang, Banten. Periode kegiatan penelitian dalam skripsi adalah 30 April 2026-26 Juni 2026, sedangkan data observasi rekrutmen dan seleksi yang digunakan dari periode 01 Mei 2026-30 Mei 2026.

2. Informan dan sumber data

Informan dipilih dengan teknik purposive sampling, yaitu berdasarkan keterlibatan secara langsung dan pengetahuan mereka terhadap proses rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan. Penulis memiliki 6 informan, yaitu HR Supervisor,

Admin HRD, Admin PO, HR Recruitment, seorang karyawan baru, dan seorang karyawan lama.

3. Teknik pengumpulan data

Pengumpulan data dilakukan melalui, pertama, observasi langsung terhadap aktivitas penerimaan pelamar, pencatatan administrasi, koordinasi antardivisi, tahapan seleksi, dan proses lanjutan hingga penempatan tenaga kerja di perusahaan mitra. Kedua, wawancara dengan informan yang berkaitan langsung dengan proses rekrutmen dan seleksi. Ketiga, dokumentasi yang meliputi profil perusahaan, data kebutuhan tenaga kerja/PO, data hasil rekrutmen dan seleksi, dokumentasi penempatan kerja, dokumentasi kegiatan, pedoman observasi dan wawancara, serta transkrip wawancara antara penulis dengan informan.

4. Analisis dan keabsahan data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga tahap. Pertama, Reduksi data dilakukan dengan memilih dan mengelompokkan informasi yang berhubungan dengan proses rekrutmen, proses seleksi, kendala, dan upaya perbaikan. Kedua, penyajian data disajikan dalam bentuk uraian deskriptif dan tabel agar pola dari proses dan hasil penelitian dapat dipahami. Ketiga, penarikan kesimpulan dan verifikasi dilakukan untuk membandingkan dan memastikan bahwa informasi yang diperoleh sesuai dengan data yang ada di lapangan. Keabsahan data diperiksa melalui triangulasi sumber, yaitu membandingkan informasi dari beberapa informan, dan triangulasi teknik, yaitu membandingkan data hasil wawancara dan observasi serta dokumentasi untuk memperoleh data sesuai dengan kondisi sebenarnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Alur pemenuhan kebutuhan tenaga kerja

Berdasarkan hasil penelitian, proses rekrutmen dan seleksi di PT Gama Prima Karya untuk pemenuhan kebutuhan tenaga kerja dari perusahaan mitra dimulai dari adanya permintaan PO yang diajukan dan diterima oleh Admin PO. Selanjutnya admin PO bekerja sama dengan HR Recruitment untuk memenuhi PO dari perusahaan mitra disesuaikan dengan jumlah tenaga kerja, posisi yang dibutuhkan, serta persyaratan yang harus dipenuhi. HR Recruitment mencari kandidat melalui sumber yang tersedia dan memeriksa kesesuaian administrasi pelamar. Kandidat yang memenuhi persyaratan administrasi dapat melanjutkan ke tahap tes dan wawancara. Kandidat yang lolos tes dan wawancara kemudian mengikuti prosedur lanjutan sebelum penempatan kerja di perusahaan mitra.

Maka dari itu, PO pada perusahaan ini bukan hanya sebuah dokumen administratif, tetapi menjadi masukan awal dalam proses pencarian dan penyaringan kandidat. Perbedaan kebutuhan dari setiap PO yang diterima menuntut koordinasi antar divisi yaitu admin PO dan HR Recruitment untuk mencari kandidat yang sesuai dengan persyaratan kebutuhan yang diajukan perusahaan mitra. Proses ini juga menunjukkan bahwa keputusan penerimaan tenaga kerja tidak hanya berdasarkan jumlah pelamar, tetapi pada kecocokan kandidat dengan persyaratan posisi pekerjaan.

2. Sumber rekrutmen dan pengelolaan database

Sumber rekrutmen dari PT Gama Prima Karya meliputi media sosial, brosur, networking, dan database karyawan. Media sosial yang digunakan seperti WhatsApp, Instagram, TikTok bertujuan untuk menyebarkan informasi dan menjangkau calon tenaga kerja. Brosur sebagai media cetak tambahan untuk menyampaikan informasi lowongan, sedangkan networking membantu perusahaan mendapatkan kandidat lewat jaringan pertemanan atau rekomendasi. Database karyawan berfungsi sebagai tempat

penyimpanan informasi calon tenaga kerja yang sebelumnya sudah melamar ke perusahaan. Calon tenaga kerja yang mendapatkan informasi melalui media sosial, brosur, atau networking datang melamar ke perusahaan kemudian data mereka di simpan di database tersebut. Database ini ditinjau kembali saat perusahaan menerima PO dari perusahaan mitra. Penggunaan database ini memudahkan dalam mencari kandidat karena semua pelamar yang datang sudah diklasifikasikan sesuai dengan kemampuan, pengalaman serta skill sehingga divisi rekrutmen tinggal menyesuaikan kualifikasi kandidat sesuai permintaan PO. Tetapi, pembaruan data dan pencatatan status kandidat juga menjadi hal penting dari pengelolaan sumber rekrutmen.

Temuan ini sejalan dengan uraian Kasmir (2016) mengenai rekrutmen sebagai upaya menarik pelamar yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Memperluas jaringan rekrutmen memudahkan dalam memperoleh kandidat, tetapi banyaknya pelamar tidak menjamin bahwa kandidat sesuai dengan persyaratan kualifikasi dari perusahaan mitra. Sehingga, seleksi tetap diperlukan untuk menguji kesesuaian kandidat tersebut.

3. Hasil observasi jumlah pelamar

Selama periode observasi pada 01 Mei 2026-30 Mei 2026, terdapat 207 pelamar yang mengikuti proses rekrutmen dan seleksi di PT Gama Prima Karya. Pelamar terdiri dari 137 laki-laki (66,18%) dan 70 perempuan (33,82%). Jumlah pelamar laki-laki lebih banyak karena sebagian kebutuhan tenaga kerja untuk posisi operator produksi, helper, driver, dan teknisi.

Tabel III. 1

Jumlah Pelamar Berdasarkan Tahapan Rekrutmen dan Seleksi

Tahapan	Jumlah	Persentase (dari total pelamar)	Keterangan
Total pelamar	207	100%	Seluruh pelamar pada periode observasi
Lulus Administrasi	143	69,08%	Lanjut tahap tes dan wawancara
Tidak Lulus Administrasi	64	30,92%	Tidak lanjut tahap tes dan wawancara
Lulus tes dan wawancara	87	42,03%	Dari 143 peserta yang tes dan wawancara
Tidak lulus tes dan wawancara	56	27,05%	Dari 143 peserta yang tes dan wawancara
Ditempatkan di perusahaan mitra	87	42,03%	Dari pelamar yang lolos tes dan wawancara

Sumber: diolah dari hasil observasi dalam periode 1-30 Mei 2026

Dari 207 pelamar, sebanyak 143 pelamar (69,08%) lolos tahap administrasi dan melanjutkan ke tahap tes dan wawancara, sedangkan 64 pelamar (30,92%) tidak lolos tahap tersebut. Pada tahap tes dan wawancara, 87 pelamar (42,03%) lolos tes dan wawancara, sedangkan 56 pelamar (27,05%) tidak lolos tahap ini. Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa proses seleksi menyaring pelamar lebih dari satu tahapan dan menunjukkan bahwa tidak seluruh pelamar dapat diterima bekerja. Akan tetapi, data tersebut belum menjelaskan kualitas kinerja setelah penempatan, karena peneliti membatasi pengamatan hanya pada proses rekrutmen dan seleksi saja, tidak sampai evaluasi kinerja karyawan setelah bekerja.

4. Tahapan seleksi

Seleksi administrasi dilakukan untuk memeriksa kesesuaian dokumen dan persyaratan dasar pelamar. Dokumen yang tidak lengkap atau tidak sesuai persyaratan

membuat pelamar tidak dapat lanjut ke tahapan seleksi berikutnya. Setelah lolos administrasi, kandidat mengikuti tes dan wawancara. Tahap ini digunakan untuk menilai kesesuaian kandidat dengan kebutuhan posisi yang dibutuhkan berdasarkan pengalaman, keterampilan, persyaratan dokumen dan kesesuaian harapan upah berdasarkan ketentuan yang berlaku. Urutan seleksi tersebut menunjukkan adanya penyaringan secara bertahap yang dilaksanakan oleh PT Gama Prima Karya.

5. Kendala dalam rekrutmen dan seleksi

- a. Kesulitan memperoleh kandidat dengan pengalaman dan keterampilan yang sesuai. Karena saat persyaratan posisi bersifat khusus, tidak semua data pelamar yang tersedia dalam database dapat langsung diproses atau diajukan. Sehingga, hal ini membuat HR Recruitment perlu waktu tambahan dan memperluas sumber rekrutmen untuk mendapatkan kandidat yang memenuhi kualifikasi.
- b. Kelengkapan dokumen administrasi seperti SKCK, surat keterangan dokter, dan dokumen pendukung lainnya. Ketidaklengkapan dokumen administrasi ini dapat memperlambat proses karena pelamar perlu melengkapi persyaratannya terlebih dahulu agar dapat melanjutkan. Sehingga, informasi mengenai persyaratan dokumen yang jelas di awal pengumuman lowongan dapat membantu mengurangi masalah tersebut.
- c. Kesesuaian harapan upah calon tenaga kerja dengan ketentuan yang ditetapkan. Perbedaan ekspektasi terkait upah ini dapat membuat kandidat tidak melanjutkan proses atau tidak menerima tawaran. Karena itu, informasi mengenai ketentuan pekerjaan dan kompensasi dapat disampaikan di awal dan dikelola secara jelas sesuai kebijakan perusahaan.
- d. Variasi kebutuhan tenaga kerja pada setiap penerimaan PO. Perusahaan menerima permintaan untuk posisi dan kualifikasi yang berbeda, sehingga pencarian kandidat harus disesuaikan kembali. Koordinasi antara admin PO, HR Recruitment dan admin HRD sangat penting agar kebutuhan yang diterima, kriteria yang digunakan untuk mencari kandidat dan tahapan seleksi kandidat tetap selaras.

Secara keseluruhan, kendala tersebut berkaitan dengan kesesuaian antara kebutuhan tenaga kerja dan ketersediaan kandidat. Temuan ini diperkuat dengan pentingnya proses rekrutmen yang terencana dan seleksi yang konsisten. Penelitian terdahulu oleh Titisari dan Ikhwan (2021) membahas potensi ketidakefektifan dan faktor-faktor dalam proses rekrutmen dan seleksi. Penelitian ini menambahkan gambaran praktik pada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja yang menggunakan PO sebagai salah satu dasar pengadaan kandidat.

6. Upaya peningkatan efektivitas

Upaya yang dilakukan meliputi pembaruan database calon tenaga kerja, penggunaan beberapa sumber rekrutmen, pelaksanaan seleksi secara bertahap, dan koordinasi antardivisi. Database membantu perusahaan menggunakan kembali data kandidat yang telah terkumpul. Sumber rekrutmen seperti media sosial, brosur, dan networking membantu memperluas jangkauan pencarian kandidat ketika kebutuhan yang tersedia belum dapat terpenuhi dari data yang ada.

Pelaksanaan seleksi secara bertahap membantu perusahaan memeriksa persyaratan dasar sebelum kandidat melanjutkan ke tes dan wawancara. Koordinasi antara admin PO dalam menyampaikan kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan kepada HR Recruitment dalam mencari kandidat sesuai kebutuhan yang diperlukan. Upaya tersebut mendukung pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, meskipun efektivitas jangka panjangnya perlu dievaluasi secara berkala.

Berdasarkan hasil penelitian, langkah-langkah yang perlu dipertimbangkan dalam

meningkatkan efektivitas. Pertama, perusahaan dapat memperbarui database secara rutin, termasuk status kontak, pengalaman, keterampilan dan kelengkapan dokumen kandidat. Kedua, informasi lowongan sebaiknya memuat persyaratan yang spesifik dan mudah dipahami. Ketiga, kriteria seleksi dari setiap posisi perlu dirumuskan secara spesifik agar hasil penilaian lebih konsisten. Keempat, perusahaan dapat mencatat jumlah pelamar pada setiap tahapan, alasan tidak lolos, waktu pemenuhan PO, dan kesesuaian kandidat setelah penempatan. Masukan ini berdasarkan temuan yang dilaksanakan selama periode penelitian berlangsung.

7. Keterbatasan penelitian

Penelitian hanya dilakukan pada PT Gama Prima Karya dan tidak mewakili perusahaan alih daya yang lain. Penelitian melibatkan 6 informan yang memiliki pengalaman dan terlibat langsung dengan proses rekrutmen dan seleksi. Observasi proses rekrutmen dan seleksi berlangsung selama 1 bulan pada periode 01 Mei-30 Mei 2026. Penelitian tidak mengevaluasi secara mendalam pelatihan, pengembangan, atau kinerja karyawan setelah penempatan. Oleh karena itu, penelitian lanjutan dapat menggunakan periode pengamatan yang lebih panjang dan menelusuri hasil setelah penempatan.

KESIMPULAN

1. Kesimpulan

Proses rekrutmen dan seleksi karyawan di PT Gama Prima Karya sudah dijalankan secara terstruktur sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja dari perusahaan mitra. Proses tersebut dimulai dari penerimaan permintaan tenaga kerja melalui PO, pencarian kandidat melalui berbagai sumber rekrutmen, seleksi administrasi, tes dan wawancara, sampai penempatan karyawan pada perusahaan mitra. Sumber kandidat meliputi media sosial, brosur, networking dan database karyawan. Penggunaan database ini membantu perusahaan mencari kembali kandidat yang sesuai dengan kebutuhan yang tersedia.

Berdasarkan hasil observasi selama periode 01 Mei 2026-30 Mei 2026 terdapat 207 pelamar yang mengikuti proses rekrutmen dan seleksi. Sebanyak 143 pelamar (69,08%) dinyatakan lulus seleksi administrasi, sedangkan 64 pelamar (30,92%) tidak lulus pada tahap tersebut. Dari 143 pelamar yang mengikuti tes dan wawancara, sebanyak 87 pelamar (42,03% dari total pelamar) dinyatakan lulus tes dan wawancara, sedangkan 56 pelamar (27,05% dari total pelamar) tidak lulus tahap tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak semua pelamar diterima, karena calon tenaga kerja harus memenuhi persyaratan yang ditetapkan sebelum melanjutkan ke tahap penempatan di perusahaan mitra. Kendala yang diidentifikasi yaitu adanya ketidaksesuaian pengalaman atau keterampilan, dokumen yang belum lengkap, perbedaan harapan upah, dan variasi kualifikasi tenaga kerja pada setiap PO.

Perusahaan berupaya dengan memperbarui database calon tenaga kerja secara konsisten, memperbanyak sumber rekrutmen lewat media sosial, brosur, dan jaringan rekomendasi lingkungan atau kerabat, serta menerapkan proses seleksi secara bertahap dan objektif. Upaya tersebut membantu perusahaan mendapatkan calon tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan mitra serta mempercepat proses pemenuhan kebutuhan tenaga kerja.

1. Saran

Bagi PT Gama Prima Karya, disarankan untuk memperbarui database pelamar secara berkala, mencatat keterampilan dan kelengkapan dokumen, serta memastikan persyaratan pada setiap PO dibuat menjadi kriteria rekrutmen dan seleksi yang jelas.

Perusahaan juga disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap hasil rekrutmen dan seleksi secara berkala, seperti mencatat jumlah pelamar yang lulus dan tidak lulus pada setiap tahapan. Data tersebut dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk memperbaiki proses rekrutmen dan menyiapkan calon tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan mitra.

Bagi divisi human resource dan admin PO, komunikasi dengan perusahaan mitra perlu ditingkatkan agar kriteria tenaga kerja yang dibutuhkan dapat dipahami dengan lebih jelas sebelum proses rekrutmen dilakukan. Divisi HR juga harus memastikan persyaratan administrasi dan kualifikasi calon tenaga kerja diperiksa secara teliti dari awal proses rekrutmen. Sehingga, pelamar yang lolos ke tahap tes dan wawancara sudah memenuhi persyaratan dasar yang ditetapkan dan proses seleksi dapat berjalan lebih efektif.

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian dapat dilakukan pada perusahaan outsourcing lainnya, peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan periode observasi yang lebih panjang agar mendapatkan gambaran yang lebih luas terkait jumlah pelamar, tingkat kelulusan dari setiap tahapan seleksi, dan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja dari perusahaan mitra.

Penelitian ini memberikan kontribusi berupa gambaran mengenai pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi pada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja (outsourcing) sehingga dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas pengadaan sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Desembriyanti, Salsa; Zhafira, Zetta; Folasimo, Risma Febrina; Anargya Asjad Maylafaezza, Anargya Asjad; Arfian. (2025). Analisis Tahapan Proses Rekrutmen dan Seleksi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia: Studi Literatur. *Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling*, 17(1).
- Dzahabiyah, Zayyan; Zunaidah; Farla, Wita. (2022). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Muara Dua Palembang. *Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen* (Vol. 19 No. 1). <https://doi.org/10.29259/jmbt.v19i1.17006>
- Jaya, I Made Laut Mertha. (2026). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif (Teori, Penerapan, dan Riset Nyata)*. Yogyakarta: Quadrant.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Khairunnisa, Farah; Wolor, Christian Wiradendi; Utari, Eka Dewi. (2025). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada Bimbingan dan Konsultasi Belajar Nurul Fikri BKB NF). *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen* (Vol. 3 No. 6). <https://doi.org/10.61722/jiem.v3i6.4924>
- Ningsih Ali, Sri. (2025). *Dasar-dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Titisari, Millenia; Ikhwan, Khairul. (2021). Proses Rekrutmen dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan dan Faktornya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(3), 11–27.
- Waruwu, Marinu. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan : Metode Penelitian Kualitatif , Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896–2910.