

# ANALISIS EFEKTIVITAS SISTEM PEREKRUTAN DAN SELEKSI KARYAWAN DI PT. PLN (PERSERO) UP3 NIAS GUNUNGSITOLI

*By* FAMAZATULO LAIA

**5**  
ANALISIS EFEKTIVITAS SISTEM PEREKRUTAN DAN SELEKSI  
KARYAWAN DI PT. PLN (PERSERO) UP3 NIAS  
GUNUNGSITOLI

**SKRIPSI**



Oleh  
FAMAZATULO LAIA  
NIM : 2320094

**17**  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS UNIAS  
2025

**ANALISIS EFEKTIVITAS SISTEM PEREKRUTAN DAN SELEKSI**  
**KARYAWAN DI PT. PLN (PERSERO) UP3 NIAS**  
**GUNUNGSITOLI**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada:  
Universitas Nias  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Menyelesaikan  
Program Sarjana Manajemen

Oleh  
FAMAZATULO LAIA  
NIM : 2320094

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**UNIVERSITAS NIAS**  
**2025**

*Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah; dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Universitas Nias.*

*Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Universitas Nias.*

### **MOTTO**

Pengetahuan adalah kekuatan, tetapi pemahaman adalah kunci

- Unknown.

9

Pendidikan adalah senjata paling kuat yang bisa digunakan untuk mengubah dunia

- Nelson Mandela

### **PERSEMBAHAN**

Skripsi Ini Saya Persembahkan

Saya persembahkan skripsi ini dengan tulus dan penuh dedikasi kepada keluarga tercinta, yang selalu memberikan dukungan, inspirasi, dan motivasi. Semua jerih payah ini adalah buah dari kasih sayang dan doa kalian. Terima kasih juga kepada semua Dosen Universitas Nias dan terlebih lebih kepada pembimbing saya Bapak Palindungan Lahagu, S.E., M.M yang telah membagi ilmu, dan teman-teman, siapapun yang telah berkontribusi dalam perjalanan penelitian ini. Semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan masyarakat. Skripsi ini adalah ungkapan rasa syukur dan dedikasi saya untuk mencapai cita-cita dan memberikan kontribusi positif. Semoga Tuhan yang Maha Kuasa senantiasa memberkati langkah-langkah kita semua. Amin.

## ABSTRAK

Famazatulo Laia. 2025 *Analisis Efektivitas Sistem Perekrutan dan Seleksi Karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli*. Skripsi. Pembimbing Palindungan Lahagu, S.E., M.M.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen krusial dalam pencapaian visi dan misi suatu organisasi, khususnya melalui proses perekrutan dan seleksi karyawan yang tepat. Penelitian ini mengkaji efektivitas sistem perekrutan dan seleksi di PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli, yang bertugas memberikan layanan listrik yang andal dan berkualitas kepada masyarakat wilayah Nias. Proses rekrutmen dan seleksi tidak hanya menekankan pada kemampuan teknis kandidat, tetapi juga pada keselarasan nilai, budaya, dan visi dengan perusahaan, yang berpengaruh terhadap tingkat loyalitas, kontribusi, dan kerja sama tim. Studi ini mendiskusikan berbagai definisi efektivitas, serta konsep dasar dari sistem perekrutan dan seleksi berdasarkan literatur terdahulu, sebagai landasan dalam mengevaluasi implementasi sistem tersebut di lapangan.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui sistem perekrutan dan seleksi karyawan yang diterapkan di PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli dan untuk mengetahui faktor yang menjadi kendala dalam sistem perekrutan dan seleksi karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dimana penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah observasi, wawancara dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini mengkaji sistem perekrutan dan seleksi karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli yang menggunakan teknologi digital untuk menilai kompetensi teknis dan soft skills. Meskipun proses yang transparan telah diterapkan, kendala infrastruktur digital dan kesiapan kandidat menjadi tantangan. Diperlukan solusi seperti peningkatan akses dan pelatihan awal guna menjamin kelancaran dan keamanan proses seleksi.

**Kata Kunci: Sistem Perekrutan dan Seleksi Karyawan**

## ABSTRACT

Famazatulo Laia. 2025. *Analysis of the Effectiveness of the Employee Recruitment and Selection System at PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli*. Thesis. Supervisor: Palindungan Lahagu, S.E., M.M.

Human resources (HR) are a crucial element in achieving an organization's vision and mission, particularly through an effective employee recruitment and selection process. This study examines the effectiveness of the recruitment and selection system at PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli, which is responsible for providing reliable and quality electricity services to the Nias community. The recruitment and selection process not only emphasizes the technical competence of candidates but also the alignment of their values, culture, and vision with that of the company, which influences employee loyalty, contribution, and teamwork. The study discusses various definitions of effectiveness as well as the fundamental concepts of recruitment and selection systems based on existing literature, serving as the basis for evaluating the implementation of the system in the field.

The objectives of this study are to assess the recruitment and selection system implemented at PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli and to identify the factors that hinder its effectiveness. A qualitative research approach was employed, utilizing data collection techniques such as observation, interviews, and documentation review.

The findings indicate that the recruitment and selection system at PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli utilizes digital technology to assess both technical competencies and soft skills. Although a transparent process has been implemented, challenges remain due to digital infrastructure limitations and varying levels of candidate readiness in using technology. The study recommends solutions such as enhanced access and preliminary training for applicants to ensure a smooth and secure selection process.

**Keywords:** Recruitment and Selection System, Human Resources, Digital Technology.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai visi dan misinya sangat bergantung pada kualitas dan kompetensi karyawannya. Proses perekrutan dan seleksi karyawan menjadi langkah awal yang strategis untuk memastikan bahwa organisasi mendapatkan individu yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan. Proses perekrutan dan seleksi karyawan tidak hanya berfokus pada pencarian individu yang memiliki keahlian teknis yang sesuai, tetapi juga menekankan pentingnya kesesuaian nilai, budaya, dan visi antara calon karyawan dengan perusahaan. Karyawan yang selaras dengan nilai-nilai perusahaan cenderung memiliki tingkat loyalitas yang lebih tinggi, memberikan kontribusi yang lebih besar, dan mampu bekerja sama dengan baik dalam tim.

Efektivitas merujuk pada sejauh mana suatu sistem, proses, atau tindakan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam organisasi atau perusahaan, efektivitas menjadi salah satu ukuran penting untuk menilai keberhasilan suatu program, strategi, atau kebijakan dalam menghasilkan hasil yang diinginkan. Efektivitas tidak hanya dilihat dari keberhasilan mencapai tujuan, tetapi juga dari cara pencapaiannya, termasuk efisiensi sumber daya yang digunakan dan dampaknya terhadap pihak-pihak terkait.

Dalam buku Purwanti (2022:44) mengemukakan bahwa efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana seseorang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Efektivitas memiliki arti keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati tujuan, berarti makin tinggi efektivitasnya, begitu pula sebaliknya (Agustina, 2020). Menurut Mardiasmo dalam buku Ratna Ekasari (2020: 20), pada dasarnya berhubungan dengan pencapaian tujuan atau

target kebijakan (hasil guna). Efektivitas merupakan hubungan antara keluaran dengan tujuan atau sasaran yang harus dicapai. Kegiatan operasional dikatakan efektif jika proses kegiatan mencapai tujuan dan sasaran akhir kebijakan.

Sistem Perekrutan adalah rangkaian proses yang dirancang untuk menarik, menyaring, dan memilih individu yang paling sesuai untuk mengisi posisi tertentu di dalam organisasi atau perusahaan. Sistem ini merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia yang bertujuan memastikan perusahaan memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan mampu mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi.

Menurut Dessler (2023), rekrutmen adalah proses untuk menarik orang-orang yang memenuhi syarat untuk melamar pekerjaan. Menurut Lussier dan Hendon (2021), rekrutmen adalah proses untuk menarik individu-individu yang berkualitas untuk melamar dan bergabung dalam organisasi. Sedangkan menurut Noe, Hollenbeck, et al (2022), rekrutmen adalah serangkaian kegiatan untuk menarik individu-individu yang memenuhi syarat dan berkualitas untuk mengisi lowongan pekerjaan.

Sistem Seleksi adalah rangkaian proses yang dirancang untuk mengevaluasi dan memilih individu yang paling sesuai dari kumpulan pelamar kerja untuk mengisi posisi tertentu di dalam organisasi atau perusahaan. Sistem ini bertujuan untuk memastikan bahwa kandidat yang dipilih tidak hanya memenuhi persyaratan teknis dan pengalaman, tetapi juga memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan budaya kerja perusahaan dan memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Rivai, V. (2018) Seleksi adalah rangkaian tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Menurut Simamora, H., & Rivai, V. (2018) Seleksi merupakan proses dengan perusahaan dapat memilih dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia berdasarkan kondisi. Sedangkan menurut Menurut Sedarmayanti (2017:137) seleksi merupakan kegiatan untuk menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Melalui kegiatan seleksi, organisasi dapat membuat keputusan siapa saja yang diterima.

13 PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli sebagai salah satu unit pelaksana pelayanan pelanggan memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan layanan listrik yang andal dan berkualitas kepada masyarakat di wilayah Nias. Untuk mendukung tugas tersebut, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki integritas, dedikasi, dan kemampuan bekerja dalam tim. Oleh karena itu, sistem perekrutan dan seleksi karyawan yang efektif menjadi faktor kunci untuk memastikan bahwa individu yang direkrut mampu berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Namun, di tengah tantangan globalisasi dan dinamika dunia kerja yang terus berubah, PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli dihadapkan pada tantangan dalam menjaga efektivitas sistem perekrutan dan seleksinya. Beberapa kendala yang sering muncul meliputi ketidaksesuaian antara kompetensi karyawan yang direkrut dengan kebutuhan pekerjaan, tingkat turnover yang tinggi, serta kesulitan dalam menarik talenta terbaik di daerah yang relatif terpencil seperti Nias. Oleh karena itu, diperlukan analisis mendalam untuk mengevaluasi efektivitas sistem perekrutan dan seleksi karyawan yang diterapkan, sehingga dapat memberikan rekomendasi perbaikan yang relevan.

Berdasarkan hasil observasi awal, terdapat beberapa permasalahan utama yang diidentifikasi dalam sistem perekrutan dan seleksi karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli. Pertama, terdapat ketidaksesuaian kompetensi dengan kebutuhan pekerjaan, di mana proses perekrutan dan seleksi karyawan belum sepenuhnya mampu memastikan bahwa individu yang direkrut memiliki keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini berpotensi mengurangi efektivitas kerja serta produktivitas perusahaan. Kedua, perusahaan menghadapi kesulitan dalam menarik talenta terbaik. Lokasi PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli yang relatif terpencil menjadi tantangan tersendiri dalam menarik calon pekerja berkualitas tinggi. Hal ini dapat berdampak pada kualitas tenaga kerja yang diperoleh serta kelangsungan operasional perusahaan. Ketiga, efektivitas sistem perekrutan dan seleksi yang belum optimal menjadi kendala dalam memastikan bahwa

perusahaan mendapatkan kandidat yang sesuai, baik dari segi teknis maupun nilai budaya kerja yang dianut. Hal ini menyebabkan kurangnya sinergi antara kebutuhan perusahaan dengan kemampuan tenaga kerja yang direkrut, dan terakhir, dampak globalisasi dan perubahan dinamika dunia kerja turut menjadi tantangan bagi perusahaan. Perubahan cepat dalam dunia kerja, yang dipengaruhi oleh globalisasi dan perkembangan teknologi, menuntut sistem perekrutan dan seleksi yang lebih adaptif. Namun, hingga saat ini, sistem yang diterapkan oleh perusahaan masih belum sepenuhnya mampu beradaptasi dengan dinamika tersebut, sehingga berpotensi menghambat daya saing perusahaan dalam menghadapi tantangan di masa depan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti mengangkat judul “Analisis Efektivitas Sistem Perekrutan dan Seleksi Karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli”

## 1.2 Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah sistem perekrutan dan seleksi karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana sistem yang diterapkan mampu menghasilkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan teknis dan budaya kerja perusahaan.

## 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem perekrutan dan seleksi karyawan yang diterapkan di PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli?
2. Apa saja faktor yang menjadi kendala dalam sistem perekrutan dan seleksi karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli?

## 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui sistem perekrutan dan seleksi karyawan yang diterapkan di PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli.
2. Untuk mengetahui faktor yang menjadi kendala dalam sistem perekrutan dan seleksi karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli.

## 1.5 Manfaat Penelitian

### 1.5.1 Manfaat Bagi Teoritis

1. Memberikan kontribusi dalam pengembangan literatur dan kajian terkait efektivitas sistem perekrutan dan seleksi karyawan, khususnya di sektor pelayanan publik seperti PT. PLN (Persero).
2. Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji efektivitas sistem perekrutan dan seleksi dalam konteks organisasi lain, terutama yang menghadapi tantangan serupa.
3. Mendukung pengembangan konsep efektivitas perekrutan dan seleksi karyawan, terutama dalam kaitannya dengan kesesuaian kompetensi, budaya kerja, dan tantangan globalisasi.

### 1.5.2 Manfaat Bagi Praktis

1. Penelitian ini dapat menjadi acuan dalam mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas sistem perekrutan dan seleksi karyawan yang telah diterapkan. Hasil penelitian diharapkan memberikan rekomendasi konkret untuk mengoptimalkan proses perekrutan dan seleksi agar menghasilkan karyawan yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2. Penelitian ini dapat membantu HRD dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dari sistem perekrutan dan seleksi yang ada. Dengan demikian, HRD dapat menyusun strategi yang lebih efektif untuk menarik, menyeleksi, dan mempertahankan talenta terbaik.
3. Penelitian ini dapat memberikan manfaat secara tidak langsung kepada karyawan melalui peningkatan sistem perekrutan dan seleksi yang lebih adil, transparan, dan efektif. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja

yang lebih baik dan meningkatkan tingkat kepuasan serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

4. Dengan adanya sistem perekrutan dan seleksi yang lebih efektif, perusahaan dapat mencapai tujuan strategisnya dengan lebih baik. Karyawan yang berkualitas dan selaras dengan nilai perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi tingkat turnover, dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian visi dan misi organisasi.

## TINJAUAN PUSTAKA

## 2.1 Konsep Efektifitas

## 2.1.1 Pengertian Efektifitas

Efektivitas adalah kemampuan untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan sebelumnya, dengan hasil yang diharapkan dan dalam jangka waktu yang ditetapkan. Efektivitas juga dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan dalam pencapaian tujuan. Efektivitas dapat diukur dari sisi masukan (*input*), proses, dan keluaran (*output*). Sebuah proses kerja akan efektif jika sebelumnya telah dibuat perencanaan dan jadwal agar dapat dieksekusi secara optimal.

Efektivitas tidak hanya berkaitan dengan pencapaian tujuan, tetapi juga sejauh mana proses yang dilakukan sesuai dengan rencana dan memberikan hasil yang berkualitas. Dalam pengelolaan organisasi atau proyek, efektivitas sering diukur melalui indikator tertentu yang mencakup keberhasilan dalam memenuhi standar kualitas, kuantitas, waktu, dan biaya. Efektivitas dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti sumber daya manusia, alat dan teknologi yang digunakan, serta komunikasi dan koordinasi antar anggota tim. Misalnya, dalam sebuah organisasi, efektivitas kerja dapat dicapai jika setiap anggota memahami peran masing-masing, memiliki kemampuan yang sesuai, dan bekerja dalam kerangka kerja yang terorganisir.

Dari sisi masukan (*input*), efektivitas ditentukan oleh ketersediaan sumber daya yang relevan, seperti tenaga kerja yang kompeten, anggaran yang cukup, dan informasi yang akurat. Sementara itu, dari sisi proses, efektivitas bergantung pada bagaimana tugas-tugas dilaksanakan secara sistematis dan efisien, termasuk penerapan strategi dan metode kerja yang tepat. Sedangkan dari sisi keluaran (*output*), efektivitas diukur melalui tingkat pencapaian hasil akhir yang sesuai dengan harapan, seperti

tercapainya target penjualan, penyelesaian proyek tepat waktu, atau meningkatnya kepuasan pelanggan. Efektivitas juga dapat dinilai melalui perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Sebuah proses yang efektif tidak hanya mencapai hasil, tetapi juga meminimalkan pemborosan sumber daya. Dengan kata lain, efektivitas seringkali berjalan seiring dengan efisiensi, meskipun kedua konsep tersebut memiliki fokus yang berbeda.

Untuk meningkatkan efektivitas, penting untuk melakukan evaluasi berkala terhadap kinerja dan hasil yang telah dicapai. Evaluasi ini membantu mengidentifikasi hambatan, kelemahan, dan peluang untuk perbaikan. Selain itu, adaptabilitas terhadap perubahan situasi dan kebutuhan juga menjadi kunci dalam menjaga efektivitas, terutama dalam lingkungan yang dinamis.

Efektivitas memiliki arti keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati tujuan, berarti makin tinggi efektivitasnya, begitu pula sebaliknya (Agustina, 2020:36). Dalam buku Purwanti (2022:44) mengemukakan bahwa efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana seseorang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Syam (2020:130) dalam artikel jurnalnya mengemukakan efektivitas adalah seberapa besar tingkat kelekatan output (keluaran) yang dicapai dengan output yang diharapkan dari jumlah input (masukan) dalam suatu perusahaan atau seseorang.

Menurut Akhmad (2019:155-156) dalam artikel jurnalnya mengemukakan pengertian efektivitas berhubungan dengan derajat keberhasilan suatu operasi pada sektor publik sehingga suatu kegiatan dikatakan efektif jika kegiatan tersebut mempunyai pengaruh besar terhadap kemampuan menyediakan pelayanan masyarakat yang merupakan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengertian efektivitas menurut Astuti (2019) yaitu tercapainya tujuan yang direncanakan sesuai dengan biaya yang dianggarkan, waktu yang ditetapkan dan personil yang ditentukan. Efektivitas dikatakan berhasil dilihat dari segi tercapai tidaknya sasaran

yang telah ditetapkan. Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya tujuan dan sasaran.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas efektivitas dapat diartikan sebagai suatu proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Suatu usaha atau kegiatan tersebut telah mencapai tujuannya dan mempunyai pengaruh besar.

#### <sup>4</sup> 2.1.2 Ukuran Efektifitas

Mengukur efektivitas suatu program bukanlah suatu hal yang sangat sederhana, karena efektivitas dapat dikaji dari berbagai sudut pandang dan tergantung pada siapa yang menilai serta menginterpretasikannya. Bila di pandang dari sudut sistem informasi, maka seorang yang menjalankannya dengan yang menggunakannya memberikan pemahaman bagaimana ketika input-proses-output mengenai program tersebut.

Menurut Indrawan, R., & Yani, E. (2023) Efektivitas adalah ukuran sejauh mana hasil kerja seseorang atau organisasi mampu mencapai tujuan yang telah dirancang, dengan mengoptimalkan proses dan meminimalkan hambatan dalam pelaksanaannya. Sedangkan menurut Fitriani, A., & Rahmawati, D. (2024) <sup>12</sup> efektivitas merupakan tingkat keberhasilan suatu program, proyek, atau aktivitas dalam mencapai sasaran yang telah ditentukan, diukur berdasarkan relevansi hasil terhadap kebutuhan atau harapan stakeholder.

Ukuran efektivitas adalah pengukuran seberapa jauh suatu target telah tercapai sesuai dengan rencana. Ukuran efektivitas dapat diukur dengan berbagai cara, tergantung pada konteksnya. Berikut adalah beberapa cara untuk mengukur efektivitas:

- <sup>41</sup> 1. Membandingkan output anggaran (OA) dengan output realisasi (OS)
2. Membandingkan rencana dengan hasil yang dicapai
3. Mengukur waktu tanggap darurat
4. Mengukur tingkat alarm palsu
5. Mengukur ketersediaan operasional
6. Mengukur total biaya kepemilikan

7. Mengukur efektivitas pekerjaan
8. Mengukur frekuensi error
9. Mengukur penyelesaian pekerjaan

Efektivitas dapat dikaji dari berbagai sudut pandang dan tergantung pada siapa yang menilai. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas adalah:

1. Kejelasan tujuan
2. Proses analisis dan perumusan kebijakan
3. Perencanaan yang matang
4. Penyediaan sarana dan prasarana
5. Efisiensi unit kerja
6. Efisiensi operasi program

18

## 2.2 Konsep Sistem Perekrutan

### 2.2.1 Pengertian Sistem Perekrutan

Sistem rekrutmen adalah serangkaian proses yang perusahaan lakukan untuk menarik, memilih, dan merekrut calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan persyaratan perusahaan. Proses ini bertujuan untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten untuk mengisi posisi-posisi kosong yang tersedia di perusahaan. Ada dua Jenis sistem rekrutmen pada perusahaan, yaitu rekrutmen terbuka (*open recruitment*) dan rekrutmen tertutup (*closed recruitment*). Berikut adalah penjelasan singkat tentang kedua jenis tersebut:

#### 1. Rekrutmen terbuka

Rekrutmen terbuka adalah jenis rekrutmen membuka kesempatan kepada siapa pun yang memenuhi persyaratan untuk melamar posisi yang tersedia. Dalam rekrutmen terbuka, perusahaan umumnya mengumumkan lowongan pekerjaan secara luas melalui berbagai saluran seperti media cetak, online, situs web perusahaan, atau media sosial. Hal ini memungkinkan partisipasi yang lebih luas dari berbagai latar belakang dan pengalaman.

Keuntungan dari rekrutmen terbuka adalah adanya peluang untuk mendapatkan calon karyawan yang beragam dan berpotensi. Perusahaan juga dapat menerima aplikasi dari individu yang memiliki keterampilan dan bakat yang tidak terduga. Namun, kelemahannya adalah proses seleksi bisa menjadi lebih rumit karena jumlah pelamar yang lebih banyak, serta memerlukan waktu dan sumber daya yang lebih besar untuk mengevaluasi setiap aplikasi.

## 2. Rekrutmen tertutup

Rekrutmen tertutup adalah jenis rekrutmen perusahaan mengisi posisi yang tersedia dengan mengutamakan calon karyawan yang sudah ada di dalam organisasi atau melalui referensi dari karyawan yang sudah ada. Dalam rekrutmen tertutup, perusahaan mungkin tidak mengumumkan secara terbuka lowongan pekerjaan yang ada, tetapi mencari calon karyawan potensial di internal perusahaan atau melalui jaringan karyawan yang sudah ada.

Keuntungan dari rekrutmen tertutup adalah adanya kemungkinan untuk memanfaatkan bakat dan keterampilan yang sudah terkenal di dalam organisasi. Perusahaan dapat menghargai loyalitas dan dedikasi karyawan yang sudah ada dengan memberikan kesempatan untuk meningkatkan karir mereka. Rekrutmen tertutup juga dapat memperkuat budaya dan ikatan antar karyawan di dalam perusahaan. Namun, kelemahannya adalah keterbatasan dalam variasi bakat dan perspektif yang bisa perusahaan peroleh dari luar.

Ketika memilih antara rekrutmen terbuka atau tertutup, perusahaan harus mempertimbangkan kebutuhan, tujuan, serta kebijakan dan budaya organisasi mereka. Beberapa perusahaan mungkin mengadopsi pendekatan campuran yang mencakup kedua jenis rekrutmen, tergantung pada posisi dan konteks rekrutmen yang sedang perusahaan lakukan.

Sistem rekrutmen yang efektif dan efisien penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa perusahaan mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Di era digital ini, sudah bermunculan beberapa pendekatan baru dalam sistem rekrutmen

dengan menggunakan teknologi canggih, seperti aplikasi web atau algoritma pemilihan otomatis, untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi proses rekrutmen. Pendekatan ini tidak hanya mempermudah perusahaan dalam menemukan kandidat yang sesuai, tetapi juga memberikan pengalaman yang lebih baik bagi para pelamar kerja. Sistem rekrutmen berbasis teknologi sering kali mencakup fitur seperti analisis data kandidat secara otomatis, penggunaan kecerdasan buatan (AI) untuk menyaring CV, wawancara daring melalui video, serta penggunaan platform online untuk mengelola proses rekrutmen secara keseluruhan.

Selain itu, teknologi rekrutmen modern memungkinkan perusahaan untuk menjangkau kandidat dari berbagai latar belakang geografis dan budaya, sehingga memperluas peluang untuk mendapatkan sumber daya manusia yang lebih beragam. Beberapa sistem bahkan dilengkapi dengan integrasi media sosial yang memungkinkan perusahaan untuk memantau aktivitas digital calon karyawan, membantu memastikan kecocokan nilai dan budaya dengan organisasi.

Di sisi lain, bagi kandidat, teknologi ini memberikan kemudahan untuk melamar pekerjaan secara cepat dan transparan, memantau progres lamaran mereka, dan memperoleh informasi langsung terkait hasil seleksi. Beberapa sistem rekrutmen berbasis AI juga membantu pelamar dengan memberikan rekomendasi pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan pengalaman mereka.

Namun, meskipun memiliki banyak keunggulan, penerapan teknologi dalam sistem rekrutmen juga menghadirkan tantangan. Beberapa tantangan tersebut meliputi risiko bias algoritmik, kekhawatiran privasi data kandidat, serta kemungkinan kehilangan sentuhan personal dalam proses seleksi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengimbangi penggunaan teknologi dengan pendekatan humanis, seperti wawancara tatap muka atau sesi pengenalan budaya perusahaan, untuk memastikan proses rekrutmen tetap adil, inklusif, dan sesuai dengan nilai-nilai perusahaan.

Menurut Sudiro (2020), rekrutmen atau perekrutan yaitu suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mencari serta memikat seseorang

yang sedang mencari pekerjaan beserta motivasi, kemampuan, serta pemahaman yang diperlukan agar tertutupnya kelemahan yang didapatkan saat merencanakan sumber daya manusia.

Menurut Rahman, D., & Putri, S. (2022) <sup>1</sup> Sistem rekrutmen adalah rangkaian proses terstruktur yang dirancang untuk menarik dan memilih kandidat yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses ini mencakup identifikasi kebutuhan tenaga kerja, pengumuman lowongan kerja, seleksi, hingga onboarding karyawan.

Menurut Fahmi, M., & Kartika, R. (2022) Sistem rekrutmen adalah mekanisme yang digunakan oleh perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang kompeten melalui metode tradisional maupun modern, seperti penggunaan teknologi berbasis Artificial Intelligence (AI) untuk seleksi awal. Sedangkan menurut Herlina, E., & Nugroho, P. (2023) Sistem rekrutmen adalah kombinasi dari strategi manual dan digital untuk menarik talenta yang sesuai dengan kriteria perusahaan. Dalam era digital, sistem ini sering kali didukung oleh perangkat lunak rekrutmen yang mempercepat proses seleksi dan mengurangi bias manusia. <sup>134</sup>

Berdasarkan pandangan para ahli diatas maka, dapat disimpulkan <sup>1</sup> bahwa sistem rekrutmen adalah serangkaian proses terstruktur yang bertujuan untuk menarik, memilih, dan merekrut individu yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses ini mencakup tahapan mulai dari pengumuman lowongan kerja hingga onboarding karyawan. Pendekatan dalam sistem rekrutmen dapat bersifat tradisional maupun modern, dengan memanfaatkan teknologi seperti Artificial Intelligence (AI) dan perangkat lunak rekrutmen untuk meningkatkan efisiensi, mengurangi bias, serta memastikan kecocokan antara kandidat dan kebutuhan perusahaan. Kombinasi strategi manual dan digital <sup>12</sup> menjadi kunci untuk memperoleh sumber daya manusia yang kompeten secara efektif di era digital.

### <sup>38</sup> 2.2.2 Tujuan Sistem Rekrutmen

Tujuan sistem rekrutmen adalah untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan tepat untuk mengisi posisi yang kosong. Rekrutmen juga bertujuan untuk mendukung pertumbuhan bisnis dan meningkatkan produktivitas perusahaan. Berikut adalah beberapa tujuan rekrutmen sebagai berikut:

1. Mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan bisnis
2. Membangun tim yang solid dan produktif
3. Meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan
4. Mendukung pertumbuhan bisnis perusahaan
5. Mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang baru bekerja
6. Memenuhi tanggung jawab perusahaan dalam menciptakan kesempatan kerja
7. Membantu perusahaan mencapai tujuan bisnisnya
8. Membangun citra positif perusahaan
9. Meningkatkan keberagaman dan inklusivitas perusahaan
10. Mengurangi biaya perusahaan dalam jangka Panjang

Rekrutmen merupakan proses mencari dan mendapatkan sumber daya manusia yang tepat untuk mengisi kekosongan jabatan. Proses rekrutmen bertujuan memastikan perusahaan mempunyai tenaga kerja dengan kualitas sesuai kebutuhan dalam rangka mencapai tujuan bisnis yang sudah ditentukan. Rekrutmen menjadi bagian penting manajemen sumber daya manusia (SDM).

Sistem rekrutmen yang baik tidak hanya berfokus pada pemenuhan kebutuhan jangka pendek perusahaan tetapi juga memiliki dampak jangka panjang terhadap keberhasilan organisasi. Proses rekrutmen yang terstruktur dan strategis membantu perusahaan menciptakan fondasi yang kokoh untuk pertumbuhan yang berkelanjutan. Dengan merekrut karyawan yang tepat, perusahaan dapat mengurangi tingkat turnover, meningkatkan loyalitas karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Selain itu, rekrutmen juga berperan dalam memastikan bahwa perusahaan tetap kompetitif di pasar tenaga kerja yang dinamis. Dalam era digital, inovasi dalam proses rekrutmen, seperti penggunaan platform

online, media sosial, dan teknologi berbasis kecerdasan buatan (AI), memungkinkan perusahaan untuk menjangkau lebih banyak kandidat potensial dengan efisiensi yang lebih tinggi.

Rekrutmen juga menjadi alat untuk memperkuat keberagaman dalam perusahaan. Dengan menyusun strategi rekrutmen yang inklusif, perusahaan dapat menarik talenta dari berbagai latar belakang, budaya, dan pengalaman. Keberagaman ini tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil, tetapi juga mendorong inovasi, kreativitas, dan pengambilan keputusan yang lebih baik.

Di sisi lain, proses rekrutmen yang efektif mendukung upaya perusahaan dalam membangun citra positif di mata publik. Melalui komunikasi yang transparan, pengalaman kandidat yang menyenangkan, dan proses seleksi yang adil, perusahaan dapat meningkatkan reputasinya sebagai tempat kerja yang diinginkan. Hal ini tidak hanya menarik kandidat berkualitas tetapi juga meningkatkan kepercayaan stakeholder dan pelanggan terhadap perusahaan.

Lebih jauh lagi, rekrutmen yang dirancang dengan baik membantu perusahaan dalam mengelola biaya secara efisien. Dengan merekrut karyawan yang sesuai dari awal, perusahaan dapat mengurangi biaya pelatihan tambahan, penggantian karyawan, serta menghindari kerugian akibat ketidaksesuaian karyawan dengan kebutuhan pekerjaan.

Secara keseluruhan, rekrutmen bukan sekadar proses administratif, melainkan langkah strategis dalam membangun daya saing perusahaan. Dengan memastikan setiap tahapan rekrutmen berjalan secara optimal, mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi yang ketat, hingga onboarding yang efektif, perusahaan dapat memaksimalkan potensi sumber daya manusia sebagai aset utama dalam mencapai tujuan bisnisnya. Rekrutmen yang sukses adalah investasi jangka panjang yang memberikan manfaat nyata bagi perusahaan dan karyawan secara bersamaan.

Menurut Herlina, E., & Nugroho, P. (2023) Tujuan sistem rekrutmen adalah meningkatkan produktivitas perusahaan dengan merekrut karyawan yang tepat. Proses ini juga mendukung pencapaian tujuan strategis

organisasi dengan mengurangi biaya rekrutmen jangka panjang melalui pendekatan berbasis teknologi. Menurut Rahman, D., & Putri, S. (2022) 55 Tujuan utama sistem rekrutmen adalah mendapatkan kandidat yang memiliki kualifikasi sesuai kebutuhan bisnis, membangun tim kerja yang solid, dan mendukung pertumbuhan organisasi. Proses rekrutmen juga bertujuan mengurangi turnover karyawan dengan memastikan kecocokan antara kandidat dan organisasi. Sedangkan 8 Menurut Purnaya dalam Nurhasanah (2019), tujuan rekrutmen adalah untuk memenuhi penawaran sebanyak mungkin dari calon-calon karyawan, sehingga organisasi memiliki peluang yang lebih besar untuk menentukan pilihan terhadap calon pelamar yang dianggap memenuhi standar organisasi. 93

Berdasarkan pandangan para ahli di atas maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa, tujuan utama sistem 55 rekrutmen adalah untuk mendapatkan karyawan yang tepat dan berkualitas sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sistem ini tidak hanya berfokus pada pemenuhan posisi kosong, tetapi juga bertujuan untuk mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan dengan membangun tim kerja yang solid, meningkatkan produktivitas, dan mendukung pertumbuhan bisnis. Selain itu, rekrutmen juga dirancang untuk mengurangi tingkat turnover karyawan dengan memastikan kecocokan antara kandidat dan organisasi, serta memanfaatkan teknologi untuk efisiensi proses dan pengurangan biaya jangka panjang. Rekrutmen yang efektif memberikan organisasi peluang lebih besar untuk memilih kandidat terbaik yang memenuhi standar perusahaan.

### 2.2.3 Strategi Sistem Rekrutmen

Strategi sistem rekrutmen adalah rencana formal untuk menarik, mempekerjakan, dan menerima calon karyawan. Menurut Iskandar, B., & Wijaya, T. (2022) strategi rekrutmen yang mendukung keberagaman (diversity recruitment) memberikan keunggulan kompetitif dengan membawa berbagai perspektif dan inovasi ke dalam perusahaan. Strategi ini perlu dijalankan dengan baik agar perusahaan mendapatkan karyawan yang

berkualitas. Berikut beberapa strategi rekrutmen yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut:

1. **Perencanaan**, tentukan **kebutuhan** perusahaan dan buat rencana rekrutmen.
2. Identifikasi sumber kandidat, tentukan sumber pencarian kandidat, seperti situs pencarian kerja, media sosial, atau agen perekrutan.
3. Membangun employer branding, bangun citra positif perusahaan melalui media sosial, video, dan lainnya.
4. Memanfaatkan teknologi, gunakan teknologi untuk mengotomatiskan komunikasi dan mempermudah proses rekrutmen.
5. Memanfaatkan jaringan karyawan, manfaatkan rekomendasi dan jaringan karyawan untuk mencari calon karyawan.
6. Melakukan wawancara berbasis kompetensi, wawancara calon karyawan untuk menilai kompetensi mereka.
7. Melakukan internal hiring, rekrut **karyawan yang sudah bekerja di perusahaan untuk** mengisi posisi **yang** dibutuhkan.
8. Membuat program internship dan trainee, buat program magang dan trainee untuk mencari calon karyawan.
9. Meningkatkan kualitas interview, lakukan wawancara kerja yang berkualitas.
10. Membuat jobdesk yang menarik, buat jobdesk yang menarik untuk menarik minat calon karyawan.

Strategi sistem rekrutmen yang efektif mencakup berbagai pendekatan untuk memastikan proses rekrutmen berjalan lancar, efisien, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dalam merancang strategi rekrutmen, perusahaan perlu mempertimbangkan beberapa aspek, seperti memahami kebutuhan tenaga kerja, menentukan kriteria seleksi, memilih metode rekrutmen yang tepat, dan memanfaatkan teknologi modern untuk mendukung proses tersebut.

Strategi ini biasanya dimulai dengan analisis kebutuhan tenaga kerja yang mencakup identifikasi posisi yang kosong, keterampilan yang diperlukan, dan proyeksi kebutuhan tenaga kerja di masa depan.

Selanjutnya, perusahaan menetapkan kriteria seleksi yang jelas untuk memastikan kandidat yang terpilih sesuai dengan budaya dan tujuan organisasi. Selain itu, dalam implementasinya, strategi rekrutmen juga mencakup pemilihan metode rekrutmen yang tepat, baik melalui jalur internal seperti promosi dan mutasi, maupun jalur eksternal seperti pemasangan iklan lowongan kerja, perekrutan melalui platform digital, atau kerja sama dengan lembaga perekrutan. Di era digital ini, penggunaan teknologi seperti Artificial Intelligence (AI) dan data analitik menjadi bagian penting dalam strategi rekrutmen untuk menyaring dan menilai kandidat secara objektif dan efisien.

Strategi rekrutmen juga harus memperhatikan pengalaman kandidat selama proses seleksi. Memberikan pengalaman yang positif kepada kandidat, seperti komunikasi yang transparan dan proses seleksi yang adil, dapat meningkatkan citra perusahaan dan menarik lebih banyak pelamar berkualitas di masa depan. Selain itu, strategi ini harus mencakup langkah-langkah untuk memastikan keberagaman dan inklusivitas dalam proses rekrutmen. Hal ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan inovatif, sekaligus memperkuat daya saing perusahaan di pasar global.

Secara keseluruhan, strategi rekrutmen yang baik tidak hanya berfokus pada pemenuhan kebutuhan tenaga kerja saat ini, tetapi juga dirancang untuk mendukung keberlanjutan organisasi dengan membangun tim yang kompeten, produktif, dan selaras dengan visi perusahaan. Dengan strategi yang terencana dan pelaksanaan yang optimal, perusahaan dapat memastikan bahwa mereka memiliki sumber daya manusia terbaik untuk mencapai tujuan bisnisnya.

Menurut Iskandar, B., & Wijaya, T. (2022) strategi rekrutmen yang mendukung keberagaman (diversity recruitment) memberikan keunggulan kompetitif dengan membawa berbagai perspektif dan inovasi ke dalam perusahaan.

#### 2.2.4 Indikator Rekrutmen

Menurut Sudiro dalam Heru Saputra (2020), rekrutmen terdiri dari

5 indikator, yaitu:

1. Proses Perekrutan
2. Metode Perekrutan
3. Persyaratan Perekrutan
4. Tujuan Rekrutmen
5. Penentuan Jumlah dan kualifikasi calon pegawai

## 2.3 Konsep Sistem Seleksi

### 2.3.1 Pengertian Sistem Seleksi

Sistem seleksi adalah proses untuk memilih individu yang paling sesuai dari sejumlah pelamar untuk mengisi posisi tertentu dalam organisasi atau perusahaan. Proses seleksi melibatkan serangkaian langkah yang dirancang untuk mengevaluasi kemampuan, keterampilan, pengalaman, dan kecocokan kandidat terhadap kebutuhan perusahaan, baik dari aspek teknis maupun budaya organisasi. Proses ini juga bertujuan untuk memastikan bahwa kandidat yang dipilih tidak hanya memiliki keahlian yang relevan tetapi juga mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja, nilai-nilai organisasi, dan dinamika tim. Dengan demikian, sistem seleksi menjadi bagian penting dalam membangun tim kerja yang solid, produktif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan.

Menurut Supomo (2019:52) Seleksi adalah pada dasarnya bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi persyaratan dan memilih kualifikasi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ada atau sesuai dengan kebutuhan organisasi. Menurut Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2023) Sistem seleksi adalah proses pemilihan individu terbaik melalui berbagai tahap, seperti analisis dokumen, tes psikometri, dan wawancara, guna memastikan kesesuaian antara kebutuhan pekerjaan dan kemampuan kandidat. Sedangkan menurut Sedarmayanti. (2022) Sistem seleksi adalah metode terstruktur yang digunakan untuk menilai kelayakan kandidat berdasarkan kriteria tertentu, melibatkan pengujian, wawancara, dan evaluasi yang berorientasi pada efektivitas kerja dan produktivitas.

Sistem seleksi yang efektif dapat meningkatkan efisiensi proses perekrutan, mengurangi risiko kesalahan dalam pemilihan karyawan, serta menghemat waktu dan biaya yang terkait dengan pelatihan dan penggantian karyawan yang tidak sesuai. Selain itu, melalui evaluasi yang mendalam, perusahaan dapat mengidentifikasi potensi tersembunyi dalam diri kandidat yang mungkin belum terlihat pada tahap awal rekrutmen, seperti kemampuan kepemimpinan atau inovasi.

Seleksi juga membantu dalam memastikan keadilan dan objektivitas, karena proses ini dirancang untuk menilai setiap pelamar berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Penggunaan alat seleksi yang valid dan reliabel, seperti tes berbasis kompetensi atau wawancara terstruktur, dapat membantu mengurangi bias subjektif dan meningkatkan peluang memilih kandidat terbaik.

Di era digital, sistem seleksi semakin berkembang dengan bantuan teknologi, seperti penggunaan *Applicant Tracking System* (ATS) untuk menyaring lamaran, wawancara berbasis video dengan kecerdasan buatan, hingga tes simulasi pekerjaan yang dilakukan secara virtual. Teknologi ini tidak hanya mempercepat proses seleksi tetapi juga memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang performa calon karyawan dalam situasi yang relevan dengan pekerjaan.

Pada akhirnya, keberhasilan sistem seleksi tidak hanya diukur dari kemampuan perusahaan dalam menemukan kandidat yang tepat, tetapi juga dari bagaimana proses tersebut mendukung pengalaman pelamar kerja. Proses seleksi yang profesional, transparan, dan menghargai pelamar dapat memperkuat citra perusahaan sebagai tempat kerja yang menarik, yang pada gilirannya membantu menarik lebih banyak kandidat berkualitas di masa depan.

Dengan sistem seleksi yang terencana dengan baik, perusahaan tidak hanya dapat memenuhi kebutuhan sumber daya manusia saat ini, tetapi juga mempersiapkan tim kerja yang tangguh untuk menghadapi tantangan dan peluang di masa mendatang. Proses ini menjadi landasan bagi keberhasilan

organisasi, karena kualitas sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam mencapai keunggulan kompetitif di industri.

### 2.3.2 Tujuan Sistem seleksi

Tujuan sistem seleksi adalah untuk mendapatkan orang yang paling sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang tersedia. Seleksi juga bertujuan untuk memastikan bahwa pelamar yang diterima memenuhi persyaratan dan kualifikasi yang dibutuhkan. Selain itu, seleksi bertujuan untuk meningkatkan efisiensi organisasi dengan memastikan bahwa orang yang diterima memiliki kemampuan, pengalaman, dan potensi yang mendukung produktivitas dan kinerja jangka panjang. Sistem seleksi dirancang untuk mengidentifikasi individu yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis yang relevan, tetapi juga kesesuaian dengan budaya kerja, nilai-nilai, dan visi organisasi.

Proses seleksi juga membantu mengurangi risiko kesalahan perekrutan, yang dapat berdampak negatif pada biaya, waktu, dan dinamika tim kerja. Dengan memilih kandidat yang tepat, organisasi dapat meminimalkan tingkat turnover karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja, baik dari sisi karyawan maupun pihak manajemen. Selain itu, sistem seleksi berfungsi untuk menciptakan proses yang transparan dan adil, memastikan bahwa setiap pelamar memiliki kesempatan yang sama berdasarkan kemampuan dan kualifikasi mereka. Dengan cara ini, seleksi dapat mendukung pengembangan tim yang lebih beragam dan inklusif, yang pada akhirnya akan memberikan kontribusi positif terhadap inovasi dan daya saing organisasi. Lebih jauh, seleksi yang efektif juga memungkinkan organisasi untuk memprioritaskan kebutuhan strategis, seperti menempatkan orang-orang dengan potensi kepemimpinan di posisi kunci, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan jangka panjang dan keberlanjutan perusahaan. Dengan kata lain, tujuan utama sistem seleksi adalah memastikan bahwa orang yang dipilih dapat membawa nilai tambah bagi organisasi dan berkembang bersama dalam lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif. Menurut Yusuf (2021:136), tujuan seleksi adalah

untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas, potensial, jujur, dan disiplin.

Selain itu, tujuan seleksi lainnya adalah sebagai berikut:

1. Mendapatkan karyawan yang cakap dan terampil
2. Mendapatkan karyawan yang bergairah bekerja
3. Mendapatkan karyawan yang memenuhi persyaratan UU Perburuhan
4. Mendapatkan karyawan yang dapat bekerja sama
5. Mendapatkan karyawan yang dinamis dan kreatif
6. Mendapatkan karyawan yang inovatif dan bertanggung jawab
7. Mendapatkan karyawan yang loyal dan berdedikasi tinggi
8. Mendapatkan karyawan yang mudah dikembangkan di masa depan
9. Mendapatkan karyawan yang dapat bekerja secara mandiri

### 2.3.3 Proses Sistem Seleksi

Proses seleksi adalah serangkaian tahapan yang dilakukan untuk memilih pelamar yang sesuai dengan kriteria perusahaan. Proses ini merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia (SDM). Proses seleksi dirancang untuk memastikan bahwa perusahaan dapat menemukan individu yang tidak hanya memenuhi persyaratan pekerjaan secara teknis, tetapi juga memiliki karakteristik dan nilai yang selaras dengan budaya organisasi. Tahapan seleksi biasanya mencakup beberapa langkah, mulai dari penyaringan awal, wawancara, tes kemampuan, hingga evaluasi psikologis. Setiap tahap bertujuan untuk mengevaluasi kualifikasi, keterampilan, pengalaman, dan potensi pelamar secara menyeluruh. Selain itu, proses seleksi juga mencakup verifikasi data dan referensi pelamar untuk memastikan keaslian informasi yang diberikan. Dalam konteks manajemen SDM, seleksi merupakan upaya strategis untuk menempatkan "orang yang tepat di tempat yang tepat" sehingga dapat meningkatkan efisiensi kerja, produktivitas, dan kinerja tim secara keseluruhan.

Menurut Rivai (2021), proses seleksi adalah kegiatan memilih pelamar yang memenuhi syarat untuk menjadi karyawan perusahaan. Proses ini dilakukan setelah proses rekrutmen selesai. Sedangkan menurut Kases

et al., (2021) proses seleksi adalah langkah-langkah yang dilalui atau dilakukan untuk menentukan diterima ataupun ditolaknya pelamar.

Proses seleksi membantu organisasi mengurangi risiko perekrutan yang salah, yang dapat berdampak negatif pada dinamika kerja dan biaya operasional. Dengan pendekatan seleksi yang efektif, perusahaan dapat memastikan bahwa individu yang dipilih memiliki kemampuan untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan jangka pendek maupun jangka panjang organisasi. Lebih jauh, seleksi tidak hanya bertujuan untuk mengevaluasi pelamar, tetapi juga memberi mereka kesempatan untuk memahami posisi yang dilamar, ekspektasi kerja, dan nilai-nilai perusahaan. Hal ini penting untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan saling menguntungkan antara karyawan dan perusahaan.

Dengan teknologi modern, banyak perusahaan kini menggunakan alat digital, seperti software HR, tes online, dan wawancara berbasis AI untuk mempercepat proses seleksi, meningkatkan akurasi, dan mengurangi bias dalam pengambilan keputusan. Tahapan-tahapan dalam proses seleksi meliputi:

1. Penyaringan awal berdasarkan resume
2. Tes keterampilan
3. Wawancara
4. Penilaian kepribadian
5. Asesmen kompetensi
6. Verifikasi referensi
7. Penilaian kinerja dan prestasi
8. Tes psikometri

#### 2.3.4 Indikator Sistem Seleksi

Menurut Siagian dalam Simbolon (2018) indikator seleksi adalah sebagai berikut:

1. Kesesuaian pengetahuan
2. Keterampilan
3. Kemampuan calon pegawai dengan pekerjaan

4. Kesesuaian kebutuhan calon pegawai dengan lingkungan perusahaan dan,
5. Kesesuaian antara nilai-nilai personal calon pegawai dengan perusahaan.

## 2.4 Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu adalah kajian yang dilakukan peneliti untuk membandingkan penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian terdahulu juga dikenal sebagai literature review. Menurut Randi (2018: 15) penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut beberapa penelitian terdahulu sebagai berikut:

| No | Nama Peneliti                                                        | Judul Penelitian                                                                                                                    | Hasil/Kesimpulan                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----|----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Arthur V. T. Palembang, Olivia S. Nelwan, dan Merinda Pandowo (2017) | "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado | Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, secara parsial, rekrutmen memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 24,7%, sedangkan seleksi dan penempatan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang efektif berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, meskipun faktor seleksi dan |

|  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  | <p>penempatan kerja tidak memiliki dampak yang signifikan dalam penelitian ini. Faktor lain di luar variabel penelitian ini kemungkinan memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa meskipun secara keseluruhan rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja tidak memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, rekrutmen tetap menjadi faktor yang memiliki kontribusi tertentu dengan pengaruh sebesar 24,7%. Oleh karena itu, perusahaan perlu lebih fokus dalam meningkatkan kualitas rekrutmen untuk memastikan bahwa calon karyawan yang terpilih memiliki potensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.</p> <p>Selain itu, hasil penelitian ini juga mengindikasikan bahwa ada faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, pelatihan, kepemimpinan, motivasi, atau budaya organisasi. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi faktor-faktor tersebut guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai determinan utama kinerja karyawan.</p> |
|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|   |                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2 | <p>35</p> <p>Derati</p> <p>Puspita Sari,</p> <p>Desy Sandy,</p> <p>Baharuddin,</p> <p>Mira Labi</p> <p>Bandhaso,</p> <p>dan Djusniati</p> <p>Rasinan</p> <p>(2024)</p> | <p>penilaian</p> <p>Efektivitas</p> <p>Sistem</p> <p>Perekrutan dan</p> <p>Seleksi dalam</p> <p>Peningkatan</p> <p>Kinerja</p> <p>Karyawan pada</p> <p>PT. Bitumen</p> <p>Marasende</p> | <p>Studi ini menekankan pentingnya kesesuaian budaya, penggunaan teknologi, serta lingkungan kerja inklusif dalam proses perekrutan dan seleksi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang direkrut dengan mempertimbangkan kesesuaian budaya perusahaan menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Selain itu, kesesuaian budaya yang baik mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka. Penggunaan teknologi dalam proses rekrutmen mempercepat dan meningkatkan akurasi seleksi karyawan. Implementasi sistem berbasis data dan kecerdasan buatan (AI) membantu perusahaan dalam mengidentifikasi kandidat terbaik secara objektif, sehingga menghasilkan keputusan perekrutan yang lebih efektif. Lingkungan kerja yang inklusif berperan penting dalam menciptakan tim yang inovatif dan produktif. Karyawan yang merasa dihargai dan diterima di tempat kerja menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan, serta memiliki tingkat motivasi yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Berdasarkan temuan penelitian ini,</p> |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|   |                                |                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|---|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   |                                |                                                                                      | <p>dapat disimpulkan bahwa kesesuaian budaya, pemanfaatan teknologi, serta lingkungan kerja yang inklusif memiliki peran signifikan dalam meningkatkan efektivitas proses rekrutmen dan seleksi serta berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Untuk mencapai hasil yang optimal, perusahaan perlu memastikan bahwa kebijakan rekrutmen tidak hanya mempertimbangkan keterampilan teknis, tetapi juga kesesuaian budaya dengan organisasi. Penggunaan teknologi rekrutmen yang lebih canggih, seperti AI dan analitik data, dapat meningkatkan efisiensi serta akurasi dalam seleksi karyawan. Selain itu, membangun lingkungan kerja yang inklusif sangat penting guna mendorong keberagaman, inovasi, serta kesejahteraan karyawan.</p> |
| 3 | Hanifah Fitri Aisyawati (2020) | <p>24</p> <p>Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada Pt Pln Distribusi Jateng</p> | <p>15</p> <p>PT. PLN (Persero) sebagai perusahaan penyedia tenaga listrik nasional memiliki visi untuk diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang bertumbuh, unggul, dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani. Dalam upaya mencapai visi tersebut, perusahaan secara rutin membuka kesempatan bagi putra-putri terbaik Indonesia untuk bergabung melalui Program Rekrutmen Pegawai Tingkat</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

|  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  | <p>163</p> <p>S1 dan D3. Dalam proses rekrutmen, PT. PLN (Persero) menekankan pada seleksi berbasis kompetensi guna memastikan bahwa calon karyawan yang direkrut memiliki keahlian yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Peserta yang lolos seleksi akan dididik dan ditempatkan sebagai engineer, staf, teknisi, atau pelaksana sesuai bidangnya. Kebijakan penempatan karyawan lebih berfokus pada wilayah di luar Jawa dan Bali, yang menunjukkan strategi perusahaan dalam pemerataan tenaga kerja di seluruh wilayah operasionalnya. Dengan demikian, proses rekrutmen ini tidak hanya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga mendukung pengembangan infrastruktur ketenagalistrikan secara nasional. Berdasarkan penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen di PT. PLN (Persero) menekankan pentingnya seleksi berbasis kompetensi guna memastikan bahwa tenaga kerja yang diterima memiliki keahlian yang sesuai dengan kebutuhan industri kelistrikan. Program ini memberikan kesempatan bagi lulusan terbaik untuk berkembang dalam lingkungan kerja yang</p> <p>38</p> <p>158</p> |
|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|   |                            |                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|---|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   |                            |                                                                                                         | profesional dan berkontribusi terhadap pembangunan nasional.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 4 | 17<br>Nurul Hidayat (2018) | Kinerja Tenaga Outsourcing di PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan Rayon Panakukang di Kota Makassar | Hasil penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana sistem perekrutan tenaga outsourcing, proses pelaksanaan kerja, serta evaluasi dalam manajemen kinerja yang diterapkan di PT. PLN (Persero). Temuan penelitian menunjukkan bahwa sistem perekrutan dan seleksi tenaga outsourcing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka. Proses rekrutmen yang efektif memastikan bahwa tenaga kerja yang direkrut memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sementara seleksi yang ketat membantu dalam menempatkan tenaga kerja pada posisi yang tepat sesuai dengan keahlian mereka. Selain itu, penelitian ini juga menekankan pentingnya pelatihan dan evaluasi berkala sebagai faktor utama dalam meningkatkan kinerja tenaga outsourcing. Pelatihan yang berkelanjutan memungkinkan karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan adaptasi terhadap perkembangan teknologi serta standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Evaluasi berkala juga menjadi instrumen penting dalam menilai kinerja tenaga outsourcing, |

|   |                                               |                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|---|-----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   |                                               |                                                                                                                                                             | <p>mengidentifikasi kelemahan yang perlu diperbaiki, serta memberikan umpan balik konstruktif guna meningkatkan efektivitas kerja mereka.</p> <p>Dengan adanya sistem perekrutan yang terstruktur, seleksi yang ketat, serta dukungan dalam bentuk pelatihan dan evaluasi yang konsisten, tenaga outsourcing dapat bekerja lebih optimal, berkontribusi terhadap pencapaian target perusahaan, serta meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam operasional PT. PLN (Persero).</p>                                                                                                                                                  |
| 5 | Rizki Dwi Pratiwi dan Rini Lubis Tahun (2021) | <p>45</p> <p>Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Teluk Sirih</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen dan penempatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa proses rekrutmen yang efektif serta penempatan yang sesuai dengan kompetensi individu mampu meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Namun, variabel seleksi dalam penelitian ini tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dapat mengindikasikan bahwa faktor lain, seperti pelatihan, lingkungan kerja, dan kepemimpinan, lebih berperan dalam menentukan kinerja individu setelah mereka diterima bekerja. Meskipun demikian,</p> |

|  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  | <p>84</p> <p>secara keseluruhan, rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja tetap memiliki hubungan yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan ketika dipertimbangkan secara bersamaan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun seleksi secara individu mungkin tidak berdampak besar, namun dalam konteks yang lebih luas, sistem perekrutan dan penempatan yang baik tetap menjadi faktor penting dalam menciptakan tenaga kerja yang produktif dan berdaya saing. Selain itu, penelitian ini menegaskan pentingnya perbaikan berkelanjutan dalam proses seleksi agar lebih relevan dengan kebutuhan industri serta strategi pengembangan karyawan jangka panjang. Dengan adanya sistem rekrutmen yang selektif dan strategi penempatan yang tepat, PT. PLN (Persero) dapat memastikan bahwa tenaga kerja yang dimiliki mampu bekerja secara optimal, beradaptasi dengan perubahan organisasi, serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.</p> |
|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

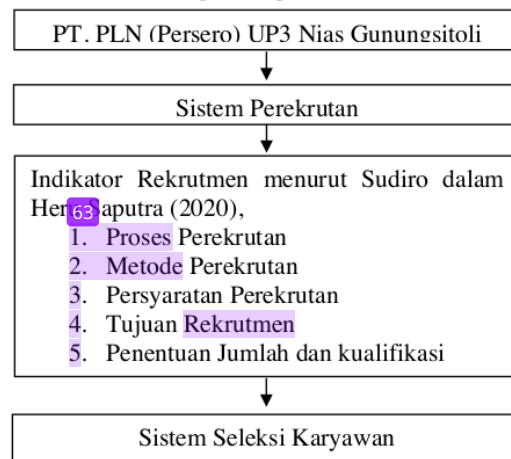
## 2.5 Kerangka Berpikir

92  
 Kerangka Pemikiran adalah sebuah struktur yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti dalam suatu penelitian. Kerangka ini menggambarkan konsep-konsep yang mendasari penelitian, serta

menguraikan hubungan dan pengaruh antar variabel yang relevan dengan topik penelitian. Menurut Hardani (2020 : 321) kerangka pemikiran adalah sebuah model atau gambaran yang berupa konsep yang didalamnya menjelaskan tentang hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya.

Gambar 2.1

Kerangka Berpikir



Sumber : Olahan Peneliti 2025

## BAB III METODE PENELITIAN

### 3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian adalah landasan filosofis yang membantu menentukan cara peneliti memahami dan mengevaluasi suatu fenomena. Pendekatan ini membimbing metodologi dan teknik yang digunakan dalam penelitian, serta cara data diinterpretasikan. Berikut adalah tiga pendekatan penelitian adalah sebagai berikut:

#### 1. Metode Penelitian Kuantitatif

Menurut Moleong (2019:6) mengemukakan bahwa “penelitian kualitatif merupakan suatu penelitian yang akan menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis ataupun lisan dari objek yang diamati selama penelitian berlangsung”.

#### 2. Metode Penelitian Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2019), metode penelitian kuantitatif adalah suatu yang berdasarkan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau scientific karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis, metode penelitian kuantitatif ini metode yang menggunakan prosedur statistik atau pengukuran untuk menghasilkan penemuan yang dapat dicapai. Metode ini memiliki beberapa ciri, yaitu: Berlandaskan pada filsafat positivisme, Menggunakan instrumen penelitian untuk mengumpulkan data, Analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, Tujuannya untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, Hasil penelitian didominasi oleh angka-angka.

#### 3. Metode Penelitian Campuran (*Mixed Methods*)

Metode campuran menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif dalam satu penelitian untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif

tentang suatu fenomena. Metode ini peneliti untuk menggali data numerik dan juga memahami atau pengalaman subjektif dari responden.

Metode deskriptif kualitatif merupakan pilihan yang tepat untuk penelitian ini, karena dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai efektivitas sistem perekrutan dan seleksi karyawan di PT. PLN UP3 Nias Gunungsitoli. Pendekatan ini peneliti menggali dan menganalisis fenomena secara holistik, tidak hanya berdasarkan angka-angka atau data statistik, tetapi juga melalui perspektif dan pengalaman subjektif yang terkait dengan proses tersebut.

Dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif, peneliti dapat mengumpulkan data melalui berbagai teknik, seperti observasi, wawancara langsung, dan analisis dokumen terkait. Wawancara mendalam dengan pihak-pihak terkait, seperti manajer HRD, anggota tim seleksi, serta beberapa karyawan yang terlibat dalam proses rekrutmen dan seleksi.

### 3.2 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, variabel penelitian yang akan dianalisis adalah karakteristik yang mencerminkan proses dan hasil sistem perekrutan dan seleksi karyawan di PT. PLN UP3 Nias Gunungsitoli. Menurut variabel penelitian menurut Sugiyono (2020:68) adalah suatu karakteristik atau atribut dari individu atau organisasi yang dapat diukur atau diobservasi yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dijadikan pelajaran dan kemudian ditarik kesimpulannya, maka variable dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1

Variabel Penelitian

| Indikator                                | Rekrutmen |                           |
|------------------------------------------|-----------|---------------------------|
| menurut Sudiro dalam Heru Saputra (2020) |           | 1. Proses Perekrutan      |
|                                          |           | 2. Metode Perekrutan      |
|                                          |           | 3. Persyaratan Perekrutan |

|   |                                                                                 |                                                                            |
|---|---------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| 8 | Menurut Siagian dalam Simbolon (2018) indikator seleksi adalah sebagai berikut: | 4. Tujuan Rekrutmen                                                        |
|   |                                                                                 | 5. Penentuan Jumlah dan kualifikasi calon                                  |
|   |                                                                                 | 1. Kesesuaian pengetahuan                                                  |
|   |                                                                                 | 2. Keterampilan                                                            |
|   |                                                                                 | 3. Kemampuan calon pegawai dengan pekerjaan                                |
|   |                                                                                 | 4. Kesesuaian kebutuhan calon pegawai dengan lingkungan perusahaan dan,    |
|   |                                                                                 | 5. Kesesuaian antara nilai-nilai personal calon pegawai dengan perusahaan. |

Sumber: Olahan Peneliti 2025

### 3.3 Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian dilaksanakan berdasarkan ketentuan dari Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nias.

| 18<br>No | Uraian Kegiatan     | Tahun 2024/2025 |      |         |           |         |          |          |         |          |
|----------|---------------------|-----------------|------|---------|-----------|---------|----------|----------|---------|----------|
|          |                     | Juni            | Juli | Agustus | September | Oktober | November | Desember | Januari | Februari |
| 1.       | Pengajuan Judul     |                 |      |         |           |         |          |          |         |          |
| 2.       | Penyusunan Proposal |                 |      |         |           |         |          |          |         |          |
| 3.       | Seminar Proposal    |                 |      |         |           |         |          |          |         |          |
| 4.       | Penelitian          |                 |      |         |           |         |          |          |         |          |
| 5.       | Pengolahan Data     |                 |      |         |           |         |          |          |         |          |
| 6.       | Ujian Sikripsi      |                 |      |         |           |         |          |          |         |          |

Sumber : Olahan Peneliti 2025

### 3.4 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2020), sumber data penelitian dapat dibagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder:

#### 1. Data primer

Sumber data yang langsung memberikan data kepada peneliti. Data primer diperoleh melalui kegiatan wawancara dan dokumentasi.

## 2. Data sekunder

Sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip.

### 3.5 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono 2019: 156). Sebagaimana mestinya penelitian kualitatif, penelitian ini memakai dua jenis instrumen, yaitu:

#### 1. Instrumen Utama

Dalam penelitian kualitatif, menurut Sugiyono (2020:305), peneliti itu sendiri berfungsi sebagai instrumen utama yang terlibat langsung dalam pengumpulan data. Hal ini berarti peneliti bertindak sebagai participant observer, yaitu pihak yang terlibat dalam proses pengumpulan data melalui berbagai cara, seperti bertanya, mendengarkan, meminta informasi, dan mengambil data dari objek yang diteliti.

Kehadiran peneliti sebagai instrumen utama memiliki beberapa keuntungan. Salah satunya adalah kemudahan dan kecepatan dalam melaksanakan penelitian karena peneliti dapat secara langsung berinteraksi dengan informan atau objek penelitian tanpa melalui perantara. Selain itu, karena peneliti berada di lapangan, mereka dapat mengambil keputusan dengan cepat dan melakukan penyesuaian dalam penelitian jika diperlukan.

#### 2. Instrumen Pembantu

Instrumen pembantu digunakan untuk mendukung pengumpulan data dan membantu mengklasifikasikan informasi yang diperoleh agar lebih mudah dianalisis. Dalam penelitian “Analisis Efektivitas Sistem Perekrutan dan Seleksi Karyawan di PT. PLN (Persero) IIP3 Nias Gunungsitoli” instrumen pembantu dirancang untuk melengkapi proses pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti sebagai instrumen utama.

### 3.6 Teknik Pengumpulan

Menurut Sugiyono (2020:104) teknik pengumpulan data merupakan bagian paling penting dalam sebuah penelitian. Dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang sesuai akan menghasilkan proses analisis data yang standar. Pengambilan data yang tidak sesuai akan menyebabkan data yang diambil tidak sesuai standar yang ditetapkan. Peneliti mencatat, mencermati sumber data sebagai bahan kajian dalam analisis data. Selanjutnya teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2020:193-330) dapat dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi.

#### 1. Observasi

Observasi adalah salah satu teknik pengumpulan data yang sangat penting dalam penelitian kualitatif, di mana peneliti mengamati secara langsung fenomena atau kegiatan yang sedang berlangsung di lokasi penelitian. Dalam konteks Analisis Efektivitas Sistem Perekrutan dan Seleksi Karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli, observasi dapat digunakan untuk memahami proses-proses yang terjadi dalam perekrutan dan seleksi karyawan di perusahaan PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli.

#### 2. Wawancara

Wawancara adalah salah satu teknik pengumpulan data yang sangat efektif, terutama dalam penelitian kualitatif. Dalam Analisis Efektivitas Sistem Perekrutan dan Seleksi Karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli, wawancara digunakan untuk menggali informasi yang lebih mendalam tentang bagaimana sistem perekrutan dan seleksi karyawan diterapkan di perusahaan PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli, serta untuk mengevaluasi sejauh mana sistem tersebut efektif.

#### 3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mencatat dan merekam berbagai referensi yang relevan dengan objek penelitian. Dalam penelitian ini yang berjudul "Analisis Efektivitas Sistem Perekrutan dan Seleksi Karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli, dokumentasi digunakan untuk memperkuat dan melengkapi data yang diperoleh melalui observasi dan wawancara.

Menurut Sugiyono (2019:314), dokumen adalah catatan peristiwa yang telah terjadi, yang dapat berupa tulisan, gambar, atau karya monumental lainnya. Dokumentasi memiliki peran penting dalam menyediakan bukti yang akurat dan objektif guna meningkatkan kredibilitas data yang diperoleh selama penelitian.

### 3.7 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif dilakukan dengan tujuan untuk memberikan pemahaman yang mendalam mengenai fenomena yang sedang diteliti. Proses analisis ini dilakukan secara bersamaan dengan pengumpulan data, baik selama observasi, maupun wawancara dan dilakukan secara terus-menerus hingga selesai. Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada tahapan yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman (Sugiyono, 2020: 132-142), yang terdiri dari empat tahap utama sebagai berikut:

#### 1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah langkah awal dalam penelitian, yang mencakup berbagai teknik seperti wawancara, observasi, dokumentasi, dan triangulasi. Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dapat berlangsung dalam periode waktu yang panjang, mulai dari beberapa hari hingga beberapa bulan, dengan tujuan untuk memperoleh data yang komprehensif dan beragam.

#### 2. Reduksi Data

Data yang terkumpul seringkali sangat banyak dan beragam, sehingga perlu dilakukan reduksi. Reduksi data mencakup proses merangkum, memilih, dan memfokuskan data pada hal-hal yang relevan. Peneliti akan mencari tema dan pola yang muncul dari data yang diperoleh. Langkah ini membantu peneliti untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah pengumpulan data di tahap berikutnya.

#### 3. Penyajian Data

Setelah data direduksi, tahap berikutnya adalah penyajian data. Penyajian data dalam penelitian kualitatif bisa berupa uraian naratif, diagram, tabel, atau flowchart yang menunjukkan hubungan antar kategori.

Penyajian data bertujuan untuk memudahkan peneliti dan pembaca dalam memahami fenomena yang terjadi, serta merencanakan langkah selanjutnya berdasarkan temuan yang telah diperoleh.

#### 4. Kesimpulan dan Verifikasi

Tahap terakhir dari analisis data adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif bersifat dinamis dan bisa berubah seiring dengan perkembangan penelitian. Peneliti dapat menarik kesimpulan yang berupa penemuan baru atau hubungan kausal yang sebelumnya tidak jelas. Penelitian kualitatif tidak selalu memberikan jawaban pasti terhadap rumusan masalah awal, melainkan dapat menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam tentang fenomena yang diteliti.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat Lokasi Penelitian**

Berawal di akhir abad 19, bidang pabrik gula dan pabrik ketenagalistrikan di Indonesia mulai ditingkatkan saat beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Antara tahun 1942-1945 terjadi peralihan pengelolaan perusahaan-perusahaan Belanda tersebut oleh Jepang, setelah Belanda menyerah kepada pasukan tentara Jepang di awal Perang Dunia II.

Proses peralihan kekuasaan kembali terjadi di akhir Perang Dunia II pada Agustus 1945, saat Jepang menyerah kepada Sekutu. Kesempatan ini dimanfaatkan oleh para pemuda dan buruh listrik melalui delegasi Buruh/Pegawai Listrik dan Gas yang bersama-sama dengan Pemimpin KNI Pusat berinisiatif menghadap Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia. Pada 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW.

Pada tanggal 1 Januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU-PLN (Badan Pemimpin Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada saat yang sama, 2 (dua) perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik milik negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan.

Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 18, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. Seiring dengan kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang.

#### **4.1.2 Tugas Pokok dan Fungsi**

##### **1. Direktur Utama**

- a. Memimpin dan mengawasi seluruh operasional perusahaan.
- b. Menentukan kebijakan strategis dan pengambilan keputusan utama.
- c. Mengawasi kinerja seluruh direktorat dan memastikan pencapaian target perusahaan.

##### **2. Kepala Audit Internal**

- a. Mengawasi dan memastikan kepatuhan terhadap prosedur dan regulasi perusahaan.
- b. Melakukan audit internal dan memberikan rekomendasi perbaikan.
- c. Melaporkan hasil audit kepada Direktur Utama.

##### **3. Sekretaris Perusahaan**

- a. Mengelola komunikasi antara perusahaan dengan pemangku kepentingan.
- b. Menyusun dan mengelola dokumen perusahaan.
- c. Mengawasi kepatuhan terhadap regulasi perusahaan.

##### **4. Direktur Perencanaan dan Pemasaran**

- a. Mengembangkan strategi pemasaran dan perencanaan bisnis.
- b. Menganalisis tren pasar dan kebutuhan pelanggan.
- c. Mengawasi pelaksanaan program pemasaran.

***Manajer di bawah Direktur Perencanaan dan Pemasaran:***

- a. **Manajer Pengembangan Produk & Bisnis**

Bertanggung jawab atas inovasi dan pengembangan produk serta layanan perusahaan.

**b. Manajer Pemasaran**

Melaksanakan strategi pemasaran dan promosi.

**c. Manajer Niaga**

Mengelola aktivitas penjualan dan hubungan dengan pelanggan.

**5. Direktur Operasi & Pemeliharaan (O&M)**

- a. Memastikan operasi dan pemeliharaan jaringan listrik berjalan efisien.
- b. Mengawasi kinerja tim operasional.
- c. Mengelola risiko operasional perusahaan.

*Manajer di bawah Direktur O&M:*

**a. Manajer O&M 1, O&M 2, O&M 3**

Bertanggung jawab atas pemeliharaan dan pengoperasian jaringan listrik di wilayah masing-masing.

**b. Unit Jasa O&M & Unit Workshop**

Menyediakan layanan operasional dan pemeliharaan teknis.

**6. Direktur Proyek**

- a. Mengawasi pelaksanaan proyek pengembangan infrastruktur listrik.
- b. Memastikan proyek selesai tepat waktu dan sesuai anggaran.
- c. Mengelola sumber daya proyek secara efisien.

*Manajer di bawah Direktur Proyek:*

**a. Manajer Rendal Proyek 1 & 2**

Bertanggung jawab atas perencanaan dan pelaksanaan proyek.

**b. Manajer Penunjang Proyek:** Memberikan dukungan administratif dan teknis dalam proyek.

**c. Project Manager**

Memimpin pelaksanaan proyek-proyek strategis.

**7. Direktur Keuangan**

- a. Mengelola keuangan perusahaan dan strategi investasi.
- b. Memastikan laporan keuangan akurat dan transparan.
- c. Mengawasi kebijakan anggaran dan pengeluaran perusahaan.

***Manajer di bawah Direktur Keuangan:***

**a. Manajer Anggaran**

Menyusun dan mengelola anggaran perusahaan.

**b. Manajer Keuangan**

Mengelola arus kas dan investasi perusahaan.

**c. Manajer Akuntansi**

Memastikan kepatuhan terhadap standar akuntansi.

**8. Direktur Human Capital**

a. Mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia.

b. Memastikan kesejahteraan dan pengembangan karyawan.

c. Mengawasi kebijakan dan regulasi terkait tenaga kerja.

***Manajer di bawah Direktur Human Capital:***

**a. Manajer Perencanaan Human Capital**

Merencanakan strategi pengelolaan tenaga kerja.

**b. Manajer Pengembangan Human Capital**

Bertanggung jawab atas pelatihan dan pengembangan karyawan.

**c. Manajer Administrasi Human Capital**

Mengelola administrasi dan kepatuhan tenaga kerja.

**9. Divisi Pendukung Lainnya**

**a. KS Perencanaan Korporat**

Mengawasi strategi jangka panjang perusahaan.

**b. Manajer Teknologi Informasi**

Mengelola sistem teknologi dan digitalisasi perusahaan.

**c. KS Manajemen Risiko & LK3**

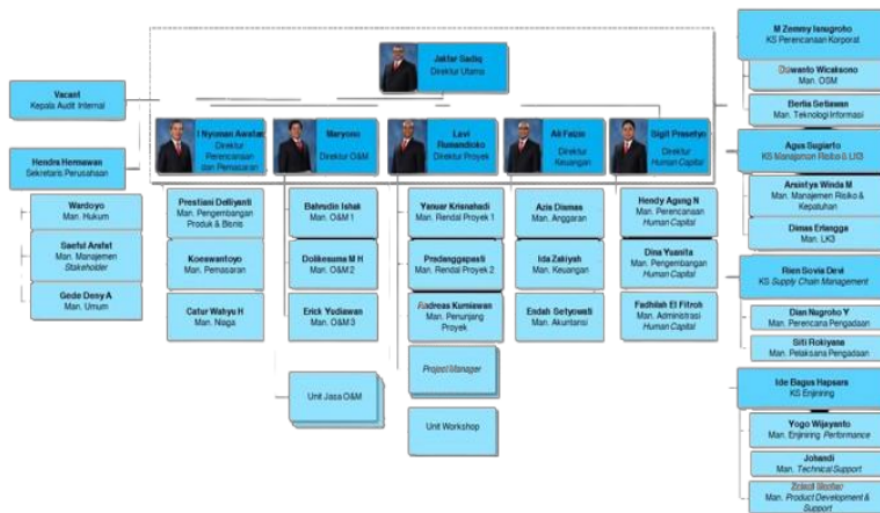
Mengawasi risiko operasional dan kepatuhan terhadap regulasi.

**d. KS Supply Chain Management**

Mengelola rantai pasokan dan pengadaan perusahaan.

**e. KS Enjiniring**

Mengembangkan inovasi dan perbaikan dalam operasional teknik.



Sumber data PT. PLN (persero) UP3 Nias

#### 4.1.4 Visi Misi

##### Visi

Menjadi Perusahaan Global Top 500 dan #1 Pilihan Pelanggan untuk Solusi Energi.

##### Misi

1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
2. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan
4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

## 78 4.2 Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini berdasarkan data yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi mengenai efektivitas sistem perekrutan dan seleksi karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli. Dari hasil wawancara dengan pihak manajemen dan karyawan yang telah melalui proses perekrutan, ditemukan bahwa sistem seleksi yang diterapkan melibatkan beberapa tahapan, antara lain seleksi administrasi, tes tertulis, wawancara, serta tes kesehatan. Setiap tahapan ini dirancang untuk memastikan bahwa calon karyawan yang diterima memiliki kompetensi, keterampilan, dan karakter yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

### 16 4.2.1 Sistem Perekrutan dan Seleksi Karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli

#### 16 1. Apa saja tahapan dalam proses perekrutan dan seleksi karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli?

Berdasarkan hasil wawancara kepada key informant menemukan bahwa proses rekrutmen dan seleksi karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli melibatkan beberapa tahapan yang dirancang untuk memastikan bahwa kandidat yang terpilih memiliki kompetensi dan integritas yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Bapak Sigit Prasetyo, menyatakan bahwa:

*“PLN menerapkan proses rekrutmen yang transparan dan objektif. Tahapan awal dimulai dengan pengumuman lowongan melalui kanal resmi perusahaan, yang kemudian diikuti dengan seleksi administrasi. Tahapan ini bertujuan untuk memastikan bahwa kandidat telah memenuhi persyaratan dasar yang telah ditetapkan.”*

Bapak Hendy Agung, menambahkan bahwa:

*“setelah lolos seleksi administrasi, kandidat akan mengikuti serangkaian tes kompetensi, termasuk tes akademis dan teknis yang relevan dengan posisi yang dilamar. Tes ini bertujuan*

*untuk mengukur kemampuan serta pengetahuan kandidat dalam bidang yang sesuai.”*

Selain itu, Ibu Dina Yuanita, menyatakan bahwa:

*“proses seleksi juga mencakup assessment center dan wawancara. Tahapan ini bertujuan untuk mengevaluasi aspek perilaku dan kepemimpinan kandidat. Perusahaan mencari individu yang tidak hanya kompeten secara teknis tetapi juga memiliki potensi untuk berkembang dan memberikan kontribusi positif bagi perusahaan.”*

Bapak Fadhilah El Fitroh, menjelaskan bahwa:

*“proses seleksi di PT PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli juga mencakup pemeriksaan kesehatan dan tes psikologi. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa kandidat berada dalam kondisi fisik dan mental yang prima sehingga mampu menjalankan tugasnya dengan optimal.”*

Dari aspek hukum, Bapak Wardoyo, menegaskan bahwa:

*“seluruh proses rekrutmen dan seleksi mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perusahaan memastikan tidak ada diskriminasi dalam proses seleksi serta menjaga kerahasiaan data pribadi setiap kandidat.”*

Bapak Saeful Arafat, menyampaikan bahwa:

*“PT PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli berkomitmen untuk menjaga hubungan baik dengan semua pemangku kepentingan. Oleh karena itu, seluruh tahapan rekrutmen dilaksanakan secara profesional dan akuntabel guna membangun kepercayaan dari masyarakat dan calon karyawan.”*

Dari pandangan key informant di atas terkait proses rekrutmen dan seleksi karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli dilakukan secara transparan, objektif, dan profesional guna memastikan bahwa kandidat yang terpilih memiliki kompetensi serta integritas yang sesuai dengan kebutuhan

perusahaan. Tahapan awal dalam proses rekrutmen dimulai dengan pengumuman lowongan melalui kanal resmi perusahaan. Pengumuman ini bertujuan untuk memberikan informasi yang jelas kepada calon pelamar mengenai posisi yang tersedia serta persyaratan yang harus dipenuhi. Selanjutnya, dilakukan seleksi administrasi untuk memastikan bahwa kandidat telah memenuhi kriteria dasar yang telah ditetapkan. Bagi kandidat yang lolos seleksi administrasi, mereka akan mengikuti serangkaian tes kompetensi, yang mencakup tes akademis dan teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang dilamar. Tes ini dirancang untuk mengukur kemampuan dan pengetahuan kandidat dalam bidang yang relevan. Setelah itu, kandidat akan menjalani tahap assessment center dan wawancara, yang bertujuan untuk mengevaluasi aspek perilaku, keterampilan interpersonal, serta potensi kepemimpinan mereka. PT PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli mencari individu yang tidak hanya memiliki keahlian teknis, tetapi juga potensi untuk berkembang dan berkontribusi positif bagi perusahaan. Selain itu, proses seleksi juga mencakup pemeriksaan kesehatan dan tes psikologi guna memastikan bahwa kandidat memiliki kondisi fisik dan mental yang prima. Hal ini penting agar karyawan dapat menjalankan tugasnya secara optimal sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Dari aspek hukum, PT PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli memastikan bahwa seluruh proses rekrutmen dan seleksi dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perusahaan menekankan prinsip non-diskriminatif serta menjaga kerahasiaan data pribadi setiap kandidat. Sebagai bagian dari komitmen untuk menjaga profesionalisme dan akuntabilitas, PT PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli menjalankan seluruh tahapan rekrutmen secara sistematis dan bertanggung jawab. Dengan demikian, proses ini tidak hanya memberikan kesempatan yang adil bagi para pelamar, tetapi juga membangun kepercayaan dari masyarakat serta calon karyawan terhadap perusahaan.

28 28  
2. Apa saja kriteria yang digunakan dalam menilai calon karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli?

Berdasarkan hasil wawancara kepada key informant terkait dengan kriteria yang digunakan dalam menilai calon karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli. Bapak Sigit Prasetyo, menyatakan bahwa:

*“Dalam menilai calon karyawan, PT PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli mengutamakan kompetensi dan integritas. Perusahaan mencari individu yang tidak hanya memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan posisi yang dilamar, tetapi juga menjunjung tinggi nilai-nilai etika, profesionalisme, serta memiliki loyalitas yang kuat terhadap perusahaan.”*

Bapak Hendy Agung, menambahkan bahwa:

*“Penilaian terhadap calon karyawan dilakukan berdasarkan kemampuan akademis dan teknis yang relevan dengan kebutuhan perusahaan. Tes kompetensi mencakup pemahaman mendalam terkait bidang energi dan ketenagalistrikan, serta keterampilan dalam pemecahan masalah guna menghadapi tantangan operasional perusahaan.”*

Ibu Dina Yuanita, menyampaikan bahwa:

*“PT PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli menilai potensi kepemimpinan dan kemampuan beradaptasi dari setiap calon karyawan. Kami mengutamakan individu yang memiliki semangat belajar tinggi, mampu bekerja secara kolaboratif dalam tim, serta memiliki fleksibilitas dalam menghadapi perubahan dan tantangan di lingkungan kerja.”*

Bapak Fadhilah El Fitroh, menegaskan bahwa:

*“Setiap calon karyawan diwajibkan untuk lulus pemeriksaan kesehatan dan tes psikologi, guna memastikan mereka dalam kondisi optimal untuk menjalankan tugas secara profesional dan bertanggung jawab.”*

Bapak Wardoyo, menjelaskan bahwa:

*“Seluruh calon karyawan memenuhi persyaratan hukum dan regulasi yang berlaku. Tidak boleh ada pelanggaran etika atau hukum yang dapat merugikan perusahaan, serta seluruh proses seleksi harus dilaksanakan secara transparan, adil, dan bebas dari diskriminasi.”*

Bapak Saeful Arifat, menambahkan bahwa:

*“Disini kami mencari individu yang memiliki kemampuan komunikasi yang baik serta mampu membangun hubungan positif dengan para pemangku kepentingan. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan dapat berkontribusi dalam menjaga reputasi perusahaan serta membangun kepercayaan dengan masyarakat dan mitra kerja.”*

Berdasarkan pandangan para key informant, di atas, di PT PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli menerapkan standar seleksi yang komprehensif dalam menilai calon karyawan. Kompetensi dan integritas menjadi aspek fundamental, di mana perusahaan mencari individu yang memiliki keahlian teknis yang relevan serta menjunjung tinggi etika, profesionalisme, dan loyalitas terhadap perusahaan. Selain itu, penilaian juga berfokus pada kemampuan akademis dan teknis, khususnya dalam bidang energi dan ketenagalistrikan, dengan penekanan pada keterampilan pemecahan masalah dalam menghadapi tantangan operasional. Potensi kepemimpinan dan kemampuan beradaptasi turut menjadi indikator utama, mencakup semangat belajar, kerja sama tim, serta fleksibilitas dalam menghadapi dinamika lingkungan kerja. Sebagai bagian dari proses seleksi, calon karyawan harus lulus pemeriksaan kesehatan dan tes psikologi guna memastikan kesiapan fisik dan mental dalam menjalankan tugas secara profesional. Kepatuhan terhadap persyaratan hukum dan regulasi yang berlaku juga menjadi prinsip utama, dengan komitmen untuk menjaga transparansi, keadilan, serta bebas dari praktik diskriminatif. Selain aspek teknis dan etika, kemampuan komunikasi yang efektif dan kemampuan

membangun hubungan positif dengan pemangku kepentingan menjadi nilai tambah yang signifikan. Hal ini bertujuan untuk memastikan karyawan dapat berkontribusi dalam menjaga reputasi perusahaan serta memperkuat kepercayaan dengan masyarakat dan mitra kerja. Dengan demikian, PT PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli menargetkan individu yang tidak hanya unggul dalam kompetensi profesional, tetapi juga memiliki karakter yang kuat, adaptif, serta mampu berkolaborasi dalam lingkungan kerja yang dinamis.

**3. Apakah perusahaan menggunakan teknologi atau metode tertentu dalam proses seleksi di PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli?**

Berdasarkan hasil wawancara kepada key informant terkait dengan teknologi atau metode tertentu dalam proses seleksi Bapak Sigit Prasetyo, menyatakan bahwa:

*"Menerapkan sistem rekrutmen berbasis digital untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam proses seleksi. Kami menggunakan platform online untuk pendaftaran, seleksi administrasi, serta pemberitahuan hasil seleksi agar semua kandidat dapat mengakses informasi dengan mudah dan cepat."*

Bapak Hendy Agung, menyatakan bahwa:

*"Dalam tahap seleksi kompetensi, kami menggunakan sistem Computer-Based Test (CBT) untuk memastikan objektivitas dan akurasi dalam menilai kemampuan akademis dan teknis para kandidat. Dengan metode ini, hasil tes dapat diperoleh secara real-time dan mengurangi potensi kesalahan dalam penilaian."*

Ibu Dina Yuanita, menyatakan bahwa:

*"Disini mengadopsi teknologi dalam assessment center, seperti penggunaan simulasi berbasis digital dan tes kepribadian online. Hal ini bertujuan untuk mengevaluasi keterampilan interpersonal, kepemimpinan, serta kemampuan pemecahan masalah kandidat dengan lebih komprehensif."*

Bapak Fadhilah El Fitroh, menyatakan bahwa:

*"Kandidat yang lolos seleksi memiliki kondisi fisik dan mental yang prima, kami bekerja sama dengan penyedia layanan kesehatan yang memiliki sistem digital dalam pemeriksaan medis dan tes psikologi. Ini untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat dan cepat."*

Bapak Wardoyo, menyatakan bahwa:

*"Dalam aspek kepatuhan hukum, kami menggunakan sistem yang memastikan seluruh data kandidat tersimpan dengan aman dan sesuai dengan regulasi perlindungan data pribadi. Proses seleksi juga diawasi dengan teknologi verifikasi guna menghindari praktik kecurangan atau pelanggaran hukum."*

Bapak Saeful Arafat, menyatakan bahwa:

*"Kami berupaya menjaga hubungan baik dengan para pemangku kepentingan dengan memastikan bahwa seluruh proses seleksi dilakukan secara akuntabel. Oleh karena itu, kami menggunakan teknologi tracking system yang digunakan kandidat dan pihak terkait untuk memantau progres seleksi secara transparan."*

Berdasarkan pandangan para key informant, PT PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli menerapkan teknologi dalam berbagai tahap proses seleksi untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan objektivitas. Sistem rekrutmen berbasis digital digunakan untuk pendaftaran dan administrasi, sementara Computer-Based Test (CBT) diterapkan dalam seleksi kompetensi guna memastikan akurasi penilaian. Selain itu, teknologi dalam assessment center, seperti simulasi digital dan tes kepribadian online, membantu mengevaluasi keterampilan interpersonal dan kepemimpinan kandidat. Dalam aspek kesehatan dan psikologi, kerja sama dengan penyedia layanan digital memastikan pemeriksaan medis yang lebih akurat. Untuk kepatuhan hukum, sistem keamanan data dan verifikasi digunakan untuk menjaga integritas seleksi. Teknologi tracking system juga diterapkan agar kandidat dan pihak terkait dapat memantau progres seleksi secara

transparan. Dengan pendekatan ini, PT PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli memastikan proses rekrutmen yang adil, profesional, dan sesuai dengan regulasi yang berlaku.

#### **4. Bagaimana keterlibatan pihak internal dan eksternal dalam proses perekrutan di PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli?**

Berdasarkan hasil wawancara kepada key informant terkait dengan keterlibatan pihak internal dan eksternal dalam proses perekrutan di PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli Bapak Sigit Prasetyo, menyatakan bahwa:

*"Dalam proses perekrutan, pihak internal berperan dalam menyusun strategi rekrutmen yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Tim Human Capital memastikan bahwa setiap tahapan seleksi dilakukan secara transparan dan berbasis kompetensi, sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh PT PLN (Persero)."*

Bapak Hendy Agung, menyatakan bahwa:

*"Pihak internal, khususnya divisi perencanaan, bertanggung jawab dalam mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja berdasarkan analisis beban kerja. Selain itu, kami juga berkoordinasi dengan berbagai departemen untuk menentukan kriteria dan spesifikasi calon karyawan yang dibutuhkan."*

Ibu Dina Yuanita, menyatakan bahwa:

*"Kami bekerja sama dengan lembaga eksternal seperti universitas, lembaga pelatihan, dan penyedia asesmen untuk memastikan bahwa kandidat yang direkrut memiliki kompetensi yang sesuai. Keterlibatan pihak eksternal dalam penyelenggaraan tes dan assessment center membantu menjaga objektivitas seleksi."*

Bapak Fadhilah El Fitroh, menyatakan bahwa:

"Dalam tahap seleksi kesehatan dan psikologi, kami bekerja sama dengan rumah sakit dan lembaga psikometri yang kompeten. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa kandidat tidak hanya memiliki kompetensi teknis tetapi juga kondisi fisik dan mental yang baik untuk bekerja di lingkungan PLN."

Bapak Wardoyo, menyatakan bahwa:

"Seluruh proses rekrutmen mematuhi regulasi ketenagakerjaan dan kebijakan perusahaan. Keterlibatan pihak eksternal seperti Kementerian Ketenagakerjaan serta lembaga pengawas ketenagakerjaan memastikan bahwa proses seleksi dilakukan secara adil dan tanpa diskriminasi."

Bapak Saeful Arafat, menyatakan bahwa:

"Kami menjalin komunikasi dengan pemerintah daerah, komunitas lokal, dan pemangku kepentingan lainnya untuk memastikan bahwa proses rekrutmen berjalan secara transparan dan mendapat dukungan dari masyarakat. Hal ini penting untuk menjaga citra perusahaan dan membangun kepercayaan publik terhadap PT PLN (Persero)."

Berdasarkan pandangan para key informant, keterlibatan pihak internal dan eksternal dalam proses perekrutan di PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli sangat penting untuk memastikan seleksi yang transparan, objektif, dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pihak internal, seperti Tim Human Capital dan divisi perencanaan, bertanggung jawab dalam menyusun strategi rekrutmen, mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja, serta menetapkan kriteria seleksi berdasarkan analisis beban kerja. Selain itu, koordinasi dengan berbagai departemen memastikan bahwa kandidat yang direkrut memiliki kompetensi yang sesuai dengan standar perusahaan. Di sisi lain, pihak eksternal juga berperan dalam mendukung proses seleksi dengan menyediakan layanan asesmen, kesehatan, dan psikometri melalui kerja sama dengan universitas, lembaga pelatihan, rumah sakit, serta lembaga psikometri. Selain itu, keterlibatan instansi pemerintah

seperti Kementerian Ketenagakerjaan dan lembaga pengawas ketenagakerjaan membantu memastikan bahwa proses rekrutmen mematuhi regulasi yang berlaku. Tidak hanya itu, PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli juga menjalin komunikasi dengan pemerintah daerah, komunitas lokal, dan pemangku kepentingan lainnya untuk menjaga transparansi serta membangun kepercayaan publik terhadap perusahaan. Dengan demikian, keterlibatan pihak internal dan eksternal dalam proses rekrutmen berkontribusi pada efektivitas seleksi dan penguatan citra perusahaan di masyarakat.

**5. Bagaimana transparansi dalam sistem seleksi ini dijaga di PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli?**

Berdasarkan hasil wawancara kepada key informant terkait dengan transparansi dalam sistem seleksi ini dijaga di PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli, Bapak Sigit Prasetyo, menyatakan bahwa:

*“PT. PLN menerapkan proses rekrutmen yang transparan dengan mengumumkan seluruh lowongan kerja melalui kanal resmi perusahaan. Hal ini memastikan bahwa setiap individu memiliki akses yang sama untuk melamar sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.”*

Bapak Hendy Agung, menyatakan bahwa:

*“Setiap tahapan seleksi dilakukan secara objektif dengan menggunakan standar penilaian yang jelas dan terukur. Kandidat yang lolos di setiap tahapan dipilih berdasarkan hasil evaluasi yang dapat dipertanggungjawabkan.”*

Ibu Dina Yuanita, menyatakan bahwa:

*“Kami menggunakan mekanisme assessment center dan wawancara berbasis kompetensi untuk memastikan penilaian dilakukan secara adil dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tim seleksi terdiri dari profesional yang telah terlatih dalam mengevaluasi kandidat secara objektif.”*

Bapak Fadhilah El Fitroh, menyatakan bahwa:

*“Setiap peserta seleksi diberikan akses untuk melihat hasil evaluasi mereka pada tahapan tertentu, sehingga tidak ada kecurigaan atau dugaan praktik yang tidak adil dalam proses rekrutmen.”*

Bapak Wardoyo, menyatakan bahwa:

*“Seluruh proses seleksi dilakukan dengan mematuhi regulasi ketenagakerjaan yang berlaku. Kami memastikan bahwa tidak ada praktik diskriminasi dan semua kandidat diperlakukan secara setara sesuai dengan peraturan hukum yang berlaku.”*

Bapak Saeful Arafat, menyatakan bahwa:

*“PT PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli berkomitmen untuk menjaga akuntabilitas dalam proses seleksi dengan melibatkan berbagai pihak yang berkepentingan. Hal ini bertujuan untuk membangun kepercayaan dari masyarakat serta memastikan bahwa proses seleksi berjalan secara profesional dan transparan.”*

Berdasarkan pandangan para key informant, transparansi dalam sistem seleksi di PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli dijaga melalui beberapa mekanisme utama. Pertama, seluruh lowongan kerja diumumkan secara terbuka melalui kanal resmi perusahaan, sehingga memberikan kesempatan yang sama bagi semua pelamar. Kedua, proses seleksi dilakukan secara objektif dengan standar penilaian yang jelas dan terukur, menggunakan metode seperti assessment center dan wawancara berbasis kompetensi. Selain itu, peserta seleksi diberikan akses untuk melihat hasil evaluasi pada tahapan tertentu guna memastikan akuntabilitas. Seluruh proses juga dijalankan sesuai dengan regulasi ketenagakerjaan yang berlaku, menghindari praktik diskriminasi, serta melibatkan berbagai pihak yang berkepentingan untuk membangun kepercayaan masyarakat. Dengan langkah-langkah ini, PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli berupaya memastikan bahwa seleksi berjalan secara profesional, adil, dan transparan.

#### 4.2.2 Faktor yang menjadi kendala dalam sistem perekrutan dan seleksi karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli

##### 1. Apakah ada tantangan dalam mencari kandidat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan di PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli?

Dalam proses perekrutan dan seleksi karyawan, PT PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli menghadapi berbagai tantangan yang berdampak pada kesesuaian antara kandidat dengan kebutuhan perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan key informant, ditemukan beberapa faktor utama yang menjadi kendala dalam mencari tenaga kerja yang tepat.

Bapak Sigit Prasetyo, menyatakan bahwa:

*“Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan jumlah kandidat yang memiliki kompetensi teknis sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Di daerah tertentu, masih terdapat kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki oleh pelamar dengan standar yang dibutuhkan oleh PLN.”*

Bapak Hendy Agung menyatakan bahwa:

*“Proses seleksi sering kali menghadapi kendala pada tahap tes kompetensi teknis, di mana banyak pelamar belum memiliki pemahaman yang cukup mendalam terhadap teknologi dan sistem kelistrikan yang digunakan di PLN.”*

Ibu Dina Yuanita, menyatakan bahwa:

*“Tantangan lain adalah menemukan kandidat yang memiliki soft skills yang baik, seperti kepemimpinan, komunikasi, dan kemampuan bekerja dalam tim. PT. PLN membutuhkan individu yang tidak hanya unggul secara akademis tetapi juga mampu beradaptasi dengan budaya kerja perusahaan.”*

Bapak Fadhilah El Fitroh, menyatakan bahwa:

*“Pemeriksaan kesehatan dan tes psikologi sering kali menjadi tantangan tersendiri karena ada kandidat yang secara teknis*

*kompeten tetapi kurang memenuhi persyaratan kesehatan dan kestabilan psikologis.”*

Bapak Wardoyo, menyatakan bahwa:

*“Dari aspek hukum, tantangan terbesar adalah memastikan bahwa seluruh proses seleksi berjalan sesuai dengan regulasi dan kebijakan anti-diskriminasi. Kami juga harus menjaga transparansi dan memastikan bahwa tidak ada pelanggaran terhadap hak-hak kandidat.”*

Bapak Saeful Arafat, menyatakan bahwa:

*“PT. PLN memiliki tanggung jawab untuk menjaga hubungan baik dengan pemangku kepentingan, termasuk masyarakat setempat. Tantangannya adalah memastikan bahwa proses perekrutan tetap profesional dan adil tanpa adanya intervensi eksternal yang dapat mempengaruhi objektivitas seleksi.”*

Berdasarkan pandangan para key informant, proses perekrutan dan seleksi karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli menghadapi berbagai tantangan, mulai dari keterbatasan kompetensi teknis pelamar, kurangnya soft skills, hingga faktor kesehatan, regulasi, serta hubungan dengan pemangku kepentingan. Oleh karena itu, PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli perlu menerapkan strategi perekrutan yang lebih adaptif, seperti memberikan pelatihan bagi calon tenaga kerja, meningkatkan transparansi dalam seleksi, serta menerapkan pendekatan yang lebih komprehensif dalam menilai kompetensi kandidat. Dalam menghadapi kesenjangan keterampilan, upaya untuk membangun kerja sama dengan institusi pendidikan atau pelatihan dapat menjadi solusi agar calon tenaga kerja memiliki kesiapan yang lebih baik sebelum mengikuti seleksi. Selain itu, perusahaan perlu menyeimbangkan antara penilaian teknis dan pengembangan soft skills agar mendapatkan kandidat yang tidak hanya memiliki keahlian tetapi juga mampu beradaptasi dengan budaya kerja di PLN. Dari segi kesehatan dan psikologi, penyaringan yang lebih ketat diperlukan untuk memastikan bahwa tenaga kerja yang direkrut

memiliki kondisi fisik dan mental yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Kepatuhan terhadap regulasi juga harus dijaga dengan menerapkan prinsip transparansi dan keadilan dalam seluruh tahapan seleksi agar tidak terjadi diskriminasi atau pelanggaran hak-hak kandidat. Menjaga independensi dalam proses perekrutan juga menjadi hal krusial agar tidak ada intervensi dari pihak eksternal yang dapat mempengaruhi objektivitas seleksi. Dengan menerapkan langkah-langkah tersebut, PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli dapat memastikan bahwa tenaga kerja yang direkrut benar-benar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan mampu berkontribusi secara optimal dalam mendukung operasional kelistrikan di daerah tersebut.

**2. Bagaimana perusahaan mengatasi jumlah pelamar yang tinggi dibandingkan dengan jumlah posisi yang tersedia di PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli?**

Berdasarkan hasil wawancara dari key informan terkait dengan cara PT PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli mengatasi jumlah pelamar yang tinggi. Bapak Sigit Prasetyo, menyatakan bahwa:

*“Menerapkan proses seleksi yang ketat dan berjenjang untuk memastikan bahwa hanya kandidat terbaik yang terpilih. Kami menggunakan sistem berbasis meritokrasi, di mana setiap pelamar dinilai berdasarkan kompetensi, pengalaman, dan kesesuaian dengan kebutuhan perusahaan. Dengan demikian, meskipun jumlah pelamar tinggi, hanya mereka yang benar-benar memenuhi standar yang akan lolos.”*

Bapak Hendy Agung, menyatakan bahwa:

*“Untuk menyaring jumlah pelamar yang tinggi, kami menerapkan berbagai tahapan seleksi yang objektif, mulai dari seleksi administrasi hingga tes kompetensi. Kami juga menggunakan teknologi dalam proses rekrutmen, seperti sistem ujian berbasis komputer, untuk memastikan seleksi berjalan efisien dan transparan.”*

Ibu Dina Yuanita, menyatakan bahwa:

*“Selain seleksi teknis, kami juga melakukan assessment center untuk menilai aspek perilaku, kepemimpinan, dan kemampuan adaptasi pelamar. Dengan cara ini, perusahaan dapat mengidentifikasi kandidat yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga potensi untuk berkembang di lingkungan PLN.”*

Bapak Fadhilah El Fitroh, menyatakan bahwa:

*“Memperketat seleksi melalui pemeriksaan kesehatan dan tes psikologi. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa kandidat yang terpilih memiliki kondisi fisik dan mental yang prima, sehingga mereka dapat menjalankan tugasnya dengan optimal.”*

Bapak Wardoyo, menyatakan bahwa:

*“Dalam menghadapi tingginya jumlah pelamar, perusahaan tetap mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kami memastikan bahwa seluruh proses seleksi berjalan dengan prinsip keadilan, transparansi, serta bebas dari praktik diskriminasi atau intervensi yang tidak sesuai dengan kebijakan perusahaan.”*

Bapak Saeful Arifat, menyatakan bahwa:

*“Berupaya membangun komunikasi yang baik dengan masyarakat dan pemangku kepentingan agar proses rekrutmen dapat dipahami dengan jelas. Kami menyampaikan informasi mengenai kriteria seleksi secara terbuka agar calon pelamar memiliki ekspektasi yang realistis terhadap peluang mereka dalam proses rekrutmen.”*

Berdasarkan pandangan para key informan, PT PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli mengatasi jumlah pelamar yang tinggi dengan menerapkan proses seleksi yang ketat, objektif, dan transparan. Perusahaan menggunakan sistem berbasis meritokrasi yang menilai pelamar berdasarkan kompetensi, pengalaman, dan kesesuaian dengan kebutuhan perusahaan. Beberapa langkah yang dilakukan meliputi

seleksi administrasi, tes kompetensi berbasis teknologi, assessment center untuk menilai aspek perilaku dan kepemimpinan, serta pemeriksaan kesehatan dan tes psikologi guna memastikan kesiapan fisik dan mental kandidat. Selain itu, perusahaan memastikan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, menaati prinsip keadilan, transparansi, dan menghindari diskriminasi. Komunikasi yang baik dengan masyarakat dan pemangku kepentingan juga menjadi bagian penting dalam proses rekrutmen, sehingga calon pelamar dapat memahami persyaratan dan memiliki ekspektasi yang realistis. Dengan pendekatan ini, PT PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli memastikan bahwa hanya kandidat terbaik yang terpilih, sesuai dengan kebutuhan dan standar perusahaan.

### 3. Apakah ada kendala dalam penggunaan teknologi atau metode seleksi tertentu di PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli?

Berdasarkan hasil wawancara dari key informan terkait dengan kendala dalam penggunaan teknologi atau metode seleksi di PT PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli. Bapak Sigit Prasetyo, menyatakan bahwa:

*“Salah satu tantangan utama dalam penggunaan teknologi rekrutmen adalah keterbatasan infrastruktur digital di beberapa wilayah. Koneksi internet yang kurang stabil di daerah tertentu dapat menghambat akses kandidat dalam mengikuti tahapan seleksi berbasis online.”*

Bapak Hendy Agung, menyatakan bahwa:

*“Metode seleksi berbasis tes online dan assessment center memerlukan sistem yang andal. Namun, kadang terjadi kendala teknis seperti server yang lambat atau error saat pelaksanaan tes, yang dapat menghambat kelancaran proses seleksi.”*

Ibu Dina Yuanita, menyatakan bahwa:

*“Tantangan lain yang kami hadapi adalah kesiapan kandidat dalam menghadapi metode seleksi berbasis digital. Beberapa*

*kandidat kurang familiar dengan teknologi yang digunakan dalam tes, sehingga berpotensi memengaruhi hasil seleksi mereka.”*

Bapak Fadhilah El Fitroh, menyatakan bahwa:

*“Dalam hal pemeriksaan kesehatan dan tes psikologi, penggunaan teknologi berbasis sistem daring masih memiliki keterbatasan, terutama dalam memastikan validitas hasil tes psikologi yang dilakukan secara online dibandingkan dengan metode konvensional.”*

Bapak Wardoyo, menyatakan bahwa:

*“Dari segi hukum, penggunaan teknologi dalam seleksi harus tetap mematuhi regulasi yang berlaku, terutama dalam perlindungan data pribadi. Kami harus memastikan bahwa data pelamar tetap aman dan tidak disalahgunakan selama proses seleksi berlangsung.”*

Bapak Saeful Arafat, menyatakan bahwa:

*“Tentu, kami menghadapi tantangan dalam membangun kepercayaan publik terhadap metode seleksi berbasis teknologi. Masyarakat harus diyakinkan bahwa proses ini dilakukan secara transparan, adil, dan bebas dari kecurangan.”*

Berdasarkan pandangan para key informan, kendala dalam penggunaan teknologi atau metode seleksi di PT PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli mencakup beberapa aspek utama. Pertama, keterbatasan infrastruktur digital, seperti koneksi internet yang tidak stabil di beberapa wilayah, menghambat akses kandidat dalam mengikuti seleksi berbasis online. Kedua, kendala teknis, seperti server yang lambat atau error, dapat mengganggu kelancaran pelaksanaan tes dan assessment center. Selain itu, kesiapan kandidat dalam menghadapi metode seleksi berbasis digital masih menjadi tantangan, terutama bagi mereka yang kurang familiar dengan teknologi yang digunakan. Dalam

aspek validitas seleksi, penggunaan sistem daring dalam tes psikologi dan pemeriksaan kesehatan masih memiliki keterbatasan dibandingkan metode konvensional. Dari segi regulasi, penggunaan teknologi dalam seleksi harus memastikan perlindungan data pribadi agar informasi pelamar tetap aman. Selain itu, membangun kepercayaan publik terhadap transparansi dan keadilan dalam proses seleksi berbasis teknologi menjadi tantangan yang harus diatasi agar masyarakat yakin bahwa rekrutmen berjalan objektif dan bebas dari kecurangan.

**4. Bagaimana peran kebijakan internal dan regulasi eksternal dalam memengaruhi efektivitas sistem perekrutan di PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli?**

Berdasarkan hasil wawancara dari key informant terkait dengan peran kebijakan internal dan regulasi eksternal dalam memengaruhi efektivitas sistem perekrutan di PT PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli. Proses rekrutmen di PT PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli dipengaruhi oleh kebijakan internal perusahaan serta regulasi eksternal yang ditetapkan oleh pemerintah dan lembaga terkait. Kebijakan internal memastikan bahwa rekrutmen dilakukan secara sistematis, transparan, dan sesuai dengan kebutuhan strategis perusahaan, sementara regulasi eksternal menjamin bahwa seluruh tahapan seleksi mematuhi hukum dan standar ketenagakerjaan yang berlaku. Bapak Sigit Prasetyo, menjelaskan bahwa:

*“Kebijakan internal perusahaan berperan penting dalam menetapkan standar rekrutmen yang sesuai dengan kebutuhan strategis PT PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli. Kami memastikan bahwa setiap kebijakan yang diterapkan mendukung transparansi, objektivitas, dan profesionalisme dalam proses seleksi, sehingga dapat memperoleh kandidat yang berkualitas dan berintegritas.”*

Sementara itu, Bapak Hendy Agung, menyatakan bahwa:

*"Regulasi eksternal, mempedomani ketentuan dari pemerintah dan Kementerian Ketenagakerjaan, menjadi acuan utama dalam proses perekrutan. Kami disini memastikan bahwa sistem seleksi yang digunakan tidak hanya sesuai dengan kebutuhan internal perusahaan tetapi juga mematuhi peraturan yang berlaku, termasuk terkait perlindungan tenaga kerja dan standar kompetensi nasional."*

Selain itu, Ibu Dina Yuanita, menyatakan bahwa:

*"Selain memenuhi regulasi eksternal, kebijakan internal juga dirancang untuk mendorong pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan. Kami disini tidak hanya mencari individu yang memenuhi kriteria teknis, tetapi juga mereka yang memiliki potensi untuk berkembang di dalam perusahaan, sesuai dengan visi dan budaya organisasi PLN."*

Dari aspek kesehatan dan psikologi, Bapak Fadhilah El Fitroh, menyatakan bahwa:

*"Efektivitas sistem perekrutan dipengaruhi oleh kebijakan internal terkait seleksi kesehatan dan psikologi. Kami menerapkan standar pemeriksaan kesehatan dan tes psikologi yang ketat untuk memastikan bahwa kandidat tidak hanya memenuhi kriteria administratif dan teknis, tetapi juga memiliki kesiapan fisik dan mental untuk bekerja secara optimal di lingkungan kerja PLN."*

Bapak Wardoyo, menyatakan bahwa:

*"Kami dari aspek hukum, regulasi eksternal sangat berperan dalam memastikan bahwa setiap tahapan rekrutmen berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan. Kami juga memastikan bahwa kebijakan internal tidak bertentangan dengan peraturan hukum dan menghindari praktik diskriminatif dalam proses seleksi."*

Bapak Saeful Arafat, menambahkan bahwa:

48

*"Kami berkomitmen untuk menjaga hubungan baik dengan seluruh pemangku kepentingan, termasuk masyarakat dan pemerintah. Oleh karena itu, kebijakan internal dan regulasi eksternal harus selaras untuk membangun kepercayaan publik terhadap proses rekrutmen yang dilakukan secara profesional, akuntabel, dan terbuka."*

Berdasarkan hasil wawancara dengan para key informant mengenai peran kebijakan internal dan regulasi eksternal dalam memengaruhi efektivitas sistem perekrutan di PT PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli menunjukkan bahwa kedua aspek tersebut memiliki peran yang saling melengkapi. Oleh karena itu, efektivitas sistem perekrutan di perusahaan ini sangat bergantung pada harmonisasi antara kebijakan internal yang strategis dan regulasi eksternal yang mengatur aspek hukum serta etika rekrutmen. Integrasi yang optimal antara keduanya tidak hanya memastikan perusahaan memperoleh tenaga kerja yang kompeten dan profesional, tetapi juga memperkuat citra PT PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli sebagai institusi yang menjunjung tinggi profesionalisme, akuntabilitas, serta kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku.

5. Apa langkah yang telah diambil oleh perusahaan untuk meningkatkan efektivitas proses perekrutan dan seleksi di PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli?

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa key informant terkait dengan langkah yang telah diambil oleh perusahaan untuk meningkatkan efektivitas proses perekrutan dan seleksi di PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli. Bapak Sigit Prasetyo, menyatakan bahwa:

*"kami telah mengembangkan sistem rekrutmen berbasis digital yang transparansi dan aksesibilitas lebih luas bagi para kandidat. Dengan penggunaan teknologi ini, perusahaan dapat menyaring pelamar secara lebih efisien dan objektif,*

*memastikan hanya kandidat terbaik yang lolos ke tahap berikutnya."*

Bapak Hendy Agung, menyatakan bahwa:

*"Kami menerapkan metode seleksi yang lebih terstruktur, termasuk peningkatan kualitas soal tes akademis dan teknis. Hal ini dilakukan agar penilaian terhadap calon karyawan lebih akurat dan sesuai dengan kebutuhan posisi yang dibuka."*

Ibu Dina Yuanita, menyatakan bahwa:

*"Untuk mengidentifikasi kandidat yang memiliki potensi kepemimpinan dan keterampilan interpersonal yang baik, kami memperkuat tahapan assessment center dan wawancara berbasis kompetensi. Dengan demikian, tidak hanya kompetensi teknis yang dinilai, tetapi juga soft skills yang dibutuhkan untuk perkembangan jangka panjang di perusahaan."*

Bapak Fadhilah El Fitroh, menyatakan bahwa:

*"Kami dari aspek kesehatan telah meningkatkan standar pemeriksaan kesehatan dan tes psikologi dengan bekerja sama dengan lembaga profesional yang kompeten. Langkah ini bertujuan untuk memastikan bahwa calon karyawan yang diterima memiliki kondisi fisik dan mental yang optimal untuk bekerja dalam lingkungan PLN yang dinamis."*

Bapak Wardoyo, menyatakan bahwa:

*"Dalam setiap proses rekrutmen, kami memastikan bahwa seluruh tahapan dilakukan sesuai dengan regulasi ketenagakerjaan yang berlaku. Kami juga memperkuat pengawasan internal guna mencegah adanya praktik yang tidak sesuai dengan prinsip transparansi dan keadilan dalam seleksi karyawan."*

Bapak Saeful Arafat, menyatakan bahwa:

*"Kami terus berupaya membangun komunikasi yang baik dengan masyarakat dan stakeholder terkait. Kami secara aktif menyosialisasikan kebijakan rekrutmen agar masyarakat*

*memahami bahwa proses seleksi dilakukan secara profesional dan akuntabel. Ini penting untuk meningkatkan kepercayaan publik terhadap PLN sebagai institusi yang kompeten dan berintegritas."*

Berdasarkan pandangan para key informant, PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli telah mengambil berbagai langkah strategis untuk meningkatkan efektivitas proses perekrutan dan seleksi karyawan. PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli telah menerapkan berbagai strategi untuk meningkatkan efektivitas proses perekrutan dan seleksi karyawan. Langkah-langkah ini mencerminkan komitmen perusahaan dalam menciptakan proses seleksi yang lebih transparan, objektif, dan profesional guna memperoleh tenaga kerja yang berkualitas serta sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan penerapan sistem rekrutmen berbasis digital, metode seleksi yang lebih terstruktur, serta penilaian kompetensi yang holistik, PLN memastikan bahwa hanya kandidat terbaik yang dapat bergabung. Selain itu, peningkatan standar pemeriksaan kesehatan dan tes psikologi menjamin kesiapan fisik dan mental calon karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan dan pengawasan internal juga menjadi prioritas untuk menjaga integritas proses seleksi. Lebih lanjut, upaya komunikasi dan sosialisasi kepada masyarakat serta stakeholder memperkuat transparansi dan akuntabilitas perusahaan dalam proses perekrutan. Dengan demikian, PLN tidak hanya mendapatkan sumber daya manusia yang unggul, tetapi juga membangun kepercayaan publik terhadap profesionalisme dan kredibilitas perusahaan dalam pengelolaan tenaga kerja.

147

#### 4.3 Pembahasan

##### 4.3.1 Sistem Perekrutan dan Seleksi Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli telah mengimplementasikan sistem rekrutmen berbasis digital, mulai dari pengumuman lowongan kerja hingga penggunaan

124 *Computer-Based Test* (CBT) dan platform assessment center secara online.

Temuan ini sejalan dengan pandangan Chapman dan Webster (2020) yang menekankan bahwa digitalisasi proses rekrutmen meningkatkan efisiensi, transparansi, dan objektivitas dalam penilaian kandidat. Menurut Chapman dan Webster (2020), pemanfaatan teknologi informasi tidak hanya mempersingkat waktu seleksi tetapi juga membantu perusahaan dalam mengelola data pelamar secara lebih sistematis sehingga mendukung keputusan berbasis meritokrasi.

Proses seleksi di PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli yang mencakup seleksi administrasi, tes kompetensi teknis, assessment center, serta pemeriksaan kesehatan dan psikologi mengacu pada prinsip penilaian holistik. Noe et al. (2019) mengemukakan bahwa penilaian kandidat harus melibatkan evaluasi kompetensi teknis dan soft skills secara komprehensif. Hal ini tercermin dari penerapan assessment center dan wawancara berbasis kompetensi di mana aspek perilaku, kepemimpinan, dan kemampuan beradaptasi dinilai untuk memastikan bahwa kandidat tidak hanya memenuhi kualifikasi teknis tetapi juga dapat berkontribusi secara positif dalam dinamika organisasi.

Penekanan pada keterbukaan informasi seperti pengumuman lowongan melalui kanal resmi dan pemberian akses kepada kandidat untuk melihat hasil evaluasi pada beberapa tahapan mendukung teori transparansi dalam HRM. Bersin (2019) menyoroti pentingnya transparansi dalam proses rekrutmen untuk membangun kepercayaan internal dan eksternal, serta mengurangi potensi kecurangan. Implementasi sistem verifikasi dan penyimpanan data yang aman sesuai dengan regulasi perlindungan data juga menguatkan komitmen perusahaan terhadap prinsip-prinsip keadilan dan keakuratan penilaian.

#### 4.3.2 Faktor Kendala dalam Sistem Perekrutan dan Seleksi

Salah satu kendala yang dihadapi adalah keterbatasan infrastruktur digital di beberapa wilayah, seperti koneksi internet yang tidak stabil. Stone et al. (2020) menjelaskan bahwa meskipun penggunaan teknologi dalam

rekrutmen menawarkan banyak manfaat, infrastruktur digital yang tidak merata dapat menghambat akses pelamar dan mempengaruhi kualitas data yang dikumpulkan. Hal ini mengharuskan perusahaan untuk mencari solusi, misalnya dengan menyediakan akses alternatif atau bekerja sama dengan pihak ketiga yang memiliki jaringan teknologi yang lebih andal.

Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa tidak semua kandidat familiar dengan teknologi yang digunakan dalam proses seleksi, sehingga potensi terjadinya ketidakakuratan dalam tes online cukup signifikan. Hal ini sejalan dengan temuan oleh Kuvaas (2021) yang menyatakan bahwa kesiapan digital kandidat harus menjadi pertimbangan penting dalam mendesain metode seleksi berbasis teknologi. Pendekatan pelatihan atau orientasi awal terhadap penggunaan platform digital dapat dijadikan strategi untuk mengatasi kendala ini.

Dalam regulasi, penggunaan teknologi harus tetap mematuhi peraturan perundang-undangan terkait perlindungan data pribadi dan ketenagakerjaan. Wardoyo (2020) menekankan bahwa integrasi antara kebijakan internal dan regulasi eksternal sangat krusial untuk menjaga integritas proses rekrutmen. Di PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli, upaya menjaga keamanan data serta memastikan bahwa seluruh tahapan seleksi mematuhi standar hukum menunjukkan bahwa perusahaan telah mengimplementasikan mekanisme pengawasan yang sejalan dengan prinsip-prinsip *good corporate governance*.

Hasil wawancara mengungkapkan bahwa kebijakan internal perusahaan dan regulasi eksternal saling mendukung dalam menciptakan sistem rekrutmen yang efektif. Menurut Cascio dan Boudreau (2019), keberhasilan strategi rekrutmen tidak lepas dari sinergi antara kebijakan perusahaan dan standar regulasi yang ditetapkan oleh lembaga pemerintah. PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli memastikan bahwa setiap tahapan seleksi, mulai dari pengumuman lowongan hingga evaluasi akhir, dilakukan secara transparan dan profesional, sesuai dengan ketentuan hukum dan standar etika kerja yang berlaku.

Keterlibatan berbagai pihak, baik internal (divisi Human Capital dan perencanaan) maupun eksternal (lembaga pendidikan, rumah sakit, dan lembaga pengawas ketenagakerjaan), mendukung pandangan oleh Tarique dan Schuler (2019) bahwa kolaborasi antar pemangku kepentingan meningkatkan efektivitas dan akuntabilitas proses rekrutmen. Kerjasama ini tidak hanya membantu dalam penyaringan kandidat yang kompeten tetapi juga dalam menjaga citra perusahaan di mata masyarakat dan pemangku kepentingan eksternal.

114 Dari pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa sistem perekrutan dan seleksi di PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli telah mengadopsi pendekatan modern dengan memanfaatkan teknologi digital, penilaian kompetensi yang holistik, serta prinsip transparansi dan akuntabilitas yang sesuai dengan regulasi. 111 Temuan penelitian ini sejalan dengan teori-teori yang dikemukakan oleh Chapman dan Webster (2020), Noe et al. (2019), Bersin (2019), Stone et al. (2020), Kuvaas (2021), Cascio dan Boudreau (2019), serta Tarique dan Schuler (2019). Integrasi antara kebijakan internal dan regulasi eksternal serta keterlibatan pihak-pihak terkait menjadi kunci dalam mengatasi kendala dan meningkatkan efektivitas proses rekrutmen dan seleksi, sehingga menghasilkan 20 sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara teknis tetapi juga memiliki soft skills yang mendukung perkembangan organisasi ke depan.

74

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

##### 5.1.1 Sistem Perekrutan dan Seleksi Karyawan

PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli telah mengimplementasikan sistem perekrutan dan seleksi yang modern dan terintegrasi dengan memanfaatkan teknologi digital. Proses rekrutmen yang dimulai dari pengumuman lowongan kerja, tes berbasis komputer, hingga assessment center online memungkinkan evaluasi menyeluruh terhadap kompetensi teknis dan soft skills kandidat. Pendekatan yang transparan dan sistematis ini mendukung objektivitas serta akuntabilitas dalam penilaian, sehingga menghasilkan **sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi**.

#### **5.1.2 Faktor Kendala dalam Sistem Perekrutan dan Seleksi**

Meskipun telah menerapkan sistem digital yang canggih, terdapat kendala berupa keterbatasan infrastruktur digital seperti koneksi internet yang tidak stabil di beberapa wilayah dan tingkat kesiapan kandidat yang bervariasi dalam menggunakan teknologi. Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan solusi alternatif seperti penyediaan akses tambahan dan pelatihan awal bagi pelamar, serta upaya menjaga kepatuhan terhadap regulasi perlindungan data dan ketenagakerjaan guna memastikan keamanan dan kelancaran proses seleksi.

#### **5.2 Saran**

1. Perkuat kerjasama dengan penyedia layanan internet atau pihak ketiga untuk memastikan kualitas dan stabilitas koneksi, terutama di wilayah yang masih memiliki keterbatasan infrastruktur digital. Hal ini penting untuk menjaga kelancaran proses seleksi berbasis teknologi.
2. Selenggarakan sesi orientasi atau pelatihan singkat tentang penggunaan platform digital yang digunakan dalam proses seleksi. Dengan demikian, kandidat yang belum familiar dengan teknologi akan lebih siap dan nyaman mengikuti seluruh tahapan proses rekrutmen.
3. Terus perbarui dan evaluasi sistem keamanan data untuk melindungi informasi kandidat sesuai dengan regulasi perlindungan data pribadi. Audit berkala juga dapat membantu mencegah kebocoran data dan menjaga integritas proses rekrutmen.

4. Tambahkan metode evaluasi tambahan yang dapat mengukur kemampuan adaptasi dan kecocokan budaya organisasi secara mendalam. Integrasi feedback dari berbagai pemangku kepentingan internal dan eksternal juga dapat membantu menyempurnakan proses seleksi sehingga menghasilkan kandidat yang lebih sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, R. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pustaka Mandiri.
- Akhmad, M. (2019). Efektivitas Kebijakan Publik dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Publik*, 15(2), 155-156.
- Astuti, R. (2019). Pengukuran Efektivitas dalam Organisasi. Bandung: Gema Ilmu.
- Dessler, G. (2023). Human Resource Management (17th ed.). Pearson Education.
- Fahmi, M., & Kartika, R. (2022). Sistem Rekrutmen Berbasis AI. *Jurnal Teknologi SDM*, 10(1), 45-57.
- Fitriani, A., & Rahmawati, D. (2024). Pengukuran Efektivitas Program Manajemen. *Jurnal Efisiensi*, 22(3), 101-115.
- Herlina, E., & Nugroho, P. (2023). Manajemen Rekrutmen Modern. Surabaya: Penerbit Ilmu Terapan.
- Indrawan, R., & Yani, E. (2023). Manajemen Efektivitas Organisasi. Jakarta:

Sinergi Press.

Iskandar, B., & Wijaya, T. (2022). Strategi Rekrutmen dan Keunggulan Kompetitif. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 19(2), 88-99.

Lussier, R. N., & Hendon, J. R. (2021). *Human Resource Management: Functions, Applications, and Skill Development*. New York: Sage Publications.

Mardiasmo. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi.

Moleong, L. J. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2022). *Fundamentals of Human Resource Management* (8th ed.). McGraw-Hill Education.

Nurhasanah, I. (2019). *Prinsip-Prinsip Rekrutmen Efektif*. Bandung: Cahaya Edukasi.

Purnaya, D. (2019). *Pengelolaan Rekrutmen dan Seleksi di Perusahaan Modern*. Jakarta: Pustaka Mandiri.

Purwanti, T. (2022). *Efektivitas Manajemen Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Rahman, D., & Putri, S. (2022). Sistem Rekrutmen dan Seleksi Digital. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 14(1), 67-80.

Ratna Ekasarai. (2020). *Efektivitas Manajemen SDM*. Jakarta: Mitra Ilmu.

Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Proses Seleksi dan Rekrutmen*. Bandung: CV Mandar Maju.

Simamora, H., & Rivai, V. (2018). *Seleksi Karyawan dalam Organisasi*. Jakarta: Mitra Utama.

Sudiro, A. (2020). *Sistem Rekrutmen dan Seleksi dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Sugiyono. (2019). *Metode P*

# ANALISIS EFEKTIVITAS SISTEM PEREKRUTAN DAN SELEKSI KARYAWAN DI PT. PLN (PERSERO) UP3 NIAS GUNUNGSITOLI

## ORIGINALITY REPORT

28%

SIMILARITY INDEX

### PRIMARY SOURCES

|   |                                                                                                                                                                                                                                                                             |                |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| 1 | <a href="http://www.total-erp.com">www.total-erp.com</a><br>Internet                                                                                                                                                                                                        | 426 words — 3% |
| 2 | <a href="http://eprints.untirta.ac.id">eprints.untirta.ac.id</a><br>Internet                                                                                                                                                                                                | 295 words — 2% |
| 3 | <a href="http://library.polmed.ac.id">library.polmed.ac.id</a><br>Internet                                                                                                                                                                                                  | 287 words — 2% |
| 4 | <a href="http://123dok.com">123dok.com</a><br>Internet                                                                                                                                                                                                                      | 142 words — 1% |
| 5 | Derati Puspita Sari, Desy Sandy, Baharuddin, Mira Labi Bandhaso, Djusniati Rasinan. "Penilaian Efektivitas Sistem Perekrutan Dan Seleksi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt. Bitumen Marasende", JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 2024<br>Crossref | 140 words — 1% |
| 6 | <a href="http://repository.radenintan.ac.id">repository.radenintan.ac.id</a><br>Internet                                                                                                                                                                                    | 114 words — 1% |
| 7 | <a href="http://repository.uindatokarama.ac.id">repository.uindatokarama.ac.id</a><br>Internet                                                                                                                                                                              | 111 words — 1% |
| 8 | <a href="http://eprints.kwikkiangie.ac.id">eprints.kwikkiangie.ac.id</a><br>Internet                                                                                                                                                                                        | 102 words — 1% |

|    |                                                                                        |                  |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| 9  | <a href="http://docplayer.info">docplayer.info</a><br>Internet                         | 80 words — 1 %   |
| 10 | <a href="http://www.pt-ifi.com">www.pt-ifi.com</a><br>Internet                         | 80 words — 1 %   |
| 11 | <a href="http://repository.stiegici.ac.id">repository.stiegici.ac.id</a><br>Internet   | 72 words — < 1 % |
| 12 | <a href="http://positori.uma.ac.id">positori.uma.ac.id</a><br>Internet                 | 70 words — < 1 % |
| 13 | <a href="http://repository.unibos.ac.id">repository.unibos.ac.id</a><br>Internet       | 60 words — < 1 % |
| 14 | <a href="http://repository.unmuhpnk.ac.id">repository.unmuhpnk.ac.id</a><br>Internet   | 56 words — < 1 % |
| 15 | <a href="http://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a><br>Internet                 | 55 words — < 1 % |
| 16 | <a href="http://eprints.uns.ac.id">eprints.uns.ac.id</a><br>Internet                   | 54 words — < 1 % |
| 17 | <a href="http://digilibadmin.unismuh.ac.id">digilibadmin.unismuh.ac.id</a><br>Internet | 53 words — < 1 % |
| 18 | <a href="http://text-id.123dok.com">text-id.123dok.com</a><br>Internet                 | 52 words — < 1 % |
| 19 | <a href="http://repository.uinjkt.ac.id">repository.uinjkt.ac.id</a><br>Internet       | 47 words — < 1 % |
| 20 | <a href="http://repository.fe.unj.ac.id">repository.fe.unj.ac.id</a><br>Internet       | 44 words — < 1 % |

|    |                                                                                                      |                  |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| 21 | <a href="http://repository.unpkediri.ac.id">repository.unpkediri.ac.id</a><br>Internet               | 39 words — < 1 % |
| 22 | <a href="http://ejournal.uigm.ac.id">ejournal.uigm.ac.id</a><br>Internet                             | 38 words — < 1 % |
| 23 | <a href="http://eprints.stiei-kayutangi-bjm.ac.id">eprints.stiei-kayutangi-bjm.ac.id</a><br>Internet | 38 words — < 1 % |
| 24 | <a href="http://repository.unhas.ac.id">repository.unhas.ac.id</a><br>Internet                       | 36 words — < 1 % |
| 25 | <a href="http://jurnal.umt.ac.id">jurnal.umt.ac.id</a><br>Internet                                   | 34 words — < 1 % |
| 26 | <a href="http://eprints.bbg.ac.id">eprints.bbg.ac.id</a><br>Internet                                 | 31 words — < 1 % |
| 27 | <a href="http://accountingareas.blogspot.com">accountingareas.blogspot.com</a><br>Internet           | 30 words — < 1 % |
| 28 | <a href="http://repository.ub.ac.id">repository.ub.ac.id</a><br>Internet                             | 29 words — < 1 % |
| 29 | <a href="http://www.jobstreet.co.id">www.jobstreet.co.id</a><br>Internet                             | 29 words — < 1 % |
| 30 | <a href="http://eprints.mdp.ac.id">eprints.mdp.ac.id</a><br>Internet                                 | 28 words — < 1 % |
| 31 | <a href="http://repositori.unsil.ac.id">repositori.unsil.ac.id</a><br>Internet                       | 28 words — < 1 % |
| 32 | <a href="http://repositori.usu.ac.id">repositori.usu.ac.id</a><br>Internet                           | 28 words — < 1 % |

[eprints.unmas.ac.id](http://eprints.unmas.ac.id)

|    |                                                                                                  |                  |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| 33 | Internet                                                                                         | 27 words — < 1 % |
| 34 | <a href="http://etheses.uin-malang.ac.id">etheses.uin-malang.ac.id</a><br>Internet               | 26 words — < 1 % |
| 35 | <a href="http://lembagakita.org">lembagakita.org</a><br>Internet                                 | 26 words — < 1 % |
| 36 | <a href="http://www.mitratel.co.id">www.mitratel.co.id</a><br>Internet                           | 26 words — < 1 % |
| 37 | <a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a><br>Internet                                   | 26 words — < 1 % |
| 38 | <a href="http://digilib.esaunggul.ac.id">digilib.esaunggul.ac.id</a><br>Internet                 | 24 words — < 1 % |
| 39 | <a href="http://ejournal.unwaha.ac.id">ejournal.unwaha.ac.id</a><br>Internet                     | 24 words — < 1 % |
| 40 | <a href="http://repository.usm.ac.id">repository.usm.ac.id</a><br>Internet                       | 24 words — < 1 % |
| 41 | <a href="http://digilib.iain-palangkaraya.ac.id">digilib.iain-palangkaraya.ac.id</a><br>Internet | 21 words — < 1 % |
| 42 | <a href="http://journal.arimbi.or.id">journal.arimbi.or.id</a><br>Internet                       | 21 words — < 1 % |
| 43 | <a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a><br>Internet                       | 21 words — < 1 % |
| 44 | <a href="http://eprints.iain-surakarta.ac.id">eprints.iain-surakarta.ac.id</a><br>Internet       | 20 words — < 1 % |
| 45 | <a href="http://repositori.uin-alauddin.ac.id">repositori.uin-alauddin.ac.id</a>                 |                  |

20 words — &lt; 1 %

46 repository.um-palembang.ac.id

Internet

20 words — &lt; 1 %

47 Vivi Desfita, Salminawati Salminawati, Usiono Usiono. "INTEGRATION OF SCIENCE IN THE PERSPECTIVE OF ISLAMIC EDUCATIONAL PHILOSOPHY AND ITS IMPLICATIONS IN REALIZING HOLISTIC EDUCATION", Jurnal As-Salam, 2024

Crossref

19 words — &lt; 1 %

48 ptnobelindonesia.com

Internet

19 words — &lt; 1 %

49 eprints.undip.ac.id

Internet

18 words — &lt; 1 %

50 journal.um-surabaya.ac.id

Internet

18 words — &lt; 1 %

51 jurnal.undira.ac.id

Internet

18 words — &lt; 1 %

52 repo.undiksha.ac.id

Internet

18 words — &lt; 1 %

53 repository.itbwigalumajang.ac.id

Internet

18 words — &lt; 1 %

54 repository.uinsu.ac.id

Internet

18 words — &lt; 1 %

55 Antoni Ludfi Arfin. "Peran Departemen Sumber Daya Manusia dalam Perencanaan, Rekrutmen Dan Seleksi Untuk Mendapatkan SDM Unggul", Efektor, 2022

17 words — &lt; 1 %

- 
- 56 [eprints.uny.ac.id](https://eprints.uny.ac.id) 17 words — < 1 %  
Internet
- 
- 57 [projects.co.id](https://projects.co.id) 17 words — < 1 %  
Internet
- 
- 58 [repository.syekhnurjati.ac.id](https://repository.syekhnurjati.ac.id) 17 words — < 1 %  
Internet
- 
- 59 [www.plnsc.co.id](http://www.plnsc.co.id) 17 words — < 1 %  
Internet
- 
- 60 [www.slideshare.net](https://www.slideshare.net) 17 words — < 1 %  
Internet
- 
- 61 [www.suryainternusa.com](http://www.suryainternusa.com) 17 words — < 1 %  
Internet
- 
- 62 Miesie Sasikirana Damila, Rezeki Rezeki, Ayuni Afrida, Rachel Pramana Putra. "Analisis Sistem Informasi Merekrut Karyawan Berbasis WEB pada Perusahaan PT.Erafone Artha Retailindo", Da'watuna: Journal of Communication and Islamic Broadcasting, 2023  
Crossref
- 
- 63 Putu Cindy Candra Dewi, Dewiati Sujadi. "PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) TI BALI GLOBAL DENPASAR", Journal Research of Management, 2020  
Crossref
- 
- 64 [doczz.net](https://doczz.net) 16 words — < 1 %  
Internet

|                                                                   |                                                                                                                                                                                                                    |                  |
|-------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| 65                                                                | <a href="https://malaqbipublisher.com">malaqbipublisher.com</a><br>Internet                                                                                                                                        | 16 words — < 1 % |
| 66                                                                | <a href="https://ocpeaceofficersmemorial.com">ocpeaceofficersmemorial.com</a><br>Internet                                                                                                                          | 16 words — < 1 % |
| 67                                                                | Audrey Callista Candra, Wiwik Nirmala Sari.<br>"Analisis Strategi Pengembangan Amenitas dan<br>Aksesibilitas Pariwisata di Jasmine Park Cisauk", Jurnal<br>Pariwisata dan Perhotelan, 2024<br>Crossref             | 15 words — < 1 % |
| 68                                                                | <a href="https://digilib.uinkhas.ac.id">digilib.uinkhas.ac.id</a><br>Internet                                                                                                                                      | 15 words — < 1 % |
| 69                                                                | <a href="https://digilib.unila.ac.id">digilib.unila.ac.id</a><br>Internet                                                                                                                                          | 14 words — < 1 % |
| 70                                                                | <a href="https://id.scribd.com">id.scribd.com</a><br>Internet                                                                                                                                                      | 14 words — < 1 % |
| 71                                                                | <a href="https://repository.umpalopo.ac.id">repository.umpalopo.ac.id</a><br>Internet                                                                                                                              | 14 words — < 1 % |
| 72                                                                | Teresa Veronika Siagian, Ocha Ayu Septianeke,<br>Hartanti Hartanti. "Pelatihan Flourishing untuk<br>Meningkatkan Self-Compassion Anggota Ormawa Universitas X<br>Surabaya", Psychocentrum Review, 2022<br>Crossref | 13 words — < 1 % |
| 73                                                                | <a href="https://docobook.com">docobook.com</a><br>Internet                                                                                                                                                        | 13 words — < 1 % |
| 74                                                                | <a href="https://gorillapuber.blogspot.com">gorillapuber.blogspot.com</a><br>Internet                                                                                                                              | 12 words — < 1 % |
| <a href="https://hendri83.blogspot.com">hendri83.blogspot.com</a> |                                                                                                                                                                                                                    |                  |

|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                  |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| 75 | Internet                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 12 words — < 1 % |
| 76 | <a href="https://repository.iainpare.ac.id">repository.iainpare.ac.id</a><br>Internet                                                                                                                                                                                                                                                 | 12 words — < 1 % |
| 77 | <a href="https://repository.ibs.ac.id">repository.ibs.ac.id</a><br>Internet                                                                                                                                                                                                                                                           | 12 words — < 1 % |
| 78 | <a href="https://repository.umsu.ac.id">repository.umsu.ac.id</a><br>Internet                                                                                                                                                                                                                                                         | 12 words — < 1 % |
| 79 | Baso Bambang Juni Edi, Sutrisman Basir, Sumarn Sumarn, Esti Arni, Erna Sulastri P, Baso Muhammad Reski, Muhammad Arafah. "Implementasi Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Administrasi Guru SMP Negeri 2 Sajoanging Kec. Sajoanging Kab. Wajo", Journal of Education and Instruction (JOEI), 2024<br>Crossref | 11 words — < 1 % |
| 80 | Sri Rokhani. "Development of an Effective and Efficient Employee Recruitment and Selection System", Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research, 2024<br>Crossref                                                                                                                                                       | 11 words — < 1 % |
| 81 | <a href="https://afidburhanuddin.wordpress.com">afidburhanuddin.wordpress.com</a><br>Internet                                                                                                                                                                                                                                         | 11 words — < 1 % |
| 82 | <a href="https://id.123dok.com">id.123dok.com</a><br>Internet                                                                                                                                                                                                                                                                         | 11 words — < 1 % |
| 83 | <a href="https://idr.uin-antasari.ac.id">idr.uin-antasari.ac.id</a><br>Internet                                                                                                                                                                                                                                                       | 11 words — < 1 % |
| 84 | <a href="https://jurnal.unidha.ac.id">jurnal.unidha.ac.id</a><br>Internet                                                                                                                                                                                                                                                             | 11 words — < 1 % |

|    |                                                                                                                                                                                    |                  |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| 85 | <a href="https://konsultasiskripsi.com">konsultasiskripsi.com</a><br>Internet                                                                                                      | 11 words — < 1 % |
| 86 | <a href="https://repository.stkippacitan.ac.id">repository.stkippacitan.ac.id</a><br>Internet                                                                                      | 11 words — < 1 % |
| 87 | Ida Ayu Jessica Putri Kemenuh. "Implementasi proses rekrutmen dan seleksi karyawan di alamkul kul boutique resort", Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis, 2022<br>Crossref          | 10 words — < 1 % |
| 88 | Kim Budiwinarto. "PENGARUH REKRUTMEN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR ARTHA DAYA", Widya Dharma Journal of Business - WIJoB, 2024<br>Crossref | 10 words — < 1 % |
| 89 | Nasution Nasution. "IMPLEMENTATION OF ISLAMIC VALUES IN THE EDUCATION CURRICULUM IN INDONESIA", Jurnal Kajian Pendidikan dan Psikologi, 2024<br>Crossref                           | 10 words — < 1 % |
| 90 | <a href="https://e-theses.iaincurup.ac.id">e-theses.iaincurup.ac.id</a><br>Internet                                                                                                | 10 words — < 1 % |
| 91 | <a href="https://eprint.stieww.ac.id">eprint.stieww.ac.id</a><br>Internet                                                                                                          | 10 words — < 1 % |
| 92 | <a href="https://eprints.perbanas.ac.id">eprints.perbanas.ac.id</a><br>Internet                                                                                                    | 10 words — < 1 % |
| 93 | <a href="https://eprints.poltektegal.ac.id">eprints.poltektegal.ac.id</a><br>Internet                                                                                              | 10 words — < 1 % |
| 94 | <a href="https://eprints.unpak.ac.id">eprints.unpak.ac.id</a>                                                                                                                      |                  |

Internet

10 words — < 1 %

95 es.scribd.com

Internet

10 words — < 1 %

96 fr.slideshare.net

Internet

10 words — < 1 %

97 garuda.kemdikbud.go.id

Internet

10 words — < 1 %

98 idtesis.com

Internet

10 words — < 1 %

99 ml.scribd.com

Internet

10 words — < 1 %

100 qdoc.tips

Internet

10 words — < 1 %

101 repository.stienobel-indonesia.ac.id

Internet

10 words — < 1 %

102 repository.unair.ac.id

Internet

10 words — < 1 %

103 sbicafe.ufv.br

Internet

10 words — < 1 %

104 smritacharita.blogspot.com

Internet

10 words — < 1 %

105 Flora Ramona Sigit Prakoeswa, Faradiba Maharani,  
Yohanes Aditya Adhi Satria, Ghina Shabrina  
Awanis, Astrida Fesky Febrianty. "Topical anti-aging agents: 9 words — < 1 %

- 
- 106 Rafika Dewy, Andries Lionardo, Novita Wulandari. "Efektivitas Inovasi Program Layanan Tak Boleh Berhenti Sekolah bagi Anak Jalanan dan Putus Sekolah di Kota Palembang", Tanah Pilih, 2022  
9 words — < 1 %  
Crossref
- 
- 107 Weronika Głodek. "Ochrona pracowników przed zautomatyzowaną dyskryminacją na przykładzie procesu rekrutacji i selekcji pracowników", Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej, 2024  
9 words — < 1 %  
Crossref
- 
- 108 [anzdoc.com](#)  
Internet  
9 words — < 1 %
- 
- 109 [core.ac.uk](#)  
Internet  
9 words — < 1 %
- 
- 110 [digilib.uns.ac.id](#)  
Internet  
9 words — < 1 %
- 
- 111 [e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id](#)  
Internet  
9 words — < 1 %
- 
- 112 [edoc.site](#)  
Internet  
9 words — < 1 %
- 
- 113 [etheses.uingusdur.ac.id](#)  
Internet  
9 words — < 1 %
- 
- 114 [imankoekoeh.blogspot.com](#)  
Internet  
9 words — < 1 %

|     |                                                                                                                                                                                                                                 |                 |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| 115 | mafiadoc.com<br>Internet                                                                                                                                                                                                        | 9 words — < 1 % |
| 116 | mriksan.blogspot.com<br>Internet                                                                                                                                                                                                | 9 words — < 1 % |
| 117 | openjournal.unpam.ac.id<br>Internet                                                                                                                                                                                             | 9 words — < 1 % |
| 118 | pdfcoffee.com<br>Internet                                                                                                                                                                                                       | 9 words — < 1 % |
| 119 | repository.bsi.ac.id<br>Internet                                                                                                                                                                                                | 9 words — < 1 % |
| 120 | repository.iainpalopo.ac.id<br>Internet                                                                                                                                                                                         | 9 words — < 1 % |
| 121 | repository.its.ac.id<br>Internet                                                                                                                                                                                                | 9 words — < 1 % |
| 122 | rezpectorsurabaya.wordpress.com<br>Internet                                                                                                                                                                                     | 9 words — < 1 % |
| 123 | Diah Sukma Yani, Nurmina Nurmina. "Kepuasan Kerja Para Aparatur Sipil Negara (ASN) di Pemko Padang yang Mengalami Job Mismatch Berdasarkan Usia dan Pendidikan", YASIN, 2024<br>Crossref                                        | 8 words — < 1 % |
| 124 | Kahlil Raihan Al-Zier Badrudin, Ismi Darmastuti. "Peran Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan", Prosiding Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia - e-ISSN 3026-4499, 2024<br>Crossref | 8 words — < 1 % |

|     |                                                                                            |                 |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| 125 | <a href="http://digilib.uin-suka.ac.id">digilib.uin-suka.ac.id</a><br>Internet             | 8 words — < 1 % |
| 126 | <a href="http://digilib.uinsgd.ac.id">digilib.uinsgd.ac.id</a><br>Internet                 | 8 words — < 1 % |
| 127 | <a href="http://digilib.unhas.ac.id">digilib.unhas.ac.id</a><br>Internet                   | 8 words — < 1 % |
| 128 | <a href="http://doaj.org">doaj.org</a><br>Internet                                         | 8 words — < 1 % |
| 129 | <a href="http://eprints.stainkudus.ac.id">eprints.stainkudus.ac.id</a><br>Internet         | 8 words — < 1 % |
| 130 | <a href="http://eprints.umm.ac.id">eprints.umm.ac.id</a><br>Internet                       | 8 words — < 1 % |
| 131 | <a href="http://etheses.iainkediri.ac.id">etheses.iainkediri.ac.id</a><br>Internet         | 8 words — < 1 % |
| 132 | <a href="http://gerdanus.blogspot.com">gerdanus.blogspot.com</a><br>Internet               | 8 words — < 1 % |
| 133 | <a href="http://id.berita.yahoo.com">id.berita.yahoo.com</a><br>Internet                   | 8 words — < 1 % |
| 134 | <a href="http://johannsopskill.wordpress.com">johannsopskill.wordpress.com</a><br>Internet | 8 words — < 1 % |
| 135 | <a href="http://jooble-id.com">jooble-id.com</a><br>Internet                               | 8 words — < 1 % |
| 136 | <a href="http://jurnal.iicet.org">jurnal.iicet.org</a><br>Internet                         | 8 words — < 1 % |

|     |                                                                       |                 |
|-----|-----------------------------------------------------------------------|-----------------|
| 137 | Internet                                                              | 8 words — < 1 % |
| 138 | <a href="#">mainsaham.id</a><br>Internet                              | 8 words — < 1 % |
| 139 | <a href="#">media.neliti.com</a><br>Internet                          | 8 words — < 1 % |
| 140 | <a href="#">mediaindonesia.com</a><br>Internet                        | 8 words — < 1 % |
| 141 | <a href="#">ojs.unm.ac.id</a><br>Internet                             | 8 words — < 1 % |
| 142 | <a href="#">repository.iainpurwokerto.ac.id</a><br>Internet           | 8 words — < 1 % |
| 143 | <a href="#">repository.ipb.ac.id</a><br>Internet                      | 8 words — < 1 % |
| 144 | <a href="#">repository.lppm.unila.ac.id</a><br>Internet               | 8 words — < 1 % |
| 145 | <a href="#">repository.uinjambi.ac.id</a><br>Internet                 | 8 words — < 1 % |
| 146 | <a href="#">repository.uinsaizu.ac.id</a><br>Internet                 | 8 words — < 1 % |
| 147 | <a href="#">studikelayakanbisnisgaluhmas.blogspot.com</a><br>Internet | 8 words — < 1 % |
| 148 | <a href="#">vdocuments.net</a><br>Internet                            | 8 words — < 1 % |
| 149 | <a href="#">web.pln.co.id</a>                                         |                 |

8 words — &lt; 1 %

150 [www.arifahwulansari.com](http://www.arifahwulansari.com)  
Internet

8 words — &lt; 1 %

151 [www.aureajaya.com](http://www.aureajaya.com)  
Internet

8 words — &lt; 1 %

152 [www.azkurs.org](http://www.azkurs.org)  
Internet

8 words — &lt; 1 %

153 [www.bersosial.com](http://www.bersosial.com)  
Internet

8 words — &lt; 1 %

154 [www.neliti.com](http://www.neliti.com)  
Internet

8 words — &lt; 1 %

155 [www.pustekolah.org](http://www.pustekolah.org)  
Internet

8 words — &lt; 1 %

156 [www.unio-indonesia.org](http://www.unio-indonesia.org)  
Internet

8 words — &lt; 1 %

157 "The Palgrave Handbook of Knowledge Management", Springer Science and Business Media LLC, 2018  
Crossref

7 words — &lt; 1 %

158 Wening Purbatin Palupi Soenjoto. "ANALISIS DAMPAK DOWNSIZING TERHADAP AGLOMERASI INDUSTRI DAN PEREKONOMIAN DI JAWA TIMUR", EL MUDHORIB : Jurnal Kajian Ekonomi dan Perbankan Syariah, 2020  
Crossref

7 words — &lt; 1 %

159 [jurnal.unived.ac.id](http://jurnal.unived.ac.id)  
Internet

7 words — < 1%

---

160 Irwan Trinugroho, Evan Lau. "Business Innovation and Development in Emerging Economies", CRC Press, 2019

Publications

6 words — < 1%

---

161 Tio Prasetyo. "Pengaruh Artificial Intelligence dan Literasi Digital Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Ekonomi", Jurnal Ecodemica : Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis, 2024

Crossref

6 words — < 1%

---

162 [ejournal.unsub.ac.id](http://ejournal.unsub.ac.id)

Internet

6 words — < 1%

---

163 [forum.idws.id](http://forum.idws.id)

Internet

6 words — < 1%

---

164 [johannessimatupang.wordpress.com](http://johannessimatupang.wordpress.com)

Internet

6 words — < 1%

---

165 [santimaya123.blogspot.com](http://santimaya123.blogspot.com)

Internet

6 words — < 1%

---

166 [zombiedoc.com](http://zombiedoc.com)

Internet

6 words — < 1%

---

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE SOURCES OFF

EXCLUDE MATCHES OFF