



Dampak Informasi Rekrutmen Media Sosial Instagram terhadap Seleksi Kerja Kaum Terdidik

¹Oktavia Berliana Veronika

¹STAI Balaiselasa, Indonesia

Correspondence Email: oktaviaberlianaveronika@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to find out how much impact Instagram social media recruitment information has on job selection among educated people. This research is field research with a qualitative approach. The overall research result is that only a small number of educated people who received information on Instagram social media recruitment were able to enter the job selection stage, such as written test selection, non-written selection and interview selection. After discussing it, it's understandable that it wasn't our destiny as job applicants. Furthermore, employers considered job applicants to be unqualified.

Keyword: Job Recruitment, Social Media, Job Selection, Educated People

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar dampak informasi rekrutmen media sosial instagram terhadap seleksi kerja pada kaum terdidik. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian secara keseluruhan ialah hanya sebagian kecil kaum terdidik yang memperoleh informasi rekrutmen media sosial instagram yang dapat masuk ke tahap seleksi kerja, seperti seleksi tes tertulis, seleksi non tertulis dan seleksi wawancara. Setelah dibahas, anggap saja itu belum rezeki kita sebagai pelamar kerja. Disamping itu, pelamar kerja dianggap oleh pemberi kerja belum memenuhi kualifikasi kerja.

Kata Kunci: Rekrutmen Kerja, Media Sosial, Seleksi Kerja, Kaum Terdidik

PENDAHULUAN

Saat ini, informasi rekrutmen kerja dapat dilihat dari media sosial, seperti instagram. Instagram telah menjadi media sosial yang menyediakan berbagai macam informasi. Informasi yang disediakan antara lain, rutinitas keseharian seseorang, rekrutmen kerja, berita lokal maupun mancanegara. Disamping itu, instagram juga menyediakan layanan hiburan berupa

video, baik video pendek maupun video panjang. Selain itu, instagram juga menyediakan layanan chatting, telpon dan video call.

Dengan banyaknya layanan yang disediakan oleh instagram. Setiap hari semakin banyak orang yang mengakses instagram. Instagram telah menjadi media sosial idaman bagi banyak orang, khususnya kaum terdidik. Kaum terdidik menggunakan media sosial instagram

untuk mencari informasi rekrutmen kerja. Informasi rekrutmen kerja banyak diposting di Instagram. Biasanya, untuk mencari informasi rekrutmen kerja cukup dengan mengetik loker di kolom pencarian instagram. Dengan hitungan detik akan banyak muncul informasi rekrutmen kerja pada akun pengguna loker. Orang yang memiliki akun pengguna loker banyak, dan masing-masing membedakan nama akunnya berdasarkan kota dan sedikit penambahan kata. Agar mempermudah orang mencari informasi rekrutmen kerja yang dituju.

Informasi rekrutmen kerja ialah informasi yang diposting oleh orang melalui media sosial, media cetak serta website yang menginformasikan kualifikasi dan persyaratan kerja yang diminta oleh pemberi kerja, baik perusahaan, instansi maupun perorangan. Penelitian mengenai rekrutmen kerja menarik untuk meneliti. Karena kebutuhan atas informasi rekrutmen kerja tinggi, dan yang paling mudah mencari informasi rekrutmen kerja ialah melalui media sosial instagram. Disamping itu, pengangguran pada kaum terdidik tinggi.

Penelitian mengenai rekrutmen telah banyak diteliti oleh orang. Penelitian mengenai rekrutmen telah diteliti sebanyak tiga puluh artikel jurnal. Penelitian mengenai rekrutmen kerja dibagi menjadi empat perspektif. Pertama, perspektif manajemen sumber daya insani (Junaedi et al., n.d.), (Andhini et al., 2024), (Prambudi et al., 2023), (Herlambang et al., 2021), (Tiana et al., 2023), (Lina, 2020), (Budiharja et al., 2023), (Kayely et al., 2023), (Nashrullah & Rindaningsih, 2023), (Ndruru et al., 2024), (Adelia et al., 2023), (Avengelist et al., 2022), (Diba & Zohriah, 2024), (Tijow et al., 2021), (Arviana & Ruswidiono, 2022), (Winarta & Mahayasa, 2022), (Suhaila et al., 2021), (Putri, 2022), serta (Larasati & Fernando,

2023). Kedua, perspektif hukum (Vijayantara, 2021), (Dewi & Sunny, 2023), (Nurmasyitah1 et al., 2023), (Sakti et al., 2023), (Hidayatullah & Noer, 2021), (Rinaldi & Rahmawati, 2022), serta (Sitompul et al., 2021). Ketiga, perspektif Sistem informasi (Batu et al., 2022) dan (Mursalim et al., 2022). Keempat, perspektif manajemen strategi (Hanifah, 2021) dan (Barokah & Gunawan, 2023). Se jauh ini penelitian perspektif manajemen sumber daya insani mengenai dampak informasi rekrutmen kerja media sosial instagram terhadap seleksi kerja belum ada diteliti, khususnya studi kasus di Nagari Nanggalo Kecamatan XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan. Penelitian ini relevan karena, umumnya kaum terdidik mencari informasi rekrutmen kerja dari media sosial instagram. Setiap hari mereka selalu mengakses dan memantau postingan yang menginformasikan rekrutmen kerja di instagram.

Penelitian ini fokus meneliti mengenai dampak informasi rekrutmen media sosial instgaram terhadap seleksi kerja pada kaum terdidik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar dampak informasi rekrutmen media sosial instagram terhadap seleksi kerja pada kaum terdidik di Nagari Nanggalo Kecamatan XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan. Pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini ialah bagaimana dampak informasi rekrutmen dari media sosial instagram terhadap seleksi kerja pada kaum terdidik.

Penelitian ini penting dilakukan untuk melihat kekuatan informasi instagaram sebagai media sosial. Dimana informasi rekrutmen yang diposting, apakah mampu membuat kaum terdidik masuk ke tahap seleksi kerja seperti, seleksi tes tertulis, seleksi non tertulis dan seleksi wawancara. Penelitian ini akan dibahas dengan teori rekrutmen.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif. Data penelitian ini dikumpulkan menggunakan wawancara. Wawancara dilakukan dengan enam orang kaum terdidik. Yang terdiri dari informan 1, informan 2, informan 3, informan 4, informan 5 dan informan 6. Kaum terdidik ini baik yang telah bekerja maupun belum bekerja.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data Milles and Huberman yang terdiri atas tiga. Pertama, reduksi data; reduksi data disini ialah dampak informasi rekrutmen media sosial instagram terhadap seleksi kerja pada kaum terdidik. Selanjutnya, tahap kedua ialah penyajian data; penyajian data disini ialah menyajikan data yang pentingnya saja, dan lalu dibahas dengan teori rekrutmen. Ketiga, Kesimpulan; kesimpulan data disini berisi hasil penelitian dan hasil pembahasan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dampak informasi rekrutmen dari media sosial instagram terhadap seleksi kerja pada kaum terdidik.

Dampak informasi rekrutmen dari media sosial instagram terhadap seleksi kerja pada kaum terdidik. Datanya diperoleh melalui wawancara dengan kaum terdidik sebagai informan 1. Berikut adalah hasil wawancaranya.

Saya seorang kaum terdidik. Saya lulusan S1-Manajemen. Saat ini saya telah bekerja menjadi ASN di kantor Bupati Pesisir Selatan. Selama saya berjuang mencari kerja, dan sekarang saya telah bekerja. Saya rajin mencari informasi dari media apapun, termasuk instagram. Dari banyak informasi rekrutmen yang saya cari, Informasi dari media sosial instagram belum ada yang membuat saya masuk ke tahap seleksi kerja. Saya sudah banyak mengajukan lamaran kerja. Tetapi

belum memuaskan hasilnya, seleksi kerja saja satu pun tidak ada yang masuk. Waktu itu saya mengirim lamaran kerja melalui email sebagaimana informasi rekrutmen dari instagram. Saat ini, saya memang telah bekerja menjadi ASN. Waktu itu saya mendapatkan informasi rekrutmennya dari grup Whatshap (Wawancara, Kaum Terdidik, 21 Januari 2025).

Berdasarkan wawancara diatas, dijelaskan bahwa informan 1 sebagai kaum terdidik merupakan lulusan S-1 Manajemen. Saat ini ia bekerja menjadi ASN di Kantor Bupati Pesisir Selatan. Selama ia berjuang mencari kerja dan sekarang telah bekerja tetap. Ia rajin mencari informasi rekrutmen dari media apapun, termasuk media sosial instagram. Sekian banyak ia mencari informasi rekrutmen kerja. Informasi rekrutmen dari media sosial instagram belum mampu membuatnya masuk ke tahap seleksi kerja. Ia sudah banyak mengajukan lamaran kerja, yang informasi rekrutmennya dari instagram. Hasilnya nihil, dan satu pun tak ada yang masuk ke tahap seleksi kerja. Waktu itu ia mengirim lamaran kerjanya melalui email, sebagaimana informasi rekrutmen media sosial instagram. Dimana lamaran kerjanya dikirim melalui email. Walaupun, saat ini ia telah bekerja menjadi ASN. Tetapi informasi rekrutmennya diperoleh dari grup media sosial whatshap, bukan media sosial instagram. Intinya, informasi rekrutmen media sosial instagram tidak berhasil membawa ke tahap seleksi kerja, seperti seleksi tes tertulis, seleksi non tertulis dan seleksi wawancara. Kemudian, dilakukan wawancara kembali dengan informan 2 sebagai kaum terdidik. Berikut adalah hasil wawancaranya.

Saya seorang kaum terdidik. Saya lulusan S2-Ekonomi. Saat ini saya masih mengganggur. Selama saya mencari kerja. Saya mencari informasi rekrutmen dari media apapun, termasuk instagram. Saya

rajin mencari informasi rekrutmen kerja dari instgaram atau media apapun. Tetapi, saat ini lamaran kerja yang saya kirim belum ada yang berhasil. Saya juga tidak masuk ke tahap seleksi kerja. Informasi gagal ada yang saya terima melalui email dan whatshap. Kemudian, lebih banyak informasi tidak ada kejelasan untuk masuk ke tahap seleksi kerja. Waktu itu saya ngirim kerja melalui email dan google document. Sebagaimana informasi rekrutmen dari instagram. Tetap saja saya tidak ada yang masuk ke tahap seleksi kerja. Saya heran, sebanyak itu mengajukan lamaran kerja gagal (Wawancara, Kaum Terdidik, Informan 2 22 Januari 2025).

Berdasarkan wawancara di atas, dijelaskan bahwa informan 2 merupakan kaum terdidik. Ia merupakan lulusan S-2 Ekonomi. Saat ini, ia masih menganggur. Selama ia mencari kerja, informasi rekrutmen diperoleh dari Instagram dan media apapun yang berisi informasi rekrutmen kerja. Ia rajin mencari informasi rekrutmen kerja dari instagram dan media apapun. Tetapi, lamaran kerja yang dikirim gagal. Ia tidak dapat masuk ke tahap seleksi kerja. Informasi gagalnya, ia terima melalui email dan Whatshap. Kemudian, lebih banyak informasi tidak ada kejelasan untuk masuk ke tahap seleksi kerja. Waktu melamar kerja, ia mengirim lamaran melalui email dan google document. Sebagaimana informasi rekrutmen dari instagaram. Tetap saja tidak ada yang masuk ke tahap seleksi kerja. Ia heran, sebanyak itu mengajukan lamaran kerja hasilnya gagal dan tidak dapat masuk ke tahap seleksi kerja. Intinya, informasi rekrutmen media sosial instagram tidak berhasil membawa ke tahap seleksi kerja, seperti seleksi tes tertulis, seleksi non tertulis dan seleksi wawancara. Kemudian, dilakukan wawancara kembali dengan informan 3 sebagai kaum terdidik. Berikut adalah hasil wawancaranya.

Saya seorang kaum terdidik. Saya lulusan S1-Hukum. Saat ini saya masih menganggur. Selama saya mencari kerja. Saya mencari informasi rekrutmen dari media apapun, termasuk instagram. Saya rajin mencari informasi rekrutmen kerja. Informasi rekrutmen ada hampir tiap hari. Saya ajukan lamaran kerja, dan dikirim melalui e-mail. Sebagaimana informasi rekrutmen dari instagram. Sekian lama menunggu informasi kelanjutan, tidak ada saya peroleh informasi masuk ke tahap seleksi kerja. Informasi pemberitahuan gagal pun tidak ada. Saya anggap saja gagal lagi. Saya heran, berkasnya diproses atau tidak. Informasi gagal dan diterima tidak ada loh informasinya (Wawancara, Kaum Terdidik, informan 3, 22 Januari 2025).

Berdasarkan wawancara di atas, dijelaskan bahwa informan 3 merupakan kaum terdidik. Ia merupakan lulusan S-1 Hukum. Saat ini, ia masih menganggur. Selama ia mencari kerja. Ia mencari informasi rekrutmen kerja dari media apapun, termasuk instagram. Ia rajin mencari informasi rekrutmen kerja. Ia menyebutkan informasi rekrutmen ada tiap hari diposting di media sosial instagam. Ketika ia mengajukan lamaran kerja, pengirimannya dilakukan melalui e-mail. Sebagaimana informasi rekrutmen dari instagram. Setelah sekian lama menunggu informasi ke tahap seleksi kerja. Ia tidak memperoleh informasi apapun untuk masuk ke tahap seleksi kerja. Informasi pemberitahuan gagal pun tidak ada. Akhirnya, ia menganggap telah gagal. Ia heran, informasi berkas lamaran kerjanya diproses atau tidak. Karena tidak ada pemberitahuan informasi gagal dan diterimanya Intinya, informasi rekrutmen media sosial instagram tidak berhasil membawa ke tahap seleksi kerja, seperti seleksi tes tertulis, seleksi non tertulis dan seleksi wawancara.

Kemudian, dilakukan wawancara kembali dengan informan 4 sebagai kaum terdidik. Berikut adalah hasil wawancaranya.

Saya seorang kaum terdidik. Saya lulusan S-1 Pendidikan. Saat ini saya telah bekerja sebagai ASN. Selama saya mencari kerja. Saya mencari informasi rekrutmen dari media apapun, termasuk instagram. Saya rajin mencari informasi rekrutmen kerja. Setiap hari saya melihat postingan lowongan kerja di instagram. Akhirnya, saya memperoleh informasi ada pembukaan PPPK di instagram. Saya daftar PPPK, dan saya lulus masuk ke tahap seleksi kerja. Saat ini, saya telah menjadi guru PPPK yang mengajar di SMPN (Wawancara, Kaum Terdidik, informan 4, 24 Januari 2025).

Berdasarkan wawancara di atas, dijelaskan bahwa informan 4 merupakan kaum terdidik. Ia merupakan lulusan S-1 Pendidikan. Saat ini, ia telah bekerja menjadi guru ASN PPPK. Selama ia mencari kerja. Ia mencari informasi rekrutmen dari media apapun, termasuk instagram. Ia rajin mencari informasi rekrutmen kerja. Setiap hari, ia mencari lowongan kerja yang berisi informasi rekrutmen di instagram. Akhirnya, ia memperoleh informasi ada pembukaan ASN PPPK di instagram. Ia mendaftar PPPK, dan lulus masuk ke tahap seleksi kerja. Saat ini, ia telah menjadi guru PPPK yang mengajar di SMPN. Intinya, informasi rekrutmen media sosial instagram berhasil membawa ke tahap seleksi kerja, seperti seleksi tes tertulis, seleksi non tertulis dan seleksi wawancara. Kemudian, dilakukan wawancara kembali dengan informan 5 sebagai kaum terdidik. Berikut adalah hasil wawancaranya.

Saya seorang kaum terdidik. Saya lulusan S-1 Teknik Sipil. Saat ini saya masih menganggur. Selama saya mencari kerja. Saya mencari informasi rekrutmen dari media apapun, termasuk instagram. Saya rajin mencari informasi rekrutmen

kerja. Setiap hari saya melihat postingan lowongan kerja di instagram. Saya telah banyak mengajukan lamaran kerja. Sebagaimana informasi rekrutmen dari Instagram. Sekian banyak saya mengirimkan lamaran kerja melalui e-mail dan google document. Tidak ada saya peroleh informasi masuk ke tahap seleksi kerja. Informasi gagal dan diterima tidak ada informasinya (Wawancara, Kaum Terdidik, informan 5, 25 Januari 2025).

Berdasarkan wawancara di atas, dijelaskan bahwa informan 5 merupakan kaum terdidik. Ia merupakan lulusan S-1 Teknik Sipil. Saat ini, ia masih menganggur. Selama ia mencari kerja. Ia mencari informasi rekrutmen dari media apapun, termasuk instagram. Ia rajin mencari informasi rekrutmen kerja. Setiap hari ia melihat postingan lowongan kerja di instagram. Ia telah banyak mengirimkan lamaran kerja. Sebagaimana informasi rekrutmen dari instagram. Sekian banyak ia mengirimkan lamaran kerja melalui email dan google document. Tidak ada satu pun informasi masuk ke tahap seleksi kerja. Informasi gagal dan diterima tidak ada informasinya. Intinya, informasi rekrutmen media sosial instagram tidak berhasil membawa ke tahap seleksi kerja, seperti seleksi tes tertulis, seleksi non tertulis dan seleksi wawancara. Kemudian, dilakukan wawancara kembali dengan informan 6 sebagai kaum terdidik. Berikut adalah hasil wawancaranya.

Saya seorang kaum terdidik. Saya lulusan S-2 Manajemen. Saat ini saya masih menganggur. Selama saya mencari kerja. Saya mencari informasi rekrutmen dari media apapun, termasuk instagram. Setiap hari saya melihat instagram untuk melihat informasi rekrutmen kerja. Setiap hari memang ada postingan lowongan kerja. Yang cocok dengan prodi dan kompetensi saya kirimkan lamaran kerja. Tetapi, sekian banyak saya mengirim

lamaran kerja melalui e-mail dan google document. Satu pun tidak pemberitahuan untuk masuk ke tahap seleksi kerja. Saya bingung, apakah lamaran kerja saya tidak diproses (Wawancara, Kaum Terdidik, informan 6, 25 Januari 2025).

Berdasarkan wawancara di atas, dijelaskan bahwa informan 6 merupakan kaum terdidik. Ia merupakan lulusan S-2 Manajemen. Saat ini, ia masih menganggur. Selama ia mencari kerja. Ia mencari informasi rekrutmen dari media apapun, termasuk instagram. Setiap hari ia melihat instagram untuk melihat informasi rekrutmen kerja. Setiap hari memang banyak postingan lowongan kerja yang berisi informasi rekrutmen kerja. Yang cocok dengan prodi dan kompetensinya, ia mengirimkan lamaran kerja. Tetapi, sekian banyak lamaran kerja yang ia kirimkan melalui e-mail dan google document. Tidak ada pemberitahuan satu pun untuk masuk ke tahap seleksi kerja. Ia bingung, dan menduga apakah lamaran kerja yang ia kirim sebanyak itu tidak diproses oleh HRD perusahaan maupun instansi. Intinya, informasi rekrutmen media sosial instagram tidak berhasil membawa ke tahap seleksi kerja, seperti seleksi tes tertulis, seleksi non tertulis dan seleksi wawancara.

Hasil penelitian secara keseluruhan ialah hanya sebagian kecil kaum terdidik yang memperoleh informasi rekrutmen media sosial instagram yang dapat masuk ke tahap seleksi kerja, seperti seleksi tes tertulis, seleksi non tertulis dan seleksi wawancara.

Rekrutmen kerja merupakan pemberi kerja mencari kandidat untuk dipekerjakan, dan kandidat tersebut dituntut memenuhi kualifikasi dan persyaratan yang diberikan oleh pemberi kerja. Rekrutmen kerja memberikan peluang kepada orang yang berkompetensi agar mengisi posisi yang kosong, dan menggunakan kompetensinya untuk memberikan

kinerja terbaik (Masram & Mu'ah, 2017). Saat ini, informasi rekrutmen kerja dapat diperoleh dari media sosial, seperti instagram. Setiap hari informasi rekrutmen kerja diposting di instagram oleh pemberi kerja maupun akun lowongan kerja.

Media sosial instagram memiliki jumlah pengguna dari hari ke hari semakin banyak. Kepercayaan pengguna terhadap instagram juga tinggi. Informasi apapun diposting di media sosial instagram. Instagram menjadi media yang efektif untuk memposting informasi rekrutmen kerja (Putra et al., 2025).

Efektifnya instagram sebagai informasi rekrutmen kerja layak diakui. Karena pemberi kerja dapat menyebarkan informasi rekrutmen kepada publik dengan mudah. Publik pun dapat mengetahui informasi rekrutmen kerja juga dengan mudah.

Setiap pelamar sangat berharap mereka dapat masuk ke tahap seleksi kerja, seperti tes tertulis dan tes wawancara. Kemudian, baru informasi kelulusan diterima kerja. Tetapi, tidak semua pelamar dapat masuk ke tahap tes tertulis dan tes wawancara.

Sebagai pelamar kerja upaya mencari kerja hendaknya terus dilakukan. Walaupun, informasi rekrutmen instagram tidak dapat membuat pelamar masuk ke tahap seleksi kerja, seperti tes tertulis dan tes wawancara. Anggap saja itu belum rezeki kita. Disamping itu, pelamar kerja dianggap oleh pemberi kerja belum memenuhi kualifikasi kerja. Kualifikasi kerja ialah kewajiban memenuhi persyaratan yang diminta oleh pemberi kerja sebagai syarat diterima kerja (Marnisah & Zam, 2021)

Kebanyakan pelamar kerja tidak dapat masuk ke tahap seleksi kerja. Karena mereka tidak memenuhi kualifikasi kerja yang diminta oleh pemberi kerja. Sebagaimana yang dinyatakan oleh (Fadli & Khusnia, 2021)

bahwa kualifikasi kerja menjadi penyebab pelamar kerja tidak dapat masuk ke tahap seleksi kerja, seperti tes tertulis dan wawancara.

KESIMPULAN

Hasil penelitian secara keseluruhan ialah hanya sebagian kecil kaum terdidik yang memperoleh informasi rekrutmen media sosial instagram yang dapat masuk ke tahap seleksi kerja, seperti seleksi tes tertulis, seleksi non tertulis dan seleksi wawancara. Setelah dibahas, anggap saja itu belum rezeki kita sebagai pelamar kerja. Disamping itu, pelamar kerja dianggap oleh pemberi kerja belum memenuhi kualifikasi kerja.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Adelia, S. D., Arijannah, N., & Saraswati, E. D. (2023). Strategi Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Penempatan Kerja di SMK Al-Islam Surakarta. *Jurnal Ál-Fâhim*, 5(1), 207–221.
- Andhini, N., Sipayung, T., Saragih, L., & Damanik, E. O. P. (2024). Pengaruh Rekrutmen dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Penempatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Perumda Tirtauli Kota Pematang Siantar. *Jurnal Ekonomi Usi*, 6(3), 561–570.
- Arviana, N., & Ruswidiono, W. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Shf. *E-Jurnal Manajemen Tsm*, 2(3), 61–70.
- Avengelist, G. V., Hidayat, R., & Panjaitan, S. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Career Development, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Indonesia Epson Industry. *Jurnal Dimensi*, 11(2), 211–225.
- Barokah, F. U., & Gunawan, A. (2023). Strategi Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif untuk Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja. *Global: Jurnal Lentera BITEP*, 1(2), 60–65.
- Batu, W. H. B. L., Mesran, & Aripin, S. (2022). Sistem Pendukung Keputusan Rekrutmen Tenaga Kerja Mandiri Menerapkan Metode OCRA. *Jurnal Sains Komputer & Informatika*, 6(2), 1183–1192.
- Budiharja, J., Aribowo, H., & Jondar, A. (2023). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sinar Mandiri Semesta (Tara Hotel Yogyakarta). *Jurnal Professional*, 10(2), 545–560.
- Dewi, N. K. M. T., & Sunny, M. P. (2023). Pengaruh Rekrutmen, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum. *Jurnal Widya Amrita*, 3(4), 760–772.
- Diba, I. F., & Zohriah, A. (2024). Rekrutmen Tenaga Kerja dalam Organisasi Pendidikan. *Journal of Education Research*, 5(1), 576–582.
- Fadli, K., & Khusnia, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Produktivitas Kerja)*. Guepedia.
- Hanifah, U. (2021). Strategi Rekrutmen dan Motivasi Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga. *Jurnal Educatio*, 7(4), 1623–1627.
- Herlambang, P. G. D., Sumerta, I. K., Sukanti, N. K., Gede, N. L., & Indrawati. (2021). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Most Blue Resort & SPA Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 10(11), 945–954.

- Hidayatullah, F., & Noer, K. U. (2021). Implementasi Kebijakan Rekrutmen Tenaga Kerja Disabilitas Tunanetra Di Bumd Dki Jakarta. *Jurnal Delegata*, 6(2), 406–422.
- Junaedi, M. A. R., Dewianawati, D., & Agustina, R. (n.d.). Pengaruh Daya Tarik Perusahaan, Reputasi Perusahaan, dan Rekrutmen Online Terhadap Minat Melamar Kerja Generasi Y dan Z Muslim Pengguna Platform Tik-Tok Pada PT Kelas Digital. *Jurnal JIEI*, 10(1), 978–981.
- Kayely, E. G. D., Tewal, B., & Uhing, Y. (2023). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian Di Polres Bolaang Mongondow Timur. *Jurnal EMBA*, 11(4), 404–415.
- Larasati, Y. G., & Fernando, H. (2023). Objektifikasi Tubuh Dalam Iklan Rekrutmen Kerja Di Instagram: Questioning Women Empowerment. *Jurnal Masyarakat Madani*, 8(2), 86–106.
- Lina, R. (2020). Pengaruh Rekrutmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection*, 3(3), 281–290.
- Marnisah, L., & Zam, F. Z. (2021). *Manajemen Analisis Jabatan*. Deepublis.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Zifatama Publisher.
- Mursalim, Maulani, J., & Safarina, G. A. (2022). Rancang Bangun Sistem Informasi Rekrutmen Seleksi Dan Kontak Kerja Karyawan Berbasis Web. *Jurnal Technologia*, 13(2), 160–166.
- Nashrullah, M., & Rindaningsih, I. (2023). Kerangka Kerja Manajemen Rekrutmen Guru: Sebuah Tinjauan Sistematis. *Jurnal Edukasi Islami*, 12(3), 2487–2500.
- Ndruru, T. E. S., Tarigan, M. I., Purba, S., & Ritonga, S. (2024). Pengaruh Rekrutmen, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Ulp Medan Sunggal. *Jurnal Kukima*, 3(2), 234–241.
- Nurmasyitah¹, P., Amini, Salim, A., Fransiska, I., Daris, K., & Suryani, K. (2023). Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 5(1), 2046–2052.
- Prambudi, M. F., Agung, S., & Yudhawati, D. (2023). Pengaruh Rekrutem Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Artdeco Inti Kreasi. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 249–260.
- Putra, A. A. G. A. M., Alam, H. S., Dhana, I. P. A. K., Ebenhaezer, C., & Florenci, S. M. (2025). Pemanfaatan Media Digital Dalam Rekrutmen Tutor Di Sebuah Bimbel Menggunakan Sosial Media Instagram. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 7(1), 38–45.
- Putri, N. L. A. (2022). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kemuning Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(1), 13–18.
- Rinaldi, & Rahmawati, A. W. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Asdp Indonesia Ferry Cabang Bakauheni. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 35–52.

- Sakti, S. H., Ikhsan, M., Abdoellah, M. N., Zabidi, I., & Anggara, A. (2023). Pengaruh rekrutmen SDM, penempatan dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT LT di Jakarta. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 1–10.
- Sitompul, D. H., Sinaga, D., Sitanggang, I. M., & Purba, M. I. (2021). Pengaruh Sistem Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Sinar Jernih Suksesindo. *Scientific Journal Of Reflection*, 4(3), 432–440.
- Suhaila, Suryan, W., & Pribadi, T. (2021). Pengaruh Rekrutmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brataco Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 153–160.
- Tiana, J., Salsabila, J., Wahyuni, S., & Komalasari, S. (2023). Pengaplikasian Sistem Rekrutmen dan Seleksi Untuk Meningkatkan Komitmen Kerja Karyawan. *Jurnal EMBISS*, 3(4), 387–386.
- Tijow, G., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado. *Jurnal Productivity*, 2(1), 26–30.
- Vijayantara, I. W. A. (2021). Persyaratan Status Belum Kawin Bagi Pelamar Kerja Dalam Rekrutmen Kerja. *Jurnal Kerta Dyatmika*, 18(1), 45–55.
- Winarta, I. K. D. A., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Melalui Peningkatan Rekrutmen, Motivasi, Dan Pelatihan. *Jurnal Widya Amrita*, 2(2), 562–569.