



ANALISIS PROGRAM *JOB FAIR* DALAM PROSES REKRUTMEN PT. XYZ

Alfiani¹, Susan Febriantina², Maulana Amirul Adha³

^{1,2,3} Universitas Negeri Jakarta

ARTICLE INFO

Article history:

Received Februari 2025

Revised Februari 2025

Accepted Februari 2025

Available online Februari 2025

Kata Kunci: *Rekrutmen, Job Fair, Seleksi Karyawan, Sumber Daya Manusia*

ABSTRAK

Program *job fair* merupakan salah strategi yang digunakan oleh PT. XYZ dalam proses rekrutmen guna menjangkau calon tenaga kerja yang potensial. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses pelaksanaan *job fair*, menganalisis kendala dalam proses rekrutmen, serta menganalisis faktor pendukung keberhasilan kandidat yang berasal dari *job fair* sampai terekrut di PT. XYZ. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan Teknik pengumpulan data melalui observasi dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job fair* merupakan program rekrutmen yang lebih efektif dari program lain yang ada di PT. XYZ, kendala yang terjadi adalah maraknya penipuan yang mengatasnamakan rekrutmen PT. XYZ dan kebutuhan karyawan didominasi oleh kandidat yang berasal dari jenjang pendidikan D3 sedangkan perguruan tinggi banyak yang sudah melakukan peningkatan jenjang Pendidikan dari D3 ke D4, dengan faktor-faktor pendukung terdiri dari kemampuan, pengetahuan, dan kesehatan tubuh dari tiap kandidat.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset yang penting dalam perusahaan untuk mendukung segala aktivitas berjalannya suatu perusahaan. Segala aktivitas yang dijalankan dalam setiap perusahaan ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusianya. Sebuah perusahaan tidak akan bisa berjalan, mengembangkan usaha, dan mempertahankan eksistensinya tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai dengan karakteristik perusahaan. Oleh karena itu pemberdayaan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi kunci dalam

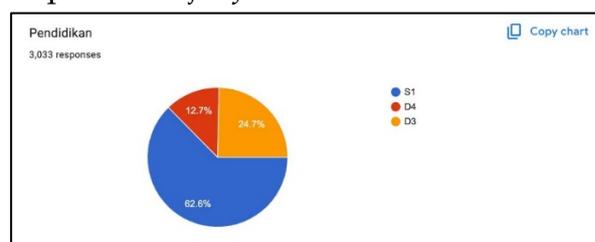
menciptakan sumber daya manusia yang unggul untuk menjadi roda penggerak berjalannya aktivitas perusahaan (Lina, 2020).

Pemilihan sumber daya manusia sebagai calon karyawan yang tepat menjadi sebuah langkah awal dalam proses berjalannya dan berkembangnya kegiatan usaha suatu perusahaan. Proses pemilihan calon karyawan sampai dengan calon karyawan tersebut mengisi posisi tertentu di perusahaan disebut dengan rekrutmen (Maulana, 2024). Proses rekrutmen menjadi awal penentu seberapa jauh sumber daya akan dimanfaatkan untuk menjalankan kegiatan usaha suatu perusahaan atau instansi.

Salah satu tahap dalam rekrutmen adalah sourcing, yang merupakan istilah yang digunakan dalam ilmu sumber daya manusia khususnya pada konteks perekrutan yang merupakan proses pencarian tenaga kerja yang potensial untuk mengisi suatu posisi pekerjaan (Febiola et al., 2023). Salah satu metode dalam proses sourcing adalah dengan melalui program *job fair*. *Job fair* merupakan acara yang mempertemukan perusahaan dengan para pencari kerja dalam satu tempat dan waktu tertentu yang bertujuan untuk menciptakan lebih banyak kesempatan kerja dan meningkatkan penyerapan tenaga kerja (Juventia & Rahmawati, 2022).

Pt. XYZ merupakan salah satu perusahaan jasa penambangan terintegrasi di Indonesia. Dalam menjalankan usahanya, PT. XYZ memiliki kebutuhan sumber daya manusia yang tinggi, sehingga perusahaan memiliki proses yang cukup ketat dalam proses rekrutmen guna menjangkau sumber daya manusia yang berkualitas dan potensial. Salah satu program dalam proses rekrutmen PT.XYZ adalah *job fair*. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, ditemukan bahwa adanya kendala yang terjadi dalam proses rekrutmen yang menyebabkan hanya sepersekian yang berhasil lolos sampai terekrut dari ribuan kandidat yang mendaftar.

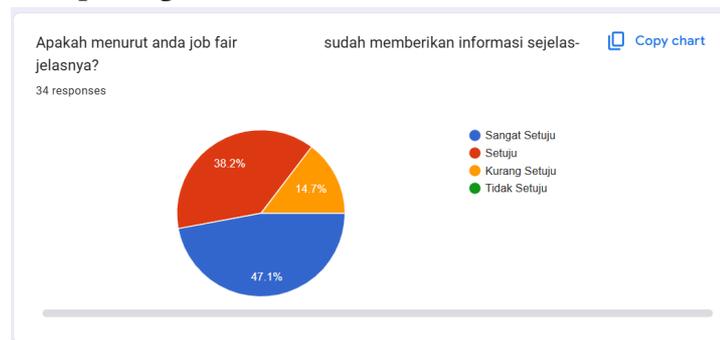
Dalam hal ini, peneliti juga mengamati bahwa dari satu kali *job fair* yang dilakukan perusahaan yang mana hanya membuka untuk posisi yang berasal dari jenjang D3, namun dalam hasil pendaftaran didominasi oleh pendaftar yang berasal dari D4 dan S1. Gambar 1 berikut merupakan hasil yang diperoleh dari formulir pendaftaran yang dibuka pada saat *job fair*.



Gambar 1 Hasil Kuesioner Pendaftaran Peserta *Job fair* PT. XYZ

Sumber: Data diolah oleh PT. XYZ (2024)

Gambar 1 di atas memperlihatkan pendaftar pada saat *job fair* tersebut didominasi oleh pendaftar yang berasal dari jenjang Pendidikan D4 dan S1. Namun, dalam brosur yang dibagikan pada setiap peserta yang hadir, serta spanduk yang dipasang pada stan perusahaan sudah tercetak jelas bahwa perusahaan hanya membuka untuk posisi dengan kualifikasi jenjang pendidikan D3. Sedangkan dalam sisi lain, dalam *job fair* yang sama peneliti juga menyebarkan pra-riset berupa kuesioner seperti terlihat pada gambar 2



Gambar 2 Pra-riset Kuesioner Peneliti

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2024)

Kuesioner yang ada pada gambar 2 merupakan kuesioner yang diberikan kepada pendaftar yang hadir langsung di stan *job fair* PT. XYZ. Menunjukkan bahwa mayoritas pendaftar yang hadir menganggap bahwa perusahaan sudah memberikan informasi sejelas-jelasnya, termasuk informasi terkait kualifikasi yang ada. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya perbedaan persepsi antara pihak perusahaan dengan pihak peserta *job fair* yang mendaftar di PT.XYZ melalui *job fair* tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis program *job fair* yang ada pada PT.XYZ beserta kendala-kendala yang ada selama proses rekrutmen dan faktor yang memengaruhinya.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan melibatkan wawancara dan observasi dengan menyajikan data yang sistematis dan faktual terkait pemaknaan fenomena yang ada. Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif yang bertujuan untuk mengungkap fakta berdasarkan data dan fenomena faktual yang terjadi terkait pelaksanaan *job fair* dalam proses rekrutmen PT. XYZ.

Sumber data yang digunakan adalah berupa transkrip wawancara dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dan terbagi menjadi dua jenis wawancara, yaitu wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur. Peneliti mengambil sebanyak 4 (empat) responden yang akan disebut sebagai informan dan menjadi kunci dalam pengumpulan dan verifikasi data penelitian yang dipilih berdasarkan kriteria yang relevan dengan masalah yang diteliti (Asrulla et al., 2023).

Penelitian ini juga menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan observasi dan wawancara sebagai teknik keabsahan data yang digunakan untuk mengecek kebenaran atau informasi yang diperoleh peneliti dari berbagai perspektif atau sudut pandang yang berbeda dengan cara mengurangi sebanyak mungkin keraguan yang mungkin terjadi dalam pengumpulan dan analisis data (Alfansyur & Mariyani, 2020).

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen sumber daya manusia merupakan aspek yang luas melibatkan berbagai aspek mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pemanduan, pengendalian, keputusan, program, pengembangan, kompensasi, integrasi, pengawasan, pemutusan hubungan kerja, serta memperhitungkan nilai dan norma dalam organisasi, yang semua hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan produktivitas serta mencapai tujuan organisasi.

Pondasi dari fungsi manajemen sumber daya manusia adalah fungsi operasional. Fungsi operasional ini merupakan fungsi yang sangat fundamental dalam pelaksanaan proses manajemen sumber daya manusia yang dianggap efisien dan efektif mencapai tujuan perusahaan (Sabrina, 2021). Dalam buku yang ditulis oleh (Sabrina, 2021) dan (Kurniawan et al., 2023) tentang Manajemen Sumber Daya Manusia menjelaskan bahwa fungsi-fungsi operasional dalam mananusia mencakup beberapa aspek sebagai berikut:

1. Fungsi Perencanaan
2. Rekrutmen dan Seleksi
3. Pelatihan dan Pengembangan
4. Pengelolaan Kinerja
5. Manajemen Kompensasi
6. Manajemen Hubungan Kerja
7. Pengintegrasian
8. Pemeliharaan



Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya ditekankan pada arti mengurus dan mengelola individu yang berarti dalam manajemen ini diperlukan suatu strategi dengan mempertimbangkan nilai-nilai manusia (*human values*) dalam setiap aktivitas yang dilakukan di dalamnya. Manajemen sumber daya manusia memiliki ruang lingkup seperti sebagai berikut:

1. Menyusun strategi terkait pembagian tugas dalam menjalankan pekerjaan di mana para pemimpin atau manajemen perlu membimbing karyawan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien.
2. Memperbaiki kinerja setiap karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.
3. Menata manusia dalam perannya sebagai pelaksana dan penggerak aktivitas yang terjadi dalam perusahaan.
4. Merencanakan, melakukan perekrutan dan seleksi, pelatihan, serta pengembangan karyawan secara efektif dan efisien agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan secara menyeluruh sesuai rencana yang telah ditetapkan.
5. Menciptakan suasa kerja yang harmonis untuk memberikan kenyamanan bagi karyawan sehingga dapat menimbulkan kepuasan, meningkatkan produktivitas, dan mendukung pengembangan karier mereka.
6. Memelihara dan memastikan efektivitas serta etos kerja yang tinggi pada karyawan dalam jangka waktu yang panjang.

Menurut (Murniyanti, 2020), rekrutmen adalah upaya yang dilakukan usaha yang dilakukan suatu perusahaan untuk mencari dan mendapatkan sumber daya manusia yang diperlukan sebagai calon untuk mengisi posisi kosong tertentu, dengan mempertimbangkan persyaratan atau kualifikasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Andrew E. dalam (Sabrina, 2021), rekrutmen adalah langkah atau proses yang dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi untuk mempeoleh pegawai tambahan untuk dapat mendukung kegiatan operasional yang ada pada perusahaan atau organisasi tersebut. Berdasarkan uraian definisi tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa rekrutmen adalah suatu proses dalam perusahaan atau organisasi di mana terjadi proses pencarian sumber daya manusia sebagai bagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia untuk mengisi posisi yang kosong dalam perusahaan atau organisasi sesuai dengan persyaratan ataupun kualifikasi yang sudah ditetapkan.

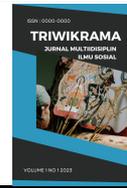
Tujuan dari proses rekrutmen seperti yang sudah disebutkan adalah untuk mendapatkan sumber daya manusia terbaik dari hasil seleksi, dan sesuai yang dapat

mengisi posisi kosong dalam perusahaan atau organisasi sesuai dengan kualifikasi (Kurniawan et al., 2023). Rekrutmen dan seleksi merupakan suatu hal yang tidak bisa dilepaskan. Namun kedua hal tersebut merupakan dua proses dalam manajemen sumber daya manusia yang berbeda. Dalam rekrutmen, proses lebih mengacu pada mencari calon pekerja atau pelamar sehingga dapat menghasilkan banyak data pelamar. Dari hasil tersebut, terciptalah proses seleksi yang merupakan proses pemilihan dan penerimaan kandidat terbaik yang memenuhi kualifikasi serta kompetensi dari daftar pelamar hasil dari proses rekrutmen tersebut.

Job fair merupakan media fasilitator pertemuan pihak perusahaan dengan pencari kerja. Pada *job fair* umumnya banyak perusahaan berkumpul dalam suatu tempat tertentu, mendirikan booth masing-masing dan mempromosikan secara langsung lowongan kerja kepada peserta *job fair* yang biasanya merupakan pencari kerja (Anggitaningsih et al., 2024). Tujuan dari *job fair* sendiri dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Mempertemukan pihak perusahaan dengan pencari kerja.
2. Membantu perusahaan mempromosikan perusahaannya dan menarik calon pekerja untuk bergabung pada perusahaannya.
3. Membantu perusahaan dalam menemukan sumber daya manusia yang dapat mengisi posisi kosong di perusahaannya.
4. Membantu pencari kerja dalam mencari posisi pekerjaan yang sesuai dengan minat, bakat, kompetensi, dan keahliannya.
5. Membantu meminimalisir tingkat pengangguran dengan meningkatkan penempatan tenaga kerja.
6. Mendorong pertumbuhan ekonomi. *Job fair* memiliki kontribusi yang baik dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi lokal dan nasional.
7. Mendukung pemberdayaan tenaga kerja. Dalam *job fair*, tidak hanya bersisi pertemuan perusahaan dan pencari kerja terkait lowongan kerja yang tersedia, namun juga seringkali menyertakan pelatihan atau seminar yang dapat membantu peserta terutama pencari kerja meningkatkan keterampilan mereka yang merujuk pada pengembangan sumber daya manusia

Job fair menjadi salah satu cara bagi perusahaan dalam menarik sumber daya manusia eksternal untuk mengisi posisi tertentu dalam perusahaan. *Job fair* juga menjadi salah satu program yang efektif dalam menemukan kandidat yang sesuai dengan kriteria dan kualifikasi yang sudah ditetapkan oleh tiap-tiap perusahaan (Ering et al., 2020). *Job fair* juga merupakan salah satu metode dalam rekrutmen yang umum digunakan oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Efektivitas *job fair* dalam proses rekrutmen dapat diukur dari berbagai faktor dan aspek. Faktor dan aspek yang dapat memengaruhi efektivitas *job fair* dalam proses rekrutmen antara lain:



1. Akses ke calon kandidat yang beragam. Hal ini memungkinkan perusahaan menemukan kandidat yang cocok untuk kebutuhan mereka, baik untuk posisi pemula maupun tingkat profesional.
2. Branding Perusahaan. Melalui *job fair*, perusahaan dapat mempresentasikan budaya kerja, visi, serta misi mereka, sehingga dapat menarik kandidat yang sejalan dengan nilai-nilai perusahaan yang diterapkan.
3. Penghematan Waktu dan Biaya. Dengan menghadirkan banyak pelamar di satu tempat, perusahaan dapat mempercepat tahapan awal penyaringan.
4. Peluang *Networking*. *Job fair* kerap menjadi ajang untuk berbagi informasi sekaligus media bagi perusahaan untuk membangun relasi dengan lembaga Pendidikan atau komunitas profesional.

Terkait dengan efektivitas *job fair*, proses awal rekrutmen yang dijalankan melalui *job fair* cenderung menjadi lebih efektif jika dikelola dengan baik terutama untuk menarik pelamar dalam jumlah besar dan meningkatkan visibilitas perusahaan. Namun, agar manfaat *job fair* menjadi lebih maksimal, perusahaan perlu merancang strategi yang terarah pada kandidat sasaran, Menyusun komunikasi yang efektif, serta melakukan evaluasi setelah *job fair*. Dengan pendekatan yang tepat, *job fair* dapat menjadi salah satu cara rekrutmen yang memberikan hasil terbaik.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Penelitian tentang *job fair* sering dilakukan, seperti pada penelitian milik Yuniatin & Seputra 2021, Zevita & Hamsal 2024, dan Kusumaningrum et al., 2024. Ada beberapa alasan terkait pentingnya penelitian tentang *job fair* dilakukan, yaitu seperti alasan efektivitas rekrutmen. Tidak hanya berkaitan dengan proses rekrutmen, *job fair* juga memiliki pengaruh terhadap perekonomian dengan cara mengurangi tingkat pengangguran (Aziz et al., 2023). Oleh karena itu, dengan terus adanya perubahan zaman yang diikuti dengan meningkatnya kebutuhan pasar kerja, penelitian tentang *job fair* penting untuk tetap dilakukan.

Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti pada PT.XYZ, diketahui bahwa *job fair* dalam proses rekrutmen dilakukan lebih dari 10 kali dalam satu tahun, karena merupakan salah satu program yang efektif baik dari tingkat keberhasilan kandidat sampai terekrut ataupun efektivitas biaya dan waktu dalam proses rekrutmen sendiri. Sebelum melakukan program *job fair*, perusahaan akan terlebih dahulu melakukan pemetaan terkait dengan perguruan-perguruan tinggi berdasarkan kebutuhan

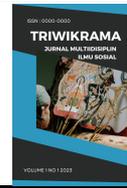
sumber daya manusia di perusahaan. Lalu kemudian dibuat rencana terkait dengan bagaimana cara untuk menjangkau perguruan tinggi tujuan dengan melakukan *job fair*.

Selain itu, didapatkan bahwa *job fair* merupakan salah satu metode yang digunakan dan termasuk metode yang efektif dalam rekrutmen PT. XYZ. Hal tersebut dikarenakan dalam *job fair* perusahaan dapat langsung bertemu dengan para peserta *job fair*, mempromosikan posisi yang dibuka sekaligus meningkatkan *brand awareness* perusahaan. *Job fair* juga memiliki poin lebih dibandingkan dengan metode lain karena dapat menghemat waktu karena data hasil pendaftaran yang diperoleh dari *job fair* dapat diproses sekaligus. Efektivitas *job fair* dalam rekrutmen juga bergantung pada hal-hal lain, seperti lokasi *job fair*, kebutuhan karyawan, hasil riset yang dilakukan, promosi dan sosialisasi, serta format acara dalam *job fair* tersebut. *Job fair* yang dilakukan PT. XYZ memiliki kendala yang beragam, seperti ketidaksesuaian kandidat dengan kebutuhan perusahaan, promosi dan sosialisasi yang tidak efektif, ataupun kurangnya riset atau perencanaan sebelum *job fair*.

Jika dibandingkan dengan program rekrutmen lain yang dilakukan PT. XYZ, seperti web career dan campus hiring, *job fair* merupakan program yang paling efektif di PT. XYZ. Karena dalam *job fair*, perusahaan dapat menjangkau tidak hanya perguruan tinggi yang menjadi penyelenggara, namun juga peserta secara umum. Terlebih jika *job fair* dipromosikan dengan baik, dengan tidak hanya peserta yang datang langsung yang dapat mendaftar tetapi juga masyarakat secara umum dapat mendaftar, *job fair* menjadi memiliki jangkauan yang lebih luas. Karena perusahaan memiliki kebutuhan sumber daya manusia yang tinggi, semakin besar jangkauan dalam *job fair* akan semakin baik. Sehingga semakin banyaknya pendaftar diharapkan mampu memenuhi kebutuhan sumber daya manusia perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti terkait dengan proses rekrutmen yang ada di PT. XYZ, diketahui bahwa proses rekrutmen yang ada pada PT. XYZ terbagi menjadi 5 (lima) tahap, yaitu di antaranya yang pertama adalah seleksi berkas, kedua adalah psikotes, ketiga adalah *interview*, keempat adalah offering letter, dan yang kelima adalah *Medical Check Up* (MCU). Seleksi berkas adalah tahap saat kandidat melampirkan berkas-berkas pendukung seperti ijazah, transkrip nilai, dan CV dalam pendaftaran yang ada di perusahaan, untuk kemudian diproses oleh tim rekrutmen perusahaan. Psikotes adalah tahap saat kandidat yang sudah dinyatakan lulus seleksi berkas akan dites psikotes, tahap ini terbagi menjadi dua tahap yaitu psikotes tertulis dan wawancara psikolog.

Interview adalah tahap saat kandidat yang sudah dinyatakan lulus psikotes, akan dijadwalkan untuk di *interview*. Dalam tahap *interview*, para kandidat akan dibagi dan disesuaikan dengan jenjang pendidikan terakhir. Terdapat adanya perbedaan level *interview* antara kandidat yang berasal dari jenjang D3 dengan kandidat yang



berasal dari D4 atau S1. Untuk kandidat yang berasal dari jenjang D3 akan diinterview hanya sampai jenjang user atau manajer. Sedangkan untuk kandidat yang berasal dari jenjang D4 atau S1 akan diinterview sampai ke level direksi.

Jika kandidat sudah dinyatakan lulus dalam tahap *interview*, tahap selanjutnya adalah offering letter. Dalam tahap ini kandidat akan diberikan penawaran tertulis untuk kemudian dapat ditandatangani jika sudah disetujui. Setelah kandidat menyetujui penawaran yang diberikan perusahaan dalam offering letter, selanjutnya adalah kandidat akan dijadwalkan untuk melakukan *Medical Check Up* di klinik-klinik mitra perusahaan terdekat dari domisili kandidat. *Medical Check Up* yang dilakukan dalam tahap ini tidak dipungut biaya dengan seluruh biaya tes dibebankan kepada perusahaan. Jika kandidat sudah melakukan *Medical Check Up* dan sudah dinyatakan fit untuk bekerja pada posisi yang dilamar, tahap selanjutnya adalah tanda tangan kontrak.

Dalam proses rekrutmen juga ditemukan adanya beberapa kendala seperti adanya penipuan yang mengatasnamakan perusahaan dan merugikan perusahaan serta kandidat. Kendala lain adalah banyaknya perguruan tinggi yang meningkatkan beberapa program studinya dari jenjang D3 menjadi jenjang D4. Selain itu kendala lain yang terdapat dalam proses rekrutmen adalah pola hidup kandidat memengaruhi karakteristik dan kesehatan kandidat sehingga banyak membuat kandidat menjadi lemah dan gugur dalam tahap rekrutmen. Dalam mengatasi kendala-kendala tersebut, perusahaan berupaya dalam berbagai hal untuk dapat meminimalisir kendala yang terjadi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada keempat informan, diketahui juga bahwa faktor yang mendukung kandidat untuk dapat lulus sampai dengan ke terekrut adalah beragam. Namun, faktor tersebut didominasi oleh kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh kandidat. Dikarenakan jumlah pendaftar yang banyak, masing-masing kandidat akan bersaing untuk dapat menjadi kandidat yang paling potensial untuk kemudian dapat direkrut dan menjadi bagian dari perusahaan. Kemampuan-kemampuan seperti mengimplementasikan pengetahuan menjadi kemampuan teknis, cara berkomunikasi, sopan santun, kepemimpinan, dan kesesuaian diri dengan posisi yang didaftar menjadi faktor yang paling memengaruhi kandidat untuk dapat lulus dalam tahap rekrutmen. Selain hal tersebut, faktor lainnya adalah kesehatan fisik. Dalam tahap rekrutmen yang terakhir yaitu *Medical Check Up* (MCU), kandidat akan diperiksa secara menyeluruh terkait dengan kesehatan tubuh. Oleh karena itu, kesehatan tubuh baik akan mendukung kandidat untuk dapat terekrut. Sebaliknya, jika kesehatan tubuh dari kandidat buruk,

meskipun telah lulus sampai dengan menyetujui penawaran tertulis yang diberikan perusahaan, kandidat akan tetap gugur dalam tahap MCU dan tidak dapat direkrut oleh perusahaan.

KESIMPULAN

Job fair merupakan salah metode rekrutmen PT. XYZ yang menjadi program yang lebih efektif dibandingkan dengan metode lain seperti web career dan campus hiring. Sebelum pelaksanaan *job fair*, perusahaan memetakan kebutuhan karyawan dan menargetkan perguruan tinggi dengan jurusan yang relevan untuk kemudian menentukan strategi yang tepat untuk menjangkaunya. Selain memenuhi kebutuhan karyawan, *job fair* juga meningkatkan brand awareness. Proses rekrutmen PT. XYZ terbagi menjadi 5 (lima) tahap: seleksi berkas, psikotes, *interview*, offering letter, dan *Medical Check Up* (MCU). Kendala yang dihadapi meliputi penipuan oleh oknum tidak bertanggung jawab serta perubahan jenjang pendidikan D3 ke D4 di banyak perguruan tinggi, yang memerlukan pemetaan ulang kebutuhan karyawan. Faktor-faktor pendukung kandidat untuk bisa sampai terekrut atau bergabung dalam perusahaan adalah kemampuan, pengetahuan, dan kesehatan tubuh dari tiap kandidat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfansyur, A., & Mariyani. (2020). Seni Mengelola Data: Penerapan Triangulasi Teknik, Sumber Dan Waktu pada Penelitian Pendidikan Sosial. *Historis*, 5(2), 146–150. <https://doi.org/10.31764/historis.v5i2.3432>
- Anggitaningsih, R., Muizzat, M. M. A., Hidayat, R. Z. M., & Ardiansyah, N. I. (2024). Optimalisasi Digitalisasi Dinas Tenaga Kerja sebagai Recruitment Management dalam Upaya Mengatasi Pengangguran. *Beujroh: Jurnal Pemberdayaan Dan Pengabdian Pada Masyarakat*, 2(1), 213–224. <https://doi.org/10.61579/beujroh.v2i1.80>
- Asrulla, Risnita, Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 26320–26332.



- Aziz, A. F. R., Apriliani, A. N., Istiqamah, E., & Saepudin, A. (2023). Upaya Dinas Ketenagakerjaan dalam Menangani Pengangguran dan Meningkatkan Kesempatan Kerja: Studi Kasus di Kabupaten Pangandaran. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(2), 170–175. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i2.187>
- Ering, D. S. J. M., Tulusan, F. M. G., & Dengo, S. (2020). Implementasi Program *Job fair* (Studi di Dinas Tenaga Kerja Kota Tomohon). *Jurnal Administrasi Publik*, 6(89), 75–81. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/view/28658/27990>
- Febiola, Syamsurizal, & Mariam, I. (2023). Evaluasi Pemilihan Platform Job Portal Terbaik Sebagai Media Sourcing Tenaga Kerja Dengan Metode AHP Empirical Paper. *Seminar Nasional Riset Terapan Administrasi Bisnis & MICE XII*, 2(1), 41–51.
- Juventia, I., & Rahmawati, F. (2022). Evaluasi *Job fair* dalam Penanggulangan Tingkat Pengangguran di Kota Bekasi. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(1), 175–188. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i1.515>
- Kurniawan, B., Hartono, S., Kosasih, Putra, S. A., Yulianti, E., Arianty, D., Sumiati, Metris, D., Librianty, N., Mustahidda, R., Kartadiwiry, K. B., Badrianto, Y., & Turmudhi, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Fitri Rezeki). PT Kimshafi Alung Cipta. www.publisher.alungcipta.com
- Kusumaningrum, Y. Y., Arifah, R. N., Utami, A. P., & Khothimah, P. A. J. F. (2024). Efektivitas *Job fair* sebagai Media Rekrutmen Mengisi Posisi Strategis dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di dalam Dunia Industri. *Journal of Management*, 7(3), 1692–1700. <https://doi.org/https://doi.org/10.37531/yum.v7i3.7994>
- Lina, R. (2020). Pengaruh Rekrutmen terhadap Karyawan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(3), 281–290. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3930694>
- Maulana, M. (2024). Rekrutmen : Strategi Efektif untuk Membangun Tim Berkualitas. *Multiple: Journal of Global and Multidisciplinary*, 2(6), 1833–1844. <https://journal.institercom-edu.org/index.php/multiple>
- Murniyanti, S. (2020). Analisis Sistem Rekrutmen dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) TBK Cabang Imam Bonjol Medan. *Jurnal*

Manajemen Dan Akuntansi Medan, 2(1), 1–17.

Sabrina. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (E. Sulasmi (ed.)). UMSU Press.
<http://umsupress.umsu.ac.id/>

Yuniatin, C. L. R., & Seputra, R. Y. (2021). Analisis Efektivitas Bursa Kerja dalam Mengurangi Pengangguran di Kabupaten Bojonegoro pada Tahun 2016-2018. *JEMES - Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Sosial*, 4(1), 9–17.

Zevita, Z. Z., & Hamsal, H. (2024). Analisis Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dalam Mengurangi Pengangguran Melalui *Job fair*. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(1), 349.
<https://doi.org/10.35931/aq.v18i1.2979>