

PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA PEMBANGKITAN PADANG, ULAK KARANG

Ayu Yulianti Putri¹, Diski Fulviani², Asyifa Rahmi³, Muhammad Rafqi Hasyim⁴, Dian Pramana Putra⁵

ayuyulia328@gmail.com¹, diskifulvianiii@gmail.com², rahmiasyifa06@gmail.com³,
rafqihasyim06@gmail.com⁴, dianpramana078@gmail.com⁵

Universitas Putra Indonesia "YPTK"

ABSTRAK

Artikel ini membahas pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Padang, Ulak Karang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk menganalisis bagaimana proses rekrutmen yang efektif dan seleksi yang ketat dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas karyawan, penurunan tingkat turnover, serta peningkatan motivasi dan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi rekrutmen yang tepat, termasuk pemilihan sumber yang sesuai dan proses seleksi yang transparan, sangat penting dalam mendukung kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dengan demikian, perusahaan disarankan untuk terus memperbaiki dan mengembangkan proses rekrutmen dan seleksi agar dapat mencapai tujuan organisasi yang lebih baik.

Kata Kunci: Rekrutmen, Seleksi, Kinerja Karyawan, Produktivitas, Turnover, Motivasi Karyawan, PT PLN (Persero).

ABSTRACT

This article discusses the influence of recruitment and selection on employee performance at PT PLN (Persero) Padang Power Generation Implementation Unit, Ulak Karang. This research uses a qualitative approach with a case study method to analyze how an effective recruitment process and strict selection can contribute to increasing employee productivity, reducing turnover rates, and increasing motivation and job satisfaction. The research results show that the right recruitment strategy, including selecting appropriate sources and a transparent selection process, is very important in supporting overall company performance. Therefore, companies are advised to continue to improve and develop recruitment and selection processes in order to achieve better organizational goals.

Keywords: Recruitment, Selection, Employee Performance, Productivity, Turnover, Employee Motivation, PT PLN (Persero).

PENDAHULUAN

Di era modernisasi saat ini, perkembangan teknologi dan globalisasi telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam dunia pekerjaan. Transformasi digital telah merambah ke semua sektor industri, membuat perusahaan harus lebih responsif terhadap perubahan yang terjadi. Dengan adanya inovasi teknologi, proses bisnis menjadi lebih efisien, tetapi juga menuntut adanya peningkatan dalam keterampilan karyawan. Masyarakat kini memiliki akses yang lebih luas terhadap informasi tentang peluang kerja, yang memungkinkan individu untuk memilih karir yang lebih sesuai dengan minat dan bakat mereka. Dalam konteks ini, kompetisi untuk mendapatkan talenta terbaik menjadi semakin ketat. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan strategi yang efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia, termasuk dalam proses rekrutmen dan seleksi, untuk tetap unggul di pasar yang dinamis dan terus berubah.

Dunia kerja saat ini juga mengalami transformasi yang cepat, di mana keterampilan

dan kompetensi yang dibutuhkan terus berkembang. Karyawan tidak hanya dituntut untuk memiliki kualifikasi formal, tetapi juga kemampuan interpersonal, kreativitas, dan adaptabilitas terhadap perubahan yang cepat. Keterampilan teknis yang relevan dengan posisi yang dipegang menjadi sangat penting, namun kemampuan untuk berkolaborasi dalam tim, berkomunikasi secara efektif, dan berpikir kritis juga semakin mendapat perhatian. Dengan semakin kompleksnya tugas dan tanggung jawab yang dihadapi di tempat kerja, perusahaan harus mampu mengidentifikasi dan merekrut individu yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan untuk beradaptasi dan berinovasi. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi dalam proses rekrutmen dan seleksi, di mana metode dan pendekatan harus diperbarui agar dapat menciptakan tim yang unggul.

PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Padang, Ulak Karang, sebagai salah satu perusahaan yang berperan penting dalam penyediaan energi listrik di Indonesia, menyadari bahwa sumber daya manusia yang berkualitas adalah aset berharga bagi keberhasilan operasional dan strategis perusahaan. Dalam menghadapi tantangan industri energi yang kompetitif, perusahaan ini berkomitmen untuk melakukan rekrutmen dan seleksi secara efektif, guna memastikan bahwa setiap karyawan yang bergabung memiliki kompetensi dan nilai-nilai yang sejalan dengan visi dan misi perusahaan. Proses rekrutmen di PT PLN tidak hanya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga untuk membangun tim yang mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan di industri energi. Oleh karena itu, perusahaan mengedepankan praktik terbaik dalam menarik, memilih, dan mempertahankan karyawan yang memiliki potensi untuk berkembang.

Rekrutmen dan seleksi merupakan dua proses yang saling terkait dan sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Proses ini tidak hanya bertujuan untuk mengisi posisi yang kosong, tetapi juga untuk membangun tim yang solid dan produktif. Rekrutmen yang baik akan menarik kandidat berkualitas, sementara proses seleksi yang ketat akan memastikan bahwa hanya individu yang paling sesuai yang diterima. Keduanya berkontribusi langsung terhadap kinerja karyawan dan, pada gilirannya, kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, pentingnya komunikasi yang jelas dan transparan selama proses ini dapat meningkatkan pengalaman calon karyawan dan menciptakan citra positif perusahaan di mata publik. Dengan demikian, perusahaan perlu mengembangkan strategi rekrutmen dan seleksi yang tidak hanya efektif, tetapi juga disesuaikan dengan kebutuhan dan budaya organisasi.

Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Padang, Ulak Karang, sangat signifikan. Proses yang efektif dalam memilih dan merekrut karyawan tidak hanya meningkatkan produktivitas dan efisiensi, tetapi juga mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa terpilih melalui proses yang adil dan transparan cenderung lebih berkomitmen dan loyal terhadap perusahaan. Selain itu, dengan adanya tim yang solid dan kompeten, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan berdaya saing tinggi, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting bagi manajemen untuk terus mengevaluasi dan memperbaiki proses rekrutmen dan seleksi agar dapat memenuhi tuntutan dan harapan yang terus berubah di industri energi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Padang, yang memungkinkan peneliti untuk menggali secara mendalam fenomena yang terjadi dalam konteks tertentu. Pendekatan ini dipilih karena memberikan fleksibilitas dalam memahami dinamika yang kompleks terkait

dengan proses rekrutmen dan seleksi serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Dengan metode kualitatif, peneliti dapat memperoleh perspektif yang lebih holistik dan mendalam mengenai pengalaman dan pandangan dari berbagai pihak yang terlibat.

Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan manajer sumber daya manusia dan karyawan yang terlibat dalam proses rekrutmen dan seleksi. Wawancara ini dilakukan secara semi-terstruktur, di mana peneliti menggunakan panduan pertanyaan yang telah disiapkan, tetapi tetap memberikan ruang bagi responden untuk mengungkapkan pandangan dan pengalaman mereka secara bebas. Dengan cara ini, peneliti dapat menangkap nuansa dan detail yang mungkin tidak terungkap dalam pertanyaan yang sudah ditentukan. Proses wawancara dilakukan dalam suasana yang nyaman, sehingga responden merasa terbuka untuk berbagi informasi dan pengalaman mereka.

Selain itu, data sekunder juga diperoleh dari dokumen internal perusahaan, termasuk kebijakan rekrutmen, prosedur seleksi, dan laporan kinerja karyawan. Dokumen-dokumen ini memberikan konteks tambahan dan informasi yang relevan mengenai proses dan hasil rekrutmen dan seleksi di perusahaan. Analisis terhadap data sekunder ini membantu peneliti untuk memahami bagaimana kebijakan dan praktik yang ada berkontribusi terhadap kinerja karyawan.

Proses pengumpulan data dilakukan dengan memperhatikan etika penelitian, termasuk izin dari pihak yang berwenang dan menjaga kerahasiaan informasi yang diperoleh. Setelah data terkumpul, analisis dilakukan dengan menggunakan teknik analisis tematik, di mana peneliti mengidentifikasi pola-pola, tema, dan kategori yang muncul dari wawancara dan dokumen. Hal ini memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan yang berbasis pada data yang valid dan dapat dipercaya, serta memberikan rekomendasi yang relevan bagi perusahaan dalam meningkatkan proses rekrutmen dan seleksi mereka. Dengan pendekatan ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangunan Padang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Strategi Rekrutmen yang Efektif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangunan Padang telah menerapkan strategi rekrutmen yang efektif untuk menarik kandidat berkualitas. Perusahaan memanfaatkan berbagai saluran rekrutmen, termasuk portal pekerjaan, media sosial, dan kerja sama dengan institusi pendidikan. Dengan pendekatan yang beragam ini, PT PLN dapat menjangkau calon karyawan dari berbagai latar belakang dan disiplin ilmu. Menciptakan citra positif tentang perusahaan di kalangan mahasiswa dan fresh graduate melalui program magang dan kunjungan kampus juga merupakan strategi yang efektif. Hal ini tidak hanya mengedukasi calon karyawan tentang budaya dan nilai-nilai perusahaan, tetapi juga mempersiapkan mereka untuk berkontribusi lebih cepat setelah bergabung.

Selain itu, PT PLN juga mengadopsi pendekatan berbasis data dalam proses rekrutmennya. Dengan menganalisis tren pasar tenaga kerja dan kebutuhan spesifik di bidang energi, perusahaan dapat mengidentifikasi keterampilan yang paling dibutuhkan dan menyesuaikan kampanye rekrutmen mereka. Proses ini juga melibatkan umpan balik dari karyawan yang sudah ada untuk memahami kriteria apa yang paling relevan dalam seleksi kandidat. Dengan demikian, rekrutmen tidak hanya berfokus pada pengisian posisi yang kosong, tetapi juga pada pengembangan tim yang mampu menghadapi tantangan masa depan. Pendekatan ini membantu perusahaan untuk membangun pool kandidat yang berkualitas tinggi dan beragam, yang sangat penting dalam industri yang terus berubah.

Strategi rekrutmen yang efektif juga mencakup elemen pemasaran yang kuat. PT PLN mengedepankan keunggulan kompetitif dan nilai-nilai perusahaan dalam setiap materi rekrutmen yang disebar, baik itu melalui iklan online maupun acara karir. Hal ini menciptakan daya tarik tersendiri bagi calon karyawan yang ingin berkontribusi dalam proyek-proyek yang berdampak sosial dan lingkungan. Dengan menonjolkan misi perusahaan dalam memajukan energi berkelanjutan, PT PLN berhasil menarik perhatian individu yang tidak hanya mencari pekerjaan, tetapi juga ingin berkontribusi pada perubahan positif di masyarakat.

Terakhir, pentingnya menjaga hubungan baik dengan kandidat yang tidak berhasil juga diakui dalam praktik rekrutmen. PT PLN berusaha untuk memberikan umpan balik yang konstruktif kepada semua kandidat yang mengikuti proses seleksi, sehingga mereka dapat memahami area yang perlu diperbaiki. Ini tidak hanya menciptakan pengalaman positif bagi para kandidat tetapi juga membangun reputasi perusahaan sebagai tempat yang menghargai dan memperhatikan pengembangan individu. Dengan cara ini, PT PLN dapat terus menarik talenta berkualitas di masa depan melalui jaringan kandidat yang sudah ada.

B. Proses Seleksi yang Ketat

Proses seleksi di PT PLN dicirikan oleh beberapa tahap yang ketat, seperti wawancara awal, tes kompetensi, dan wawancara akhir dengan manajemen. Hasil wawancara dengan karyawan menunjukkan bahwa proses ini dianggap penting untuk memastikan bahwa hanya kandidat yang paling sesuai yang diterima. Seleksi yang cermat tidak hanya meningkatkan kualitas tim, tetapi juga mengurangi risiko kesalahan perekrutan yang dapat berdampak negatif pada kinerja organisasi. Dengan melibatkan berbagai pihak dalam proses seleksi, termasuk manajer dari divisi terkait, perusahaan dapat memperoleh perspektif yang lebih objektif dan holistik mengenai kemampuan kandidat.

Proses seleksi yang ketat ini juga menciptakan rasa kompetisi yang sehat di antara para kandidat. Karyawan yang berhasil melewati tahapan ini merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Dengan demikian, proses seleksi tidak hanya berfungsi untuk memilih kandidat, tetapi juga untuk membangun mentalitas yang berorientasi pada prestasi di dalam organisasi. Karyawan yang merasa bahwa mereka telah melalui proses yang menantang cenderung memiliki rasa percaya diri yang lebih tinggi dan berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan.

Selanjutnya, transparansi dalam proses seleksi juga menjadi salah satu kunci keberhasilan. PT PLN memastikan bahwa semua kandidat memahami kriteria yang digunakan dalam evaluasi. Dengan memberikan informasi yang jelas dan terbuka, perusahaan dapat mengurangi kecemasan dan meningkatkan pengalaman kandidat selama proses seleksi. Hal ini tidak hanya menciptakan kepercayaan antara kandidat dan perusahaan, tetapi juga memberikan peluang bagi perusahaan untuk mendapatkan umpan balik yang berharga mengenai proses yang telah dilaksanakan.

Selain itu, penggunaan teknologi dalam proses seleksi juga mulai diterapkan. Dengan memanfaatkan alat penilaian berbasis online dan sistem manajemen rekrutmen, PT PLN dapat melakukan evaluasi yang lebih efisien dan sistematis. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk mengurangi waktu yang dibutuhkan dalam proses seleksi, sambil tetap memastikan bahwa setiap kandidat dievaluasi secara menyeluruh. Teknologi juga memungkinkan perusahaan untuk menyimpan data kandidat yang dapat digunakan untuk kebutuhan rekrutmen di masa depan, menciptakan database talenta yang dapat diakses dengan mudah.

C. Pelatihan dan Pengembangan

Setelah proses rekrutmen dan seleksi, PT PLN memberikan pelatihan yang komprehensif bagi karyawan baru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan ini sangat

berkontribusi pada pengembangan keterampilan dan pengetahuan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja individu. Program pelatihan yang dirancang dengan baik membantu karyawan baru untuk beradaptasi dengan cepat terhadap lingkungan kerja dan memahami tugas serta tanggung jawab mereka. Dengan adanya pelatihan yang berkelanjutan, karyawan merasa lebih percaya diri dan siap menghadapi tantangan pekerjaan yang ada. Pelatihan ini mencakup aspek teknis, serta soft skills yang diperlukan untuk berinteraksi dengan tim dan mengelola proyek.

Selain itu, PT PLN juga mengimplementasikan program pengembangan karir yang memungkinkan karyawan untuk terus belajar dan berkembang. Program ini mencakup berbagai format, mulai dari pelatihan formal hingga mentoring dan coaching. Hal ini tidak hanya meningkatkan kompetensi individu tetapi juga memastikan bahwa karyawan memiliki peluang untuk mengambil peran yang lebih besar dalam organisasi. Dengan menyediakan jalur karir yang jelas dan dukungan dalam pengembangan keterampilan, PT PLN menunjukkan komitmennya terhadap pengembangan sumber daya manusia.

Investasi dalam pengembangan sumber daya manusia tidak hanya terbatas pada pelatihan awal. PT PLN juga menyelenggarakan program pelatihan lanjutan yang dirancang untuk membantu karyawan tetap relevan dalam bidang yang selalu berubah. Dengan industri energi yang mengalami perkembangan teknologi yang cepat, karyawan harus terus memperbarui keterampilan dan pengetahuan mereka. Oleh karena itu, perusahaan berusaha untuk menciptakan budaya pembelajaran berkelanjutan di mana karyawan didorong untuk mengeksplorasi peluang belajar baru dan memperluas pengetahuan mereka.

Terakhir, evaluasi dan umpan balik dari program pelatihan juga menjadi bagian penting dari proses pengembangan. PT PLN melakukan peninjauan berkala terhadap efektivitas program pelatihan dan mengumpulkan umpan balik dari peserta. Dengan cara ini, perusahaan dapat mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan menyesuaikan materi pelatihan agar lebih relevan dengan kebutuhan karyawan dan tuntutan industri. Proses ini tidak hanya meningkatkan kualitas pelatihan, tetapi juga menciptakan rasa memiliki di kalangan karyawan terhadap program yang mereka jalani.

D. Budaya Perusahaan yang Positif

Budaya perusahaan yang inklusif dan mendukung di PT PLN memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan dan motivasi karyawan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi lebih baik dalam organisasi. Budaya kerja yang positif ini menciptakan rasa keterikatan dan loyalitas di kalangan karyawan, mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan berinovasi dalam tugas sehari-hari. Ketika karyawan merasa bahwa mereka adalah bagian dari tim yang saling mendukung, mereka lebih cenderung untuk berkomitmen pada tujuan perusahaan dan berkontribusi secara maksimal.

Di samping itu, PT PLN juga berusaha untuk memfasilitasi komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan. Dalam budaya perusahaan yang positif, umpan balik dan ide-ide dari semua level diperlakukan dengan serius, menciptakan suasana kerja yang inklusif. Hal ini tidak hanya meningkatkan moral karyawan tetapi juga memungkinkan perusahaan untuk mendapatkan wawasan berharga dari mereka yang berada di lapangan. Dengan membangun saluran komunikasi yang efektif, PT PLN dapat mengidentifikasi masalah potensial lebih awal dan mengatasi isu-isu yang mungkin muncul dengan lebih cepat.

Perusahaan juga aktif dalam menyelenggarakan kegiatan tim dan acara sosial yang bertujuan untuk membangun hubungan antar karyawan. Kegiatan ini tidak hanya memperkuat ikatan di antara anggota tim, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis. Dengan mendorong interaksi sosial di luar konteks pekerjaan, karyawan dapat saling mengenal lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan kolaborasi dan

produktivitas. Budaya perusahaan yang positif ini menjadi fondasi yang kuat bagi pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang PT PLN.

Akhirnya, pentingnya pengakuan atas kontribusi karyawan juga menjadi bagian dari budaya perusahaan yang positif. PT PLN mengimplementasikan program penghargaan yang mengakui pencapaian individu dan tim. Dengan memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat, perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk terus berkinerja tinggi. Hal ini tidak hanya memperkuat rasa memiliki di kalangan karyawan, tetapi juga menciptakan atmosfer di mana pencapaian dihargai dan diakui, mendorong semua orang untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

E. Kinerja Karyawan

Secara keseluruhan, semua faktor di atas berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Padang. Karyawan yang direkrut melalui proses yang efektif dan seleksi yang ketat menunjukkan kinerja yang lebih baik, karena mereka memiliki keterampilan dan sikap yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang merasa terlibat dalam proses rekrutmen dan mendapatkan pelatihan yang memadai cenderung lebih produktif. Selain itu, keterlibatan mereka dalam budaya perusahaan yang positif berkontribusi pada komitmen jangka panjang terhadap organisasi.

Selain itu, peningkatan kinerja ini juga terlihat dari penurunan tingkat turnover dan peningkatan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa dihargai dan mendapatkan kesempatan untuk berkembang lebih cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Dengan demikian, investasi dalam praktik rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan budaya perusahaan tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga menciptakan tim yang solid dan mampu beradaptasi dengan perubahan dalam industri energi. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus mengoptimalkan praktik-praktik ini agar dapat mempertahankan keunggulan kompetitif di pasar yang semakin dinamis.

KESIMPULAN

Rekrutmen dan seleksi yang efektif memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Padang. Proses yang baik dalam memilih karyawan tidak hanya membantu perusahaan dalam mengisi posisi yang kosong, tetapi juga memastikan bahwa individu yang bergabung memiliki keterampilan, pengalaman, dan sikap yang sesuai dengan visi dan budaya perusahaan. Dengan demikian, rekrutmen yang tepat menjadi kunci untuk membangun tim yang solid dan mampu menghadapi tantangan yang ada di industri energi yang kompetitif.

Melalui penelitian ini, terlihat jelas bahwa praktik rekrutmen yang strategis dan seleksi yang ketat berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan organisasi. Ketika karyawan yang direkrut adalah individu yang tepat, mereka cenderung lebih berkomitmen, produktif, dan mampu beradaptasi dengan cepat dalam lingkungan kerja. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat kolaborasi tim dan meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang merasa dihargai dan mendapatkan dukungan yang tepat cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berdampak positif pada loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk terus memperbaiki dan mengoptimalkan proses rekrutmen dan seleksi agar dapat memenuhi tuntutan industri yang terus berkembang. Perusahaan harus tetap responsif terhadap perubahan yang terjadi di pasar tenaga kerja dan menyesuaikan strategi mereka sesuai dengan kebutuhan. Ini termasuk memanfaatkan teknologi terbaru untuk mempercepat proses seleksi, serta melakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas metode yang digunakan. Melibatkan berbagai pihak

dalam proses rekrutmen—mulai dari manajer hingga karyawan juga penting untuk mendapatkan perspektif yang lebih luas dan memastikan bahwa semua aspek penting diperhatikan.

Dengan pendekatan yang berkelanjutan dan proaktif dalam rekrutmen dan seleksi, PT PLN dapat memastikan bahwa mereka tidak hanya memperoleh karyawan yang berkualitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan dan pertumbuhan. Hal ini akan menjadi fondasi yang kuat bagi perusahaan untuk terus berinovasi dan bersaing dalam industri energi yang semakin kompleks dan menantang. Dengan demikian, investasi dalam proses rekrutmen dan seleksi yang baik akan memberikan hasil jangka panjang yang positif bagi perusahaan dan seluruh karyawan di dalamnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Assyakurrohim, D., Ikham, D., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2023). Metode studi kasus dalam penelitian kualitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(01), 1-9.
- Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 3(2), 246-246.
- Etikawati, E., & Udjang, R. (2016). Strategi rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 4(1).
- Fahreza, D. S. (2023). Intregasi Remote Terminal Unit (RTU) Pada Gardu Hubung Lubeg di PT PLN (Persero) Unit Pelaksanaan dan Pengatur Distribusi (UP2D) Sumatera Barat.
- Haryani, W., & Idi Setiyobroto, I. S. (2022). Modul Etika Penelitian.
- Lubis, N. S., & Nasution, M. I. P. (2023). Perkembangan Teknologi Informasi Dan Dampaknya Pada Masyarakat. *Kohesi: Jurnal Sains dan Teknologi*, 1(12), 41-50.
- Nuryanta, N. (2008). Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Tinjauan Aspek Rekrutmen dan Seleksi). *El-Tarbawi*, 1(1), 55-69.
- Poernomo, H. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo. *J-MACC: Journal of Management and Accounting*, 2(1), 87-101.
- Potale, B. R. (2016). Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT bank SULUTGO. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(4).
- Pramesti, K. D., Meisya, N. I., & Amrillah, R. (2024). Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi dengan Dunia Kerja. *An Najah (Jurnal Pendidikan Islam dan Sosial Keagamaan)*, 3(4), 236-243.
- Rahardjo, M. (2017). Studi kasus dalam penelitian kualitatif: konsep dan prosedurnya.
- Sukamto, D. A., Puspita, N. A., Roihana, H., & Chamariyah, C. (2024). Pengaruh Manajemen Kinerja SDM Terhadap Retensi Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal EMA*, 9(2), 163-171.
- Wijaya, E. Y., Sudjimat, D. A., & Nyoto, A. (2016, September). Transformasi pendidikan abad 21 sebagai tuntutan pengembangan sumber daya manusia di era global. In *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Matematika (Vol. 1, No. 26, pp. 263-278)*.