

ABSTRAK

Setiap perusahaan membutuhkan kesesuaian antara karyawan dan pekerjaannya untuk menjawab kebutuhan dalam mencapai tujuan akhir agar tetap kompetitif di pasar. Di era digital ini, penting juga untuk memiliki strategi dengan mempertimbangkan segala kemungkinan untuk menarik talenta. Pilihan perekrut terhadap metode rekrutmen dipengaruhi oleh hasil yang diharapkan, termasuk jumlah lamaran, kualitas pelamar, kecepatan pemenuhan lowongan, dan kinerja pekerjaan setelah perekrutan. Penelitian ini berfokus pada pilihan penggunaan Rekrutmen Tradisional (TR) dan Rekrutmen Media Sosial (OLR) dalam kaitannya dengan berbagai hasil rekrutmen (RO). Penelitian ini membandingkan keandalan dan kendala yang ditawarkan oleh kedua metode tersebut untuk melihat metode mana yang lebih efektif untuk membentuk strategi rekrutmen terbaik untuk digunakan di Proses Rekrutment (RP) di era digital ini.

Metode penelitian kualitatif digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data dari wawancara semi-terstruktur yang dilakukan dengan sembilan informan yang saat ini bekerja di perusahaan masing-masing.

Ditemukan bahwa OLR lebih hemat biaya daripada TR. Para perekrut yang berpartisipasi juga menyatakan kepuasan mereka terhadap kesesuaian dan kualitas kandidat yang dipekerjakan dan terhadap RP mereka sendiri. Namun, perekrut harus memahami kualitas tenaga kerja yang dibutuhkan untuk membentuk strategi perekrutan terbaik bagi perusahaan mereka.

Kata kunci: metode rekrutmen, proses rekrutmen, strategi rekrutmen, hasil rekrutmen