

## ANALISIS SWOT DALAM MENENTUKAN PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN DI JNE EXPRESS CABANG UTAMA KOTA SORONG

**Aji Mas Syahputra<sup>1</sup>, Susetyowati Sofia\*<sup>2</sup>, Agilistya Rahayu<sup>3</sup>, Febry Jein Andjar<sup>4</sup>**

<sup>1, 2, 3, 4</sup> Universitas Muhammadiyah Sorong

<sup>1</sup>[ajimassyah@gmail.com](mailto:ajimassyah@gmail.com), <sup>\*2</sup>[susetyowati.sofia@gmail.com](mailto:susetyowati.sofia@gmail.com), <sup>3</sup> [agilistya685@gmail.com](mailto:agilistya685@gmail.com)

<sup>4</sup> [febryojaneth@gmail.com](mailto:febryojaneth@gmail.com)

Received: 12-04-2024

Revised: 20-04-2024

Approved: 30-04-2024

### ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi rekrutmen dan seleksi yang efektif untuk meningkatkan pengiriman yang dilakukan oleh JNE Express Cabang Utama Kota Sorong melalui analisis SWOT. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Data sekunder dikumpulkan melalui observasi. Selain observasi, penulis juga menggunakan wawancara kepada HRD dan kepala Marketing Cabang Utama JNE Express Kota Sorong. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan metode SWOT. Hasil penelitian menunjukkan total Matriks IFAS sebesar 3,29 dan Matriks EFAS sebesar 3,24, dengan posisi pada kuadran III menunjukkan bahwa strategi yang digunakan adalah strategi Turn Around (WO) dengan beberapa strategi yaitu mengundang trainer dari JNE center menyelenggarakan pelatihan atau seminar untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan pegawai di bidangnya serta melakukan masa percobaan bagi pegawai outsourcing baru.*

**Kata Kunci :** Analisis SWOT, Rekrutmen, Seleksi

### PENDAHULUAN

Perusahaan membutuhkan SDM dalam melakukan proses pekerjaan yang dibutuhkan agar bisa mencapai tujuan yang diinginkan, dengan begitu perusahaan membutuhkan SDM yang unggul agar pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan lebih baik. Salah satu cara mendapatkan SDM yang unggul adalah dengan melakukan rekrutmen. Rekrutmen adalah proses mencari karyawan untuk dipekerjakan mengisi posisi jabatan dalam perusahaan, rekrutmen membutuhkan seleksi untuk memilih pelamar yang sesuai dengan kriteria yang cocok dalam mengisi posisi atau jabatan.

Kemajuan teknologi komunikasi dan informasi yang pesat membuat banyak transaksi jual beli online dengan bantuan internet, begitu semakin banyak juga kebutuhan masyarakat menggunakan jasa pengiriman untuk mengirim maupun menerima barang yang dibeli secara online. Dengan adanya penyedia jasa pengiriman setiap orang maupun perusahaan dapat mengirimkan barang dengan mudah dan cepat. Berbagai jenis perusahaan pengiriman barang telah bermunculan untuk memenuhi kebutuhan tersebut dan salah satunya yaitu JNE. PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) merupakan salah satu perusahaan jasa pengiriman terbesar dengan memiliki banyak cabang yang tersebar dan melayani pengiriman ke seluruh Indonesia. JNE Express Kantor Cabang Sorong bertempat di Ruko Kuda Laut No. 9, Jl. A. Yani, Kota Sorong memiliki tugas mengirim dan menerima barang melalui transport laut, darat, dan udara dengan kegiatan penyimpanan, pengukuran, penimbangan, pengurusan dokumen, perhitungan biaya angkutan, serta penerimaan tagihan atas jasa pengiriman yang dilakukan sehingga barang tersebut diterima oleh penerima yang ditujuh.

Masyarakat yang melakukan pengiriman barang sering kali menuntut JNE Express lebih cepat dan profesional agar bisa memuaskan pelanggan dalam hal pengiriman barang. Oleh karena itu perusahaan menuntut untuk memiliki pegawai yang bekerja lebih teliti dan cepat dalam menangani pelanggan yang ingin mengirim barang, dan

barang sampai ke tempat tujuan dengan cepat dan mengurangi kesalahan serta kerusakan barang dalam proses pengiriman tersebut. Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik agar bisa mencapai tujuan yang diinginkan. Salah satu cara dipakai agar bisa mendapatkan sumber daya manusia dengan melaksanakan rekrutmen dengan standar yang tinggi, agar bisa merekrut orang-orang yang kompeten dan bekerja dengan profesional. Penelitian yang dilakukan Santoso, (2019) menggunakan Analisis SWOT pada rekrutmen yang dilakukan bank BCA Syariah kantor pusat dengan hasil penelitian yaitu perusahaan memiliki potensi internal yang kuat dan mampu memanfaatkan kekuatan yang dimiliki untuk mengatasi masalah.

Menurut Ikhrum, (2018) sistem dan proses yang diciptakan kebutuhan SDM dan pengelolaan SDM dalam konteks pengembangan perusahaan. Permasalahan yang sering terjadi adalah perusahaan kesulitan mencari karyawan yang memiliki keahlian dan pengalaman yang dibutuhkan, atau karyawan yang mampu mengisi bagian tersebut belum terisi atau kosong di perusahaan tersebut. Pengiriman barang yang dilakukan JNE Ekspres Cabang Utama Kota Sorong sering terjadi 3 masalah seperti barang kiriman yang rusak saat melakukan pengiriman, kesalahan mengisi data penerima barang, dan barang yang terlalu lama tertahan di gudang. Sehingga dibutuhkan karyawan yang berkualitas yang bisa mengatasi masalah tersebut melalui rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen dan seleksi yang dilakukan JNE Ekspres Cabang Utama Kota Sorong menggunakan perusahaan vendor (outsourcing). Karyawan outsourcing merupakan karyawan dari perusahaan lain yang membantu bekerja di sebuah perusahaan yang melakukan perjanjian kerja atau kontrak (Husna & Latifah, 2018).

Sumber daya manusia merupakan sumber individu yang merancang dan memproduksi ke luaran dalam rangka pencapaian strategi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Prasetya, 2017). Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, tanpa adanya sumber daya manusia akan sulit bagi organisasi dalam mencapai tujuannya (Wida Lestari, Eka Yulyana, 2022)

Wijaya, (2021) menyebutkan 6 (enam) manfaat perencanaan sumber daya manusia. Manfaat tersebut, yaitu: 1. organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang sudah ada dalam organisasi secara lebih baik (perencanaan sumber daya manusia perlu diawali dengan kegiatan inventarisasi tentang sumber daya manusia yang sudah terdapat dalam organisasi); 2. perencanaan sumber daya manusia yang matang (produktivitas kerja dari tenaga yang sudah ada dapat ditingkatkan, hal ini tentu dapat terwujud melalui adanya penyesuaian- penyesuaian tertentu, seperti peningkatan disiplin kerja dan peningkatan keterampilan sehingga setiap orang menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi); 3. perencanaan sumber daya manusia berkaitan dengan penentuan kebutuhan akan tenaga kerja masa depan (baik dalam arti jumlah dan kualifikasi untuk mengisi berbagai jabatan dan menyelenggarakan berbagai aktivitas baru kelak); 4. salah satu segi manajemen sumber daya manusia yang dewasa ini dirasakan semakin penting ialah penanganan informasi ketenagakerjaan yang diperlukan tidak hanya oleh satuan kerja yang mengelola sumber daya manusia dalam organisasi, akan tetapi juga oleh setiap

satuan kerja; 5. penelitian sebagai kegiatan pendahuluan akan menimbulkan pemahaman mengenai pemakaian tenaga kerja dan jumlah pencari kerja yang akan memberikan pemahaman kepada organisasi untuk membuat rencana yang sesuai dengan situasi tersebut; 6. rencana sumber daya manusia merupakan dasar bagi penyusunan program kerja bagi satuan kerja yang menangani sumber daya manusia dalam organisasi.

Tujuan rekrutmen adalah mendapatkan calon pegawai sebanyak mungkin sehingga organisasi dapat memilih calon pegawai sebanyak mungkin sehingga organisasi dapat memilih calon pegawai yang paling memenuhi kebutuhan organisasi. Menurut Sarwo Setyohadi et al., (2018) rekrutmen terdiri dari rekrutmen eksternal dan rekrutmen internal. Rekrutmen internal memiliki filosofi yang penting untuk diperhatikan memperhatikan karyawan internal untuk memberikan motivasi dalam bekerja. Rekrutmen internal berupa kandidat internal yaitu dengan rehiring, promosi, transfer, rotasi. Kebijakan rekrutmen internal memiliki beberapa kelebihan. Kelebihan tersebut antara lain: 1. kenaikan gaji dan status karier; 2. pengurangan risiko kekeliruan seleksi dan penempatan; 3. rekrutmen dan seleksi lebih disederhanakan; 4. pengalaman; 5. pelatihan dan sosialisasi lebih singkat. Di samping bermanfaat kebijakan rekrutmen internal juga memiliki beberapa kelemahan yaitu: 1. memicu pertikaian; 2. kebutuhan pegawai yang baru; 3. peniruan terhadap pegawai terdahulu; 4. perubahan teknologi; 5. efek riak (ripple effect); 6. pencapaian tujuan affirmative action (B, 2020). Sedangkan rekrutmen eksternal merupakan kebijakan rekrutmen dari sumber eksternal akan mengakibatkan pengeluaran yang relatif besar untuk biaya-biaya rekrutmen (Setiani, 2013).

Seleksi dimulai setelah kumpulan para pelamar yang memenuhi syarat didapatkan melalui perekrutan, yang melibatkan serangkaian tahap yang menambah kompleksitas dan waktu sebelum keputusan rekrutmen SDM diambil. Menurut Yohanes & Hajjah, (2019) bahwa seleksi adalah suatu rekomendasi atau suatu keputusan untuk menerima atau menolak seseorang calon untuk pekerjaan tertentu berdasarkan suatu dugaan tertentu tentang kemungkinan-kemungkinan dari calon untuk menjadi tenaga kerja yang berhasil pada pekerjaannya. Setiap perusahaan berbeda dalam menentukan langkah-langkah yang digunakan dalam kegiatan seleksi. Walaupun tidak ada standar dalam menentukan langkah-langkah seleksi, tetapi secara umum dapat ditentukan sebagai berikut: 1. menerima lamaran kerja; 2. wawancara pendahuluan; 3. tes psikologi; 4. pemeriksaan referensi; 5. wawancara seleksi; 6. persetujuan atau langsung; 7. pemeriksaan kesehatan; 8. induksi atau orientasi. Adapun faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam proses seleksi, yaitu sebagai berikut : 1. kondisi penawaran tenaga kerja (imbalance/ upah yang ditawarkan rendah, pekerjaan menuntut spesialisasi yang tinggi, persyaratan yang harus dipenuhi berat, mutu pelamar rendah); 2. faktor eksternal organisasi (faktor etika, ketersediaan dana dan fasilitas organisasi, faktor kesamaan kesempatan); 3. perangkat organisasi (analisis jabatan, perencanaan SDM, pengadaan tenaga kerja). Kekuatan dan kelemahan merupakan analisis terhadap faktor internal atau lingkungan internal organisasi, sedangkan peluang dan ancaman merupakan faktor eksternal atau berada pada lingkungan eksternal organisasi. SWOT adalah analisis yang mengevaluasi berbagai faktor perusahaan dari faktor internal yang terdiri dari kekuatan (strength) berupa berbagai keunggulan yang dimiliki perusahaan agar bisa memuaskan konsumen, kelemahan (weakness) berupa kekurangan atau keterbatasan perusahaan yang bisa menghambat kegiatan perusahaan, dan faktor

eksternal yang terdiri dari peluang (opportunity) situasi lingkungan diluar perusahaan yang bisa dijadikan kesempatan dalam mendapatkan keuntungan, ancaman (trheats) adalah hal yang berasal dari luar perusahaan yang bisa menghambat atau menghentikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan hasil evaluasi tersebut akan dirumuskan menjadi strategi yang bisa dijadikan penilaian pengambilan keputusan oleh perusahaan di masa depan (Rangkuti, 2015).

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini di lakukan pada Kantor JNE Express Cabang Utama Kota Sorong beralamat di Ruko Kuda Laut No. 9, Jl. A. Yani, Kota Sorong. JNE Express merupakan salah satu perusahaan pengiriman barang di Kota Sorong memiliki banyak tugas mengirim dan menerima barang dari cabang lain. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif, yaitu data yang dikumpulkan berbentuk kata-kata, gambar, bukan angka-angka. Hal ini sesuai dengan tujuan penelitian deskriptif yang ditetapkan. Data yang digunakan adalah data sekunder dikumpulkan melalui observasi. Selain observasi, penulis juga menggunakan wawancara dengan HRD dan Kepala Bagian Marketing di JNE Express Cabang Utama Kota Sorong. Data yang sudah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan metode SWOT. Teknik yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah Matriks IFAS (Internal Faktor Analysis Summary) dan Matriks EFAS (External Strategy Factors Analysis Summary), Diagram SWOT dan Matriks SWOT.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Tabel 1.**  
**Hasil Identifikasi dari Faktor-Faktor**

<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>
1	Tunjangan yang diberikan sudah cukup	Baik
2	Karyawan tetap yang dimiliki saat ini sudah cukup	Sangat Baik
3	Karyawan outsourcing yang dimiliki saat ini sudah cukup	Sedang
4	JNE sering melakukan Promosi jabatan	Kurang
5	Spesifikasi karyawan yang diminta JNE rendah	Baik
6	JNE sering melakukan penarikan karyawan melalui metode tertutup	Sedang
7	JNE sering melakukan penarikan karyawan melalui metode terbuka	Kurang
8	Karyawan baru langsung dipercaya oleh JNE	Kurang
9	Penawaran Kerja yang dimiliki JNE saat ini banyak	Kurang
10	Gaji karyawan sudah sesuai UMP Kota Sorong	Sangat Baik
11	JNE tidak meminta karyawan baru yang memiliki keahlian tinggi	Baik
12	Pesyaratan yang diminta JNE sesuai	Baik
13	Syarat calon karyawan yang melamar tinggi	Sedang
14	Calon karyawan yang melamar kebanyakan dari hubungan keluarga	Kurang
15	JNE memiliki dana operasional untuk pengembangan karyawan	Sangat Baik
16	Sarana dan prasarana yang dimiliki JNE sudah lengkap	Baik
17	Kesamaan kesempatan bagi semua calon karyawan melamar	Baik
18	Jabatan di JNE sudah di isi dengan karyawan yang tepat	Sedang
19	Target perencanaan SDM di JNE sudah tercapai	Sangat Baik
20	Hasil rekrut menyang dilakukan sudah memenuhi syarat	Kurang

**Tabel 2.**  
**Hasil Matriks IFAS**

Faktor-faktor strategi Internal	Bobot	Rating	Bobot
<b>Kekuatan</b>			
Tunjangan yang cukup	0.07	3	0.21
Gaji yang diberikan sudah UMP	0.11	4	0.43
Dana rekrutmen dan seleksi tercukupi	0.11	3	0.32
Fasilitas yang dibutuhkan sudah lengkap	0.07	3	0.21
Pemegang jabatan sudah diisi karyawan yang tepat	0.11	4	0.43
Subtotal			1.61
<b>Kelemahan</b>			
Kurang melakukan promosi jabatan	0.11	3	0.32
Manajemen kurang percaya karyawan baru diterima	0.07	3	0.21
Posisi jabatan sudah terisi penuh	0.14	4	0.57
Jumlah karyawan melebihi yang dibutuhkan	0.14	3	0.43
Promosi jabatan keputusan dari kantor pusat	0.07	2	0.14
Subtotal			1.68
<b>TOTAL</b>	<b>1.00</b>		<b>3.29</b>

Berdasarkan pada tabel 2 diatas total faktor-faktor strategi internal (kekuatan dan kelemahan) berjumlah 3.29 dan faktor-faktor kekuatan menyumbang nilai skor sebesar 1.61 sedangkan faktor-faktor kelemahan sebesar 1.68. Maka dapat diartikan bahwa JNE Express Cabang Utama Kota Sorong mempunyai kelemahan yang lebih besar dibandingkan faktor kekuatan tetapi selisih faktor kekuatan dengan faktor kelemahan hanya beda -0.07.

**Tabel 3.**  
**Hasil Matriks EFAS**

Faktor-faktor strategi Eksternal	Bobot	Rating	Bobot* Rating
<b>Peluang</b>			
Karyawan tetap dari karyawan outsourcing	0.12	3	0.36
Karyawan tidak dituntut keahlian yang tinggi	0.09	3	0.27
Perusahaan vendor yang melakukan rekrutmen dan seleksi	0.09	4	0.36
Karyawan outsourcing memahami pekerjaan diberikan	0.12	3	0.36
Seleksi tidak menggolongkan karyawan	0.09	4	0.36
Subtotal			1.73
<b>Ancaman</b>			
Hanya melakukan rekrutmen dan seleksi melalui vendor	0.09	3	0.27
Calon karyawan dari hubungan keluarga/teman	0.06	4	0.24
Hasil seleksi vendor kurang tepat	0.12	2	0.24
Sering menggunakan karyawan outsourcing	0.12	4	0.48

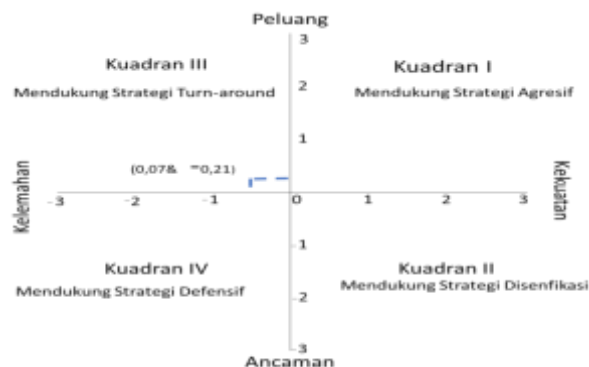
Jarang melakukan rekrutmen selain perusahaan vendor	0.09	3	0.27
Subtotal			1.52
Total	1.00		3.24

Berdasarkan pada tabel 3 pada faktor peluang mempunyai nilai skor sebesar 1.73 sedangkan faktor ancaman mempunyai nilai skor sebesar 1,52 dan total faktor peluang dan ancaman sebesar 3.24. Berarti JNE Express Cabang Utama Kota Sorong mempunyai peluang yang lebih besar dibandingkan faktor ancaman dengan selisih keduanya yaitu sebesar 0.21

### Diagram Matriks SWOT

Setelah proses perhitungan untuk mendapatkan hasil total IFAS dan EFAS selanjutnya merumuskan alternatif strategi dalam bentuk penentuan posisi dalam diagram SWOT. Dan Berdasarkan hasil dari matriks IFAS dan EFAS dapat diketahui skor total kekuatan 1.61, total kelemahan 1.68, total peluang 1.73, dan total ancaman 1.52, maka koordinat internal dan eksternal sebagai berikut :

1. Koordinat analisis Internal  
 $= (\text{Skor Total Kekuatam} - \text{Skor Total Kelemahan})$   
 $= 1,61 - 1,68$   
 $= -0,07$
2. Koordinat analisis Eksternal  
 $= (\text{Skor Total Peluang} - \text{Skor Total Ancaman})$   
 $= 1,73 - 1,52$   
 $= 0,21$



**Gambar 1.** Diagram Matriks SWOT

Berdasarkan gambar 1 diatas dapat diketahui posisi strategi rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh JNE Express Cabang Utama Kota Sorong berada pada kuadran III. Menurut Siagian (2000) pada kuadran III ini menunjukkan perusahaan memiliki banyak peluang tetapi memiliki beberapa masalah atau kelemahan. JNE Express Cabang Utama Kota Sorong memiliki beberapa kelemahan tetapi dengan peluang dari luar dapat bisa meminimalkan kelemahan tersebut. Strategi yang sebaiknya digunakan yaitu pertumbuhan turn around. Dalam hal ini JNE Express Cabang utama Kota Sorong sebaiknya melakukan strategi WO yang menggunakan peluang dalam meminimalkan kelemahan.

**Tabel 4.**  
**Matriks SWOT**

<b>IFAS</b>	<b>STRENGTHS (S)</b>	<b>WEAKNESSES (W)</b>
	Tunjangan yang cukup	Kurang melakukan promosi jabatan
	Gaji yang diberikan sudah UMP	Manajemen kurang percaya dengan karyawan outsourcing yang baru diterima
	Dana rekrutmen dan seleksi tercukupi	Posisi jabatan sudah terisi penuh
	Fasilitas yang dibutuhkan sudah lengkap	Jumlah karyawan melebihi yang dibutuhkan
	Pemegang jabatan sudah diisi karyawan yang tepat	Promosi jabatan keputusan dari kantor pusat
<b>OPPORTUNITIES (O)</b>	<b>STRATEGI (SO)</b>	<b>STRATEGI (WO)</b>
Karyawan tetap dari karyawan outsourcing Karyawan tidak dituntut keahlian yang tinggi Perusahaan vendor yang melakukan rekrutmen dan seleksi Karyawan outsourcing paham pekerjaan dari posisi yang diberikan Seleksi tidak menggolangkan karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meningkatkan penerimaan karyawan outsourcing yang memiliki kemampuan yang baik menjadi karyawan tetap</li> <li>• Meningkatkan dana dalam penerimaan karyawan melalui vendor agar hasil seleksi dan rekrutmen dilakukan lebih baik lagi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengundang seorang trainer dari JNE pusat untuk melakukan pelatihan atau seminar dalam mengembangkan pengetahuan dan keterampilan karyawan di bidangnya</li> <li>• Melakukan masa uji percobaan pada karyawan outsourcing yang baru masuk</li> </ul>
<b>THREATS (T)</b>	<b>STRATEGI (ST)</b>	<b>STRATEGI (WT)</b>
Hanya melakukan rekrutmen dan seleksi melalui vendor Calon karyawan dari hubungan keluarga/teman Hasil seleksi vendor kurang tepat Sering menggunakan karyawan outsourcing Kurang melakukan rekrutmen selain melalui perusahaan vendor	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggunakan dana untuk mencari karyawan dari Badan Latihan Kerja, Media Sosial, atau perguruan tinggi agar bisa lebih luas dalam mendapatkan karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tidak memperpanjang kontrak kerja karyawan outsourcing yang kurang aktif</li> <li>• Mengurangi merekrut dan melakukan seleksi melalui vendor</li> </ul>

Strategi rekrutmen dan seleksi yang dipilih dari hasil diagram SWOT yaitu strategi WO yaitu strategi campuran dari faktor kelemahan dan peluang, strategi WO adalah memanfaatkan peluang untuk meminimalkan kelemahan yang ada didalam perusahaan, berikut strategi WO yang disarankan: 1. mengundang seorang trainer dari JNE pusat untuk melakukan pelatihan atau seminar dalam mengembangkan pengetahuan dan

keterampilan karyawan di bidangnya, apabila jumlah karyawan yang dimiliki sudah terpenuhi bisa melakukan pelatihan atau seminar agar karyawan yang dimiliki bisa bekerja dengan lebih baik lagi; 2.melakukan masa uji percobaan pada karyawan outsourcing yang baru masuk, apabila manajemen kurang percaya dengan karyawan outsourcing yang baru masuk, karyawan baru tersebut bisa diberikan masa percobaan terlebih dahulu agar pekerjaan yang dilakukan diawasi dan dinilai apakah bisa terus memperpanjang kontrak kerjanya

## KESIMPULAN

Hasil dari indentifikasi faktor internal di JNE Express Cabang Utama Kota Sorong dapat diketahui bahwa kekuatan yang dimiliki yaitu: tunjangan yang cukup, gaji yang diberikan sudah UMP, dana rekrutmen dan seleksi tercukupi, fasilitas yang dibutuhkan sudah lengkap, pemegang jabatan sudah diisi karyawan yang tepat. Kelemahan yang dimiliki: kurang melakukan promosi jabatan, manajemen kurang percaya dengan karyawan outsourcing yang baru diterima, posisi jabatan sudah terisi penuh, jumlah karyawan melebihi yang dibutuhkan, dan manajemen butuh keputusan JNE pusat untuk melakukan promosi jabatan. JNE Express Cabang Utama Kota Sorong dapat diketahui bahwa kekuatan yang dimiliki yaitu: karyawan tetap dari karyawan outsourcing, karyawan tidak dituntut keahlian yang tinggi, perusahaan vendor yang melakukan rekrutmen dan seleksi, karyawan outsourcing paham pekerjaan dari posisi yang diberikan, dan seleksi tidak menggolangkan karyawan. Kondisi JNE Express Cabang Utama Kota Sorong dari hasil IFAS sebesar 3,29 dan EFAS sebesar 3,24. Total faktor kekuatan 1,61 dan faktor kelemahan 1,68 lalu total faktor peluang 1,73 dan ancaman 1,52 dengan hasil diagram SWOT di kuadran III, ini menunjukkan bahwa dalam Rekrutmen dan Seleksi yang digunakan menggunakan perusahaan outsourcing oleh JNE Express Cabang Utama Kota Sorong strategi yang tepat untuk diterapkan yaitu strategi Turn-Around

## DAFTAR PUSTAKA

- B, E. S. (2020). *Proses Rekrutmen Pegawai Pada Balai Besar Kulit Karet Dan Plastik Yogyakarta*. 2507(1), 1–9. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>
- Husna, A., & Latifah, N. A. (2018). Penerapan Prinsip Manajemen Sumber Daya Insani di Kampung Cokelat Blitar. *Jurnal Iqtisaduna*, 4(1), 30–45. <https://doi.org/10.24252/iqtisaduna.v4i1a3>
- Ikhram, F. (2018). Pengembangan Manajemen Perubahan Dalam Upaya Meningkatkan Penerapan Enterprise Resource Planning. *Jurnal Ilmiah Magister Ilmu Administrasi (JIMIA)*, XII(1), 77–93.
- Prasetya, Y. S. (2017). Pendekatan Prinsip Good Corporate Governance Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani (Sdi). *El-Jizya : Jurnal Ekonomi Islam*, 5(2), 341–358. <https://doi.org/10.24090/ej.v5i2.1883>
- Santoso, A. (2019). *Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Bank Bca Syariah* ". [https://www.minsal.cl/wp-content/uploads/2019/01/2019.01.23\\_PLAN-NACIONAL-DE-CANCER\\_web.pdf](https://www.minsal.cl/wp-content/uploads/2019/01/2019.01.23_PLAN-NACIONAL-DE-CANCER_web.pdf)
- Sarwo Setyohadi, D. P., Riskiawan, H. Y., Wibowo, M. J., & Hariono, B. (2018). Identifikasi dan Analisis Peningkatan Keterampilan Penggunaan Komputer bagi Santri di Ponpes Sirojul Anwar Jember. *J-Dinamika : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(2),

- 186–188. <https://doi.org/10.25047/j-dinamika.v3i2.1153>
- Setiani, B. (2013). Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 41.
- Wida Lestari, Eka Yulyana, L. A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja pada Operator PT. Riken Engineering Perkasa. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* <https://Jurnal.Unibrah.Ac.Id/Index.Php/JIWP>, 8(3), 178–183. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6358197>
- Wijaya, A. (2021). Manfaat Perencanaan Sumberdaya Daya Manusia di Wecare. id. *Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(April), 1–5.
- Yohanes, & Hajjah, A. (2019). Sistem Penunjang Keputusan Rekomendasi Tenaga Kerja Menggunakan Metode Multi Factor Evaluation Process ( Studi Kasus : STIKOM Pelita Indonesia ). *Jurnal Mahasiswa Aplikasi Teknologi Komputer Dan Informasi*, 1(2), 110–114.