

Word of mouth sebagai sarana perekrutan calon pekerja. studi kasus : pembimbing kelas Bimbingan Tenaga Alumni 45 = Word of Mouth as of recruitment of job applicants. case study : class facilitator of Bimbingan Tenaga Alumni 45

Eren Bramasta Mulyono, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20504426&lokasi=lokal>

Abstrak

Word of mouth (WOM) sebagai sebuah komunikasi informal dapat dimanfaatkan sebagai sarana perekrutan pekerja di sebuah organisasi ataupun perusahaan. BTA 45 adalah sebuah lembaga yang bergerak di bimbingan belajar nonformal telah menerapkan WOM sebagai sarana perekrutan pegawainya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana efektivitas serta kelebihan dan kekurangan WOM sebagai sarana perekrutan pegawai di BTA 45. Penelitian ini menggunakan metode analisis studi literatur, survei, dan wawancara. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa sarana perekrutan WOM di BTA 45 memiliki kelebihan, seperti sedikitnya biaya yang dikeluarkan, mendapatkan calon pelamar sesuai kualifikasi, dan memenuhi kuota pelamar yang diinginkan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan. Adapun kekurangannya seperti kontrol yang terbatas pada informasi yang beredar di masyarakat dan jangkauan penyebaran informasi yang sempit. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan lembaga atau organisasi lainnya dalam menggunakan WOM sebagai salah satu sarana rekrutmen berdasarkan efektifitas yang telah dikaji pada penelitian ini.

<hr>Word of mouth (WOM) as an informal communication can be used as a recruitment tool in organization or company. BTA 45 is an institution engaged in non-formal tutoring that has implemented WOM as a recruitment tool. This study aims to analyze the extent to which effectiveness, strengths and weaknesses of WOM as a recruitment tool for employees in BTA 45. The methods of this study is literature review studies, surveys, and interviews. The results show that WOM as a recruitment tool in BTA 45 has advantages, such as the small amount of costs incurred, getting prospective applicants according to qualifications, and fulfilling the number of hire align with time to hire. The drawbacks are limited control of information circulating in the community and the narrow range of information dissemination. This research is expected to be input and consideration of other institutions or organizations in using WOM as a recruitment tool based on the effectiveness which has been reviewed in this study.