

REKRUTMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Riska Awaliyah

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim
Correspondensi author email: 12310320617@students.uin-suska.ac.id

Khoiruddin

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim
Email: khoiruddinhasibuan227@gmail.com

Rizky Fadillah

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim
Email: Rizkifadillah517@gmail.com

Tuti Andriani

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim
Email: tutiandriani@uin-suska.ac.id

Abstract

Human resource (HR) recruitment is an important aspect of HR management that aims to obtain workers that are in accordance with the needs of the organization. An effective recruitment process ensures that the organization has individuals who are competent, committed, and able to contribute to achieving goals. In the era of globalization and tight competition, recruitment strategies must continue to be adjusted to technological developments and labor market dynamics. This article discusses the concept of HR recruitment, including the stages and methods that can be applied in the recruitment process. Various recruitment methods, both internal and external, have their own advantages and challenges that need to be adjusted to the needs of the organization. In addition, the use of technology in the recruitment process, such as artificial intelligence (AI) and online recruitment applications, further increases the efficiency of candidate selection. A deep understanding of recruitment will help organizations increase their effectiveness in obtaining quality workers. With the right strategy, organizations can create a productive work environment, increase competitiveness, and ensure long-term growth.

Keywords: Recruitment, Human Resources, Recruitment Methods, HR Management

Abstrak

Rekrutmen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen SDM yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses rekrutmen yang efektif memastikan bahwa organisasi memiliki individu yang kompeten, berkomitmen, dan mampu berkontribusi dalam pencapaian tujuan. Dalam era globalisasi dan persaingan yang ketat, strategi rekrutmen harus terus disesuaikan dengan perkembangan teknologi dan dinamika pasar tenaga kerja. Artikel ini membahas konsep rekrutmen SDM, termasuk tahapan dan metode yang dapat diterapkan dalam proses rekrutmen. Berbagai metode rekrutmen, baik internal maupun eksternal, memiliki keunggulan dan tantangan masing-masing yang perlu disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Selain itu, pemanfaatan teknologi dalam proses rekrutmen, seperti kecerdasan buatan (AI) dan aplikasi rekrutmen daring, semakin meningkatkan efisiensi seleksi kandidat. Pemahaman mendalam mengenai rekrutmen akan membantu organisasi meningkatkan efektivitas dalam memperoleh tenaga kerja yang berkualitas. Dengan strategi yang tepat, organisasi dapat menciptakan

lingkungan kerja yang produktif, meningkatkan daya saing, serta menjamin pertumbuhan jangka Panjang

Kata Kunci: Rekrutmen, Sumber Daya Manusia, Metode Rekrutmen, Manajemen SDM

PENDAHULUAN

Rekrutmen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses rekrutmen yang efektif dapat memastikan bahwa organisasi memiliki individu-individu yang kompeten, berkomitmen, dan mampu berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam dunia kerja yang terus berkembang, organisasi harus mampu menyesuaikan strategi rekrutmen mereka agar tetap relevan dengan dinamika pasar tenaga kerja dan kebutuhan bisnis yang terus berubah.

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, strategi rekrutmen yang tepat menjadi faktor kunci dalam keberhasilan suatu organisasi. Rekrutmen yang baik tidak hanya berfokus pada pencarian kandidat yang memenuhi kualifikasi teknis, tetapi juga mempertimbangkan kesesuaian budaya kerja serta potensi jangka panjang calon karyawan dalam organisasi. Oleh karena itu, proses rekrutmen harus dilakukan dengan perencanaan yang matang, mulai dari identifikasi kebutuhan tenaga kerja, penyusunan deskripsi pekerjaan, hingga pelaksanaan seleksi yang adil dan objektif.

Terdapat berbagai metode rekrutmen yang dapat digunakan oleh organisasi, baik secara internal maupun eksternal. Rekrutmen internal dilakukan dengan mempromosikan atau memindahkan karyawan yang sudah ada ke posisi yang lebih tinggi atau berbeda, sementara rekrutmen eksternal melibatkan pencarian kandidat dari luar organisasi melalui berbagai saluran, seperti iklan pekerjaan, agen perekrutan, dan media sosial. Setiap metode memiliki kelebihan dan tantangan tersendiri, sehingga pemilihan metode yang tepat harus disesuaikan dengan kebutuhan spesifik organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang menggunakan pendekatan studi literatur (*literature review*). Pendekatan ini digunakan untuk menelaah secara mendalam berbagai sumber ilmiah yang relevan rekrutmen sumber daya manusia. Studi literatur dianggap sesuai karena memungkinkan peneliti mengevaluasi dan menginterpretasi hasil-hasil penelitian terdahulu secara sistematis guna membangun pemahaman teoretis yang komprehensif serta mengidentifikasi kesenjangan antara kondisi ideal dan realitas yang ada di lapangan (Zed 2008; Snyder 2019).

Proses pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran artikel jurnal ilmiah nasional dan internasional, prosiding konferensi, buku akademik, dan laporan penelitian yang dipublikasikan dalam lima tahun terakhir. Sumber data utama berasal dari database seperti *Google Scholar*, *DOAJ* dan *publish or Perish*.

Analisis data dilakukan menggunakan model analisis isi (*content analysis*), yakni dengan mengkategorikan temuan-temuan dalam literatur berdasarkan tema-tema utama. Peneliti kemudian melakukan sintesis dan perbandingan antar hasil studi untuk menemukan pola, kesamaan, serta perbedaan dalam temuan, yang digunakan sebagai dasar untuk menyusun

kesimpulan dan rekomendasi. Model analisis ini memungkinkan penyusunan kerangka konseptual yang mendukung pengembangan ilmu dan kebijakan pendidikan berbasis teknologi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses pencarian dan menarik minat calon pelamar yang memenuhi syarat untuk mengisi posisi yang kosong, sebagaimana telah direncanakan dalam manajemen sumber daya manusia. Rekrutmen salah satu elemen krusial dalam operasional sebuah perusahaan, organisasi, ataupun lembaga yang tidak boleh diabaikan. Proses rekrutmen yang efektif dapat membantu mengurangi biaya serta memastikan bahwa sumber daya manusia yang diperoleh sesuai dengan kebutuhan sebuah perusahaan (Cupian 2020). Ada beragam penyebab adanya perekrutan seperti adanya ekspansi dalam kegiatan organisasi, pekerja yang mengundurkan diri atau berpindah ke tempat lain, serta posisi yang kosong akibat pemutusan hubungan kerja. Selain itu, perekrutan juga dapat dilakukan untuk menggantikan karyawan yang memasuki masa pensiun.

Beberapa ahli telah mendefinisikan rekrutmen dengan perspektif yang berbeda. Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson mengemukakan bahwa rekrutmen adalah proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu, sehingga perusahaan dapat menyeleksi individu terbaik untuk mengisi posisi yang tersedia. Rekrutmen tidak hanya bertujuan menarik minat calon pekerja untuk bergabung, tetapi juga meningkatkan peluang untuk mempertahankan mereka dalam perusahaan setelah diterima bekerja (Tsauri 2013).

Mathis dan Jackson mendefinisikan rekrutmen sebagai proses menghasilkan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi sesuai untuk bekerja di suatu perusahaan atau organisasi. Sementara itu, Ivancevich menyatakan bahwa rekrutmen mencakup serangkaian aktivitas yang berpengaruh terhadap jumlah serta jenis pelamar, serta keputusan mereka untuk menerima tawaran pekerjaan (Silvia et al. 2024).

Nawawi menjelaskan bahwa rekrutmen merupakan proses memperoleh calon tenaga kerja yang berkualitas untuk mengisi jabatan atau pekerjaan dalam suatu organisasi. Samsudin mendefinisikan rekrutmen sebagai proses pencarian, penemuan, pengundangan, dan penetapan sejumlah individu, baik dari dalam maupun luar perusahaan, sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik yang sesuai dengan perencanaan sumber daya manusia (Setiani 2013).

Simamora juga mengungkapkan bahwa rekrutmen terdiri dari berbagai aktivitas yang bertujuan mencari serta menarik pelamar kerja yang memiliki motivasi, keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengisi kekosongan posisi yang telah diidentifikasi dalam perencanaan tenaga kerja (Moh. Kurdi, 2019).

Secara fundamental, rekrutmen adalah proses mencari dan menarik pelamar yang memiliki kemampuan untuk bekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi. Proses ini dimulai dari pencarian calon pelamar hingga pengumpulan lamaran mereka. Hasil dari proses ini adalah kumpulan calon tenaga kerja yang akan melalui tahap seleksi dan pemilihan.

Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan tahapan dalam memperoleh, menemukan, serta menarik individu untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Selain itu, rekrutmen juga dapat diartikan sebagai proses mendapatkan calon tenaga

kerja yang berkualitas untuk mengisi suatu posisi dalam organisasi. Oleh karena itu, rekrutmen menjadi langkah awal dalam proses penerimaan karyawan di sebuah organisasi.

Tujuan Rekrutmen

Setiap perusahaan dalam proses rekrutmen bertujuan untuk memperoleh calon tenaga kerja yang sesuai dengan posisi yang ditawarkan serta memiliki keahlian di bidangnya. Rekrutmen dilakukan untuk memastikan tersedianya jumlah karyawan yang memadai, sehingga manajer dapat memilih individu yang memenuhi kriteria yang dibutuhkan. Dengan demikian, karyawan yang terpilih diharapkan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan perusahaan.

Terdapat beberapa tujuan dalam proses rekrutmen, di antaranya (Muslimah, 2019):

- a. Menarik sebanyak mungkin calon pelamar agar organisasi memiliki lebih banyak pilihan dalam menyeleksi kandidat yang sesuai dengan standar kualifikasi yang ditetapkan.
- b. Setelah proses perekrutan, diharapkan perusahaan dapat memperoleh karyawan yang kompeten, mampu bekerja dengan baik, dan bertahan dalam jangka waktu yang wajar.
- c. Meningkatkan reputasi organisasi sehingga para pelamar yang tidak lolos tetap memiliki kesan positif terhadap perusahaan.

Tujuan rekrutmen yang lebih spesifik mencakup beberapa aspek penting yang berkaitan dengan kebutuhan organisasi di masa kini maupun masa depan. Berikut adalah beberapa tujuan utama dari proses rekrutmen: (Triyono et al. 2023)

- a. Menyesuaikan Kebutuhan Tenaga Kerja dengan Perkembangan Organisasi

Rekrutmen bertujuan untuk mengidentifikasi dan memenuhi kebutuhan tenaga kerja perusahaan atau lembaga, baik saat ini maupun di masa mendatang. Hal ini berkaitan dengan perubahan signifikan dalam organisasi, seperti ekspansi bisnis, restrukturisasi, atau inovasi dalam sistem kerja. Oleh karena itu, proses rekrutmen harus selaras dengan perencanaan sumber daya manusia serta analisis jabatan yang telah dibuat agar tenaga kerja yang diperoleh benar-benar sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

- b. Mendukung Keberagaman dan Inklusi dalam Organisasi

Salah satu tujuan rekrutmen adalah mendorong keberagaman tenaga kerja dalam suatu perusahaan atau lembaga. Dengan adanya proses rekrutmen yang terencana dengan baik, perusahaan dapat menarik individu dengan latar belakang yang beragam, baik dari segi pengalaman, keterampilan, budaya, maupun perspektif kerja. Hal ini dapat memperkaya lingkungan kerja, meningkatkan kreativitas, serta mendukung inovasi dalam organisasi.

- c. Meningkatkan Efektivitas Proses Seleksi dengan Penyaringan Awal

Rekrutmen berperan dalam menyaring pelamar sejak awal agar hanya kandidat yang benar-benar memenuhi kualifikasi yang akan lanjut ke tahap seleksi berikutnya. Dengan demikian, perusahaan dapat mengurangi jumlah pelamar yang tidak sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan, baik karena kurangnya kompetensi maupun karena memiliki kualifikasi yang terlalu tinggi dan tidak sesuai dengan kebutuhan jabatan. Proses ini membantu perusahaan lebih efisien dalam menyeleksi calon tenaga kerja yang ideal.

- d. Mengoptimalkan Penggunaan Teknik dan Lokasi Rekrutmen

Rekrutmen juga berfungsi sebagai sarana evaluasi terhadap metode dan strategi pencarian tenaga kerja. Dengan menganalisis efektivitas berbagai teknik serta lokasi rekrutmen yang digunakan, perusahaan dapat menentukan pendekatan terbaik dalam

menarik pelamar yang potensial. Misalnya, apakah rekrutmen lebih efektif dilakukan melalui media online, universitas, atau program pelatihan internal. Dengan cara ini, perusahaan dapat menyesuaikan strategi rekrutmen agar lebih tepat sasaran.

Secara keseluruhan, rekrutmen yang terencana dengan baik akan menghasilkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Hal ini tidak hanya membantu perusahaan mencapai target bisnisnya, tetapi juga mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan secara lebih optimal. Jadi, proses rekrutmen tujuannya untuk memperoleh serta menyediakan calon tenaga kerja yang memenuhi kriteria dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk proses seleksi. Setelah kandidat tersedia, tahap selanjutnya adalah menyeleksi tenaga kerja yang telah melalui proses rekrutmen tersebut.

Tahapan Rekrutmen

Proses rekrutmen dimulai dengan mencari calon karyawan atau mengidentifikasi posisi yang kosong, kemudian diakhiri dengan penerimaan lamaran dari para pelamar. Berikut adalah tahapan dalam proses rekrutmen (Hesti Kusumaningrum, Jihan Zalika Rachman, and Mahesa Rangga Maulana 2024):

a. *Sourcing*

Sourcing yaitu bentuk yang dilakukan agar mendapat calon karyawan yang tepat seperti apa yang diperlukan dan dibutuhkan. *Sourcing* merupakan tahap awal dalam proses rekrutmen yang bertujuan untuk menemukan calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau lembaga. Proses ini dapat dilakukan melalui berbagai metode, seperti pengumuman lowongan pekerjaan di media cetak maupun digital, perekrutan melalui portal karier, kerja sama dengan lembaga pendidikan, program referral karyawan, serta pencarian langsung oleh tim rekrutmen melalui platform profesional seperti LinkedIn. Dalam tahap ini, perusahaan berupaya menjangkau sebanyak mungkin kandidat potensial yang memenuhi syarat dasar yang telah ditentukan.

b. *Selection process*

Selection process merupakan tahapan seleksi yang dilakukan untuk menyaring calon karyawan yang telah melamar agar hanya kandidat terbaik yang dipertimbangkan lebih lanjut. Proses ini meliputi berbagai langkah, seperti penyaringan awal berdasarkan kualifikasi dan pengalaman kerja, tes kompetensi atau keterampilan, wawancara awal dengan tim HR, serta asesmen psikologi atau studi kasus sesuai dengan bidang pekerjaan yang dilamar. Selain itu, dalam tahap ini juga dapat dilakukan pengecekan referensi kerja untuk memastikan kredibilitas dan rekam jejak kandidat sebelum melanjutkan ke tahap berikutnya. *Selection process* diperuntukan memilih para calon karyawan yang akan dijadikan kandidat yang sesuai dengan standar Lembaga.

c. *User Process*

User process adalah proses yang diperuntukan untuk memilih calon karyawan yang tepat berdasarkan jabatan yang sedang kosong. *User process* merupakan tahap seleksi lanjutan di mana calon karyawan yang telah lolos seleksi awal akan dinilai lebih spesifik oleh pihak yang berkepentingan, seperti kepala departemen atau manajer unit kerja yang membutuhkan karyawan baru. Dalam tahap ini, calon karyawan akan menjalani wawancara lebih mendalam terkait tugas, tanggung jawab, serta ekspektasi dari posisi yang dilamar. Selain itu, dapat dilakukan simulasi kerja atau uji keterampilan teknis untuk memastikan bahwa kandidat yang

dipilih benar-benar memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan jabatan yang sedang kosong.

Metode Rekrutmen

Sebuah lembaga dapat memilih berbagai metode dalam melakukan rekrutmen tenaga kerja. Berikut adalah beberapa metode yang umum digunakan: (Asdrayany and Zohriah 2024)

a. Iklan

Pengiklanan (*advertising*) merupakan metode yang efektif untuk menarik calon tenaga kerja. Umumnya, perusahaan atau lembaga menyampaikan informasi lowongan kerja melalui berbagai media, seperti papan pengumuman, televisi, radio, surat kabar, majalah, dan internet.

b. *Employee Referrals*

Dalam metode ini, pegawai yang sudah bekerja di suatu lembaga atau perusahaan dapat merekomendasikan seseorang yang sedang mencari pekerjaan kepada departemen personalia. Teknik ini memiliki keuntungan karena perusahaan bisa mendapatkan informasi lebih lengkap tentang pelamar dari orang yang merekomendasikan. Namun, meskipun metode ini legal dan memiliki banyak manfaat, penggunaannya tetap harus dilakukan dengan hati-hati agar tetap objektif dan profesional.

c. *Walk-ins & Write-ins*

Metode ini memungkinkan pencari kerja untuk datang langsung ke perusahaan atau lembaga dan mengisi formulir lamaran yang telah disediakan. Lamaran yang masuk akan disimpan dalam arsip dan dapat digunakan jika ada posisi yang tersedia atau hingga masa berlakunya habis.

d. Kerja Sama dengan Lembaga Pendidikan

Perusahaan atau lembaga dapat menjalin kerja sama dengan institusi pendidikan untuk mendapatkan tenaga kerja yang sudah siap bekerja. Biasanya, proses ini diawali dengan program magang bagi mahasiswa, dan jika mereka memenuhi kriteria, mereka bisa direkrut menjadi karyawan tetap.

e. Rekrutmen melalui Departemen Tenaga Kerja (*Depnakertrans*)

Dalam metode ini, perusahaan memanfaatkan calon tenaga kerja yang direkomendasikan oleh Departemen Tenaga Kerja. Langkah ini merupakan bentuk dukungan perusahaan terhadap program pemerintah dalam menyalurkan tenaga kerja dan mengurangi tingkat pengangguran.

f. Kerja Sama dengan Organisasi Buruh

Beberapa perusahaan memilih untuk bekerja sama dengan serikat buruh dalam proses rekrutmen. Biasanya, perusahaan akan meminta daftar calon tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan dari serikat buruh. Namun, karena serikat buruh masih belum memiliki pengaruh yang besar dalam proses rekrutmen, metode ini belum banyak digunakan.

g. Nepotisme

Metode ini dilakukan dengan merekrut tenaga kerja berdasarkan hubungan kekerabatan, kesamaan suku, agama, atau daerah asal. Biasanya, metode ini tidak terlalu mempertimbangkan kualitas atau kompetensi calon pelamar, melainkan lebih mengutamakan kedekatan hubungan dengan orang-orang yang ada dalam lembaga atau perusahaan.

Terdapat beberapa metode yang dapat digunakan dalam proses rekrutmen karyawan, antara lain (Kasmir 2016):

- a. Menyampaikan informasi secara jelas mengenai perusahaan, posisi yang dibutuhkan, besaran gaji, jenjang karir, serta fasilitas yang disediakan.
- b. Mendesain pengumuman lowongan kerja dengan menarik agar mencerminkan citra perusahaan yang profesional dan terpercaya, karena hal ini sering menjadi pertimbangan utama bagi pelamar.
- c. Memilih media yang tepat untuk mengiklankan lowongan kerja, disesuaikan dengan target audiens dari media tersebut.
- d. Menyebarkan brosur di perguruan tinggi dan lembaga pendidikan ternama, karena institusi tersebut umumnya menghasilkan lulusan yang berkualitas dan bertanggung jawab.
- e. Memberikan rentang waktu pendaftaran yang cukup lama agar dapat menjangkau lebih banyak calon pelamar.

KESIMPULAN

Rekrutmen merupakan tahapan dalam memperoleh, menemukan, serta menarik individu untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Selain itu, rekrutmen juga dapat diartikan sebagai proses mendapatkan calon tenaga kerja yang berkualitas untuk mengisi suatu posisi dalam organisasi. Oleh karena itu, rekrutmen menjadi langkah awal dalam proses penerimaan karyawan di sebuah organisasi. Rekrutmen yang terencana dengan baik akan menghasilkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Hal ini tidak hanya membantu perusahaan mencapai target bisnisnya, tetapi juga mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan secara lebih optimal.

Adapun tahapan dalam proses rekrutmen yaitu *sourcing*, *Selection process*, dan *user process*. Sebuah lembaga dapat memilih berbagai metode dalam melakukan rekrutmen tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Asdrayany, Dessi, and Anis Zohriah. 2024. "Analisis Rekrutmen Tenaga Dalam Organisasi Pendidikan." *Jambura Journal of Educational Management* 5 (1).
- Cupian. 2020. "Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Berdasarkan Perspektif Islamic Human Capital." *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen* 1.
- Hesti Kusumaningrum, Jihan Zalika Rachman, and Mahesa Rangga Maulana. 2024. "Proses Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Talenta Karyawan Terbaik Di Lembaga Pendidikan." *DLAJAR: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran* 3 (2): 220–30. <https://doi.org/10.54259/diajar.v3i2.2459>.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Setiani, Baiq. 2013. "Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan." *Jurnal Ilmiah Widya* 1 (1).
- Silvia, Anis Azmiatu, Ana Khoiriyah, Arief Laksono, Eti Hadiati, and Subandi. 2024. "Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi Untuk Mendapatkan SDM Yang Unggul Pada Lembaga Pendidikan." *Pendas: Jurnal Pendidikan Dasar* 9 (2). <https://doi.org/https://doi.org/10.23969/jp.v9i2.15152>.
- Snyder, Hannah. 2019. "Literature Review as a Research Methodology: An Overview and Guidelines." *Journal of Business Research* 104:333–39. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>.

- Triyono, Aris, Raja Marwan Indra Saputra, Abdul Hairudin, Said Afriaris, and Tri Rahayu. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: Aureka Media Aksara.
- Tsaury, Sofyan. 2013. *MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jember: STAIN Jember Press.
- Zed, Mahmud. 2008. *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.