



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



**ANALYSIS OF TRANSLATION TECHNIQUE AND QUALITY
OF RECRUITMENT TERMINOLOGY IN LINKEDIN'S
AUTOMATIC TRANSLATION OF JOB VACANCY POSTS**

BACHELOR'S THESIS

Submitted as One of the Requirements of Obtain a Bachelor's Degree
in Applied Linguistics (S.Tr.Li)

Izna Zahrani Safitri

2208411010

**STUDY PROGRAM OF ENGLISH FOR BUSINESS AND
PROFESSIONAL COMMUNICATION
DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION
POLITEKNIK NEGERI JAKARTA**

2026



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

PRONOUNCEMENT

I, the undersigned:

Student Name : Izna Zahrani Safitri
Student ID : 2208411010
Study Program : English for Business and Professional Communication
(BISPRO)
Thesis Title : Analysis of Translation Technique and Quality of Recruitment Terminology in LinkedIn's Automatic Translation of Job Vacancy Posts

Hereby declare that this thesis is my original work and is free from plagiarism or any form of imitation of others' works. All quotations and references from other sources have been appropriately cited following the applicable guidelines for academic writing.

If then this pronouncement proves false, I am willing to accept any academic punishment.

Depok, 15 July 2026
The declarant



Izna Zahrani Safitri
2208411010



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

LEGITIMATION

The following thesis is proposed by:

Student Name : Izna Zahrani Safitri
Student ID : 2208411010
Study Program : English for Business and Professional Communication
(BISPRO)
Thesis Title : Analysis of Translation Techniques and Quality of Recruitment Terminology in LinkedIn's Automatic Translation of Job Vacancy Post

It has been examined by the Board of Thesis Examiners on 24 June 2026 and decided
"PASSED"

Board of Thesis Examiners		Signature
Head of Examiner & Examiner 1	: Eky Erlanda Edel, S.Pd., M.Pd.	
Examiner 2	: Prof. Dr. Dra. Ina Sukaesih, Dipl.TESOL., M.M., M.Hum.	
Examiner 3	: Dr. Drs. Nur Hasyim, M.Si, M.Hum.	

Under the supervision of Board of Thesis Supervisors

Board of Thesis Supervisors		Signature
Supervisor	: Elitaria Bestri Agustina Siregar, S.S., M.A.	

Legalized by:
Head of Department
Business Administration

Dr. Wahyudi Utomo, S.Sos., M.Si.
NIP 198007112015041001

Depok 2026
Acknowledged by:
Head of Study Program
English for Business and Professional Communication
(BISPRO)

Farizka Humolungo, S.Pd., M.A.
NIP 199103022023212042



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

PREFACE

Praise and gratitude be to Allah SWT, the Almighty, whose blessings and mercy have enabled the researcher to complete this thesis entitled Analysis of Translation Technique and Quality of Recruitment Terminology in LinkedIn's Automatic Translation of Job Vacancy Posts, submitted as one of the requirements for earning an Applied Bachelor's degree in the English for Business and Professional Communication Study Program. This work would not have been possible without the support and guidance of many parties, and the researcher would like to express sincere gratitude to:

1. Dr. Wahyudi Utomo, S.Sos., M.Si., as the Head of Business Administration Department at Politeknik Negeri Jakarta.
2. Farizka Humolungo, S.Pd., M.A., as the Head of English for Business and Professional Communication Study Program.
3. Elitaria Bestri Agustina Siregar, S.S., M.A., as the thesis advisor, for dedicating her time, energy, and insights throughout the guidance process.
4. The raters, Primi Ambarsari S.Psi, Inanti P. Diran, S.Pd., Ed.M., and Lenny Brida Dipl. TESOL., M.Psi., M.Hum., for their time and willingness to participate in this research.
5. The researcher's beloved family, whose moral support and encouragement have been the greatest source of strength throughout this entire journey.
6. The researcher's dearest friends, Dips, One Day One Juz, Anindya, and Ka Talitha, whose presence and laughter made the hardest moments bearable.
7. All classmates of Bispro 8A, who have shared both the joys and struggles of these four years and always been generous in sharing information and support.
8. Ansos and Kominfo family who brought color and felt like a second family.

May this thesis serve as a meaningful contribution to the field of translation studies and inspire future researchers to continue exploring this area.

Depok, 24 June 2026

Izna Zahrani Safitri



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

CONSENT OF THESIS PUBLICATION FOR ACADEMIC INTEREST

I, the undersigned:

Student Name : Izna Zahrani Safitri
Student ID : 2208411010
Study Program : English for Business and Professional Communication
(BISPRO)
Department : Business Administration
Manuscript : Thesis (*Skripsi*)

In the pursuit of knowledge advancement, I hereby consent to entrust and grant to Politeknik Negeri Jakarta Non-exclusive Royalty-free Right for my thesis entitled:

**ANALYSIS OF TRANSLATION TECHNIQUE AND QUALITY OF
RECRUITMENT TERMINOLOGY IN LINKEDIN'S AUTOMATIC
TRANSLATION OF JOB VACANCY POSTS**

along with any related materials (if necessary). With this Non-exclusive Royalty free Right, Politeknik Negeri Jakarta reserves the right to store, transfer, disseminate, manage in the form of a database, maintain, and publish my thesis while continuing to acknowledge my name as the author/creator and copyright holder.

In witness whereof, I hereby make this statement truthfully.

Made in : Jakarta
On the date of : 15 July 2026
Declared by :

(Izna Zahrani Safitri)

Manuscript: thesis, non-seminar papers, practical work reports, internship reports, professional and specialized tasks.



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

ABSTRACT

Izna Zahrani Safitri. English for Business and Professional Communication Study Program. Analysis of Translation Technique and Quality of Recruitment Terminology in LinkedIn's Automatic Translation of Job Vacancy Posts.

This study analyzes the translation technique and quality of recruitment terminology in LinkedIn's automatic translation of English job vacancy posts into Indonesian. It aims to identify the distribution of recruitment terminology across functional categories, analyze the translation techniques applied by LinkedIn's Neural Machine Translation (NMT) feature, and evaluate the resulting translation quality in terms of accuracy, acceptability, and readability. This study employed a qualitative descriptive design using content analysis and Focus Group Discussion (FGD). The data consisted of 103 recruitment terminology units collected from English-language job vacancy posts published by companies operating in Indonesia on LinkedIn between April and May 2026. Recruitment term categories were classified based on Herold and Roedenbeck's (2025) framework, translation techniques were analyzed using Molina and Albir's (2002) classification, and translation quality was assessed using Nababan, Nuraeni, and Sumardiono's (2012) Translation Quality Assessment model. The findings show that HR Management is the most dominant recruitment term category (53.4%), Established Equivalent is the most frequently applied translation technique (64.6%), and an original finding of this study is a combination technique in which two techniques operate simultaneously within a single term, identified in 13 data units. The overall translation quality obtained a mean score of 2.59, categorized as High, although acceptability received the lowest score among the three quality dimensions. The findings suggest that translation quality is closely related to how standardized a term's professional domain already is in Indonesian professional discourse, while more technical or internationally circulated categories remain more vulnerable to quality variation.

Keywords: LinkedIn, machine translation, recruitment terminology, translation technique, translation quality.



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

ABSTRAK

Izna Zahrani Safitri. Program Studi Bahasa Inggris untuk Komunikasi Bisnis dan Profesional. Analisis Teknik dan Kualitas Penerjemahan Terminologi Rekrutmen dalam Penerjemahan Otomatis LinkedIn pada Postingan Lowongan Kerja.

Penelitian ini menganalisis teknik penerjemahan dan kualitas terminologi rekrutmen pada terjemahan otomatis LinkedIn terhadap unggahan lowongan kerja berbahasa Inggris ke dalam bahasa Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi distribusi terminologi rekrutmen berdasarkan kategori fungsional, menganalisis teknik penerjemahan yang diterapkan oleh fitur Neural Machine Translation (NMT) milik LinkedIn, serta mengevaluasi kualitas terjemahan yang dihasilkan berdasarkan aspek keakuratan, keberterimaan, dan keterbacaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode analisis isi (content analysis) dan Focus Group Discussion (FGD). Data penelitian terdiri atas 103 satuan terminologi rekrutmen yang dikumpulkan dari unggahan lowongan kerja berbahasa Inggris yang dipublikasikan oleh perusahaan yang beroperasi di Indonesia melalui LinkedIn selama periode April hingga Mei 2026. Kategori terminologi rekrutmen diklasifikasikan berdasarkan kerangka Herold dan Roedenbeck (2025), teknik penerjemahan dianalisis menggunakan klasifikasi Molina dan Albir (2002), sedangkan kualitas terjemahan dinilai menggunakan model Penilaian Kualitas Terjemahan dari Nababan, Nuraeni, dan Sumardiono (2012). Hasil penelitian menunjukkan bahwa HR Management merupakan kategori terminologi rekrutmen yang paling dominan (53,4%), sedangkan Established Equivalent merupakan teknik penerjemahan yang paling sering digunakan (64,6%). Temuan orisinal penelitian ini adalah ditemukannya teknik kombinasi, yaitu penggunaan dua teknik penerjemahan secara bersamaan dalam satu istilah, yang teridentifikasi pada 13 satuan data. Secara keseluruhan, kualitas terjemahan memperoleh skor rata-rata sebesar 2,59 yang termasuk dalam kategori tinggi, meskipun aspek keberterimaan memperoleh skor terendah di antara ketiga dimensi kualitas. Temuan ini menunjukkan bahwa kualitas terjemahan berkaitan erat dengan tingkat standarisasi suatu istilah dalam ranah profesional bahasa Indonesia, sedangkan kategori yang lebih teknis atau telah digunakan secara internasional cenderung lebih rentan terhadap variasi kualitas terjemahan.

Kata kunci: LinkedIn, kualitas terjemahan, penerjemahan mesin, teknik penerjemahan, terminologi rekrutmen.



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

TABLE OF CONTENTS

PRONOUNCEMENT	ii
LEGITIMATION	iii
PREFACE	iv
CONSENT OF THESIS PUBLICATION FOR ACADEMIC INTEREST	v
ABSTRACT	vi
ABSTRAK	vii
TABLE OF CONTENTS	viii
LIST OF FIGURES	xi
LIST OF TABLE	xii
CHAPTER I INTRODUCTION	1
1.1 Background of the Study	1
1.2 Statements of the Problems	5
1.3 Objectives of the Study	5
1.4 Limitation of the Study	5
1.5 Significances of the Study	6
1.5.1 Theoretical Significance	6
1.5.2 Practical Significance	6
CHAPTER II LITERATURE REVIEW	7
2.1 Theoretical Review	7
2.1.1 Translation	7
2.1.2 Translation Technique	8
2.1.3 Translation Quality	11
2.1.4 Machine Translation	13
2.1.5 Language for Specific Purposes (LSP)	16
2.1.6 LinkedIn	17



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

2.2 Previous Related Studies.....	18
2.3 Theoretical Framework	26
CHAPTER III RESEARCH METHOD	28
3.1 Research Design	28
3.2 Research Instrument	28
3.3 Data and Source of Data	31
3.3.1 Data	31
3.3.2 Source of Data.....	33
3.4 Sampling Technique.....	33
3.5 Technique of Data Collecting.....	34
3.5.1 Documents Analysis.....	34
3.5.2 Focus Group Discussion (FGD)	35
3.6 Data Validity.....	35
3.6.1 Data Sources Triangulation.....	35
3.6.2 Triangulation of Methods.....	36
3.7 Technique of Data Analysis.....	37
3.7.1 Data Reduction.....	37
3.7.2 Data Display.....	38
3.7.3 Conclusion Drawing and Verification.....	40
CHAPTER IV RESULT AND DISCUSSION	41
4.1 Recruitment Term Category of LinkedIn Post	41
4.1.1 HR Management	42
4.1.2 Recruitment Process.....	43
4.1.3 Digital Recruitment and Analytics	44
4.1.4 Selection.....	44
4.1.5 Candidate Sourcing	45
4.1.6 Onboarding.....	46



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

4.2	Translation Technique of Recruitment Terminology of LinkedIn Post.....	48
4.2.1	Established Equivalent	49
4.2.2	Borrowing Translation Technique	50
4.2.3	Literal Translation Technique.....	51
4.2.4	Reduction, Modulation, Transposition, Adaptation, and Calque Translation Technique	53
4.2.5	Combination Technique	54
4.3	Translation Quality of Recruitment Terminology of LinkedIn Post.....	55
4.3.1	Accuracy	56
4.3.2	Acceptability.....	57
4.3.3	Readability.....	58
4.4	Discussion	59
CHAPTER V CLOSING		66
5.1	Conclusion.....	66
5.2	Suggestions.....	67
REFERENCES.....		69
CURRICULUM VITAE		73
APPENDIX.....		74



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

LIST OF FIGURES

Figure 1.1 Theoretical Framework Diagram.....	27
---	----





Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

LIST OF TABLES

Table 1. 1 Preliminary Observation on the Translation of Professional Recruitment Terminology Using Machine Translation on LinkedIn.....	3
Table 2. 1 Translation Quality Assessment Instrument by Nababan, Nuraeni, and Sumardiono (2012).....	12
Table 2. 2 Recruitment Term Category	16
Table 3. 1 Translation Categories.....	29
Table 3. 2 Recruitment Term Category Classification Instrument.....	30
Table 3. 3 Inclusion and Exclusion Criteria of the Research Data.....	31
Table 3. 4 Data Reduction Table	38
Table 3. 5 Table of Data Display.....	39
Table 4. 1 Recruitment Term Category.....	41
Table 4. 2 Examples of HR Management Terminology.....	42
Table 4. 3 Examples of Recruitment Process Terminology	43
Table 4. 4 Examples of Digital Recruitment and Analytics Terminology	44
Table 4. 5 Examples of Selection Terminology	45
Table 4. 6 Examples of Candidate Sourcing Terminology.....	46
Table 4. 7 Example of Onboarding Terminology.....	47
Table 4. 8 Frequency and Percentage of Translation Techniques	48
Table 4. 9 Example of Established Equivalent Technique	49
Table 4. 10 Examples of Pure Borrowing Technique.....	50
Table 4. 11 Examples of Literal Translation Technique.....	52
Table 4. 12 Examples of Reduction, Modulation, Transposition, Adaptation, and Calque	53
Table 4. 13 Distribution of Combination Technique Patterns	54
Table 4. 14 Descriptive Statistics of Translation Quality by Rater and Dimension (N = 103).....	56
Table 4. 15 Representative Examples of Accuracy Assessment	56
Table 4. 16 Representative Examples of Acceptability Assessment.....	58



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Table 4. 17 Representative Examples of Readability Assessment.....	59
Table 4. 18 Data Display: Recruitment Term Category, Translation Technique, and Quality.....	60





Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

CHAPTER I INTRODUCTION

1.1 Background of the Study

LinkedIn has become one of the most popular professional networking platforms in the world, with over one billion users in more than 200 countries and regions (LinkedIn, 2025). The difference between LinkedIn and typical social media platforms is that LinkedIn is specifically designed to support professional activities such as career development, networking, and recruitment. Many organizations use this platform to advertise job vacancies and connect with potential candidates. These factors make LinkedIn one of the leading platforms for professional communication. The available content on LinkedIn is dominated by information related to the professional world. Various types of content, such as job postings, recruitment announcements, and company information, often use specialized terms that are commonly understood only within specific fields or industries. According to Bowker and Buitrago-Ciro (2019) as well as Bhatia and Bremner (2022), the use of such language falls under Language for Specific Purposes (LSP), which is language used in the context of a specific profession or field of work. Therefore, understanding the terminology used in job postings on LinkedIn is essential so that the information conveyed can be accurately understood by both job seekers and employers.

As a global platform, LinkedIn is used by millions of users from various countries and linguistic backgrounds. However, many job postings on the platform are published in English, particularly by multinational companies and organizations seeking candidates from around the world. This can pose a challenge for users who do not speak English as their primary language. The challenge becomes even greater when job postings contain specialized recruitment terms that are rarely used in everyday communication. Terminology such as talent acquisition, onboarding, headcount, and performance metrics has specific meanings in the field of Human Resource Management. These terms do not only refer to general vocabulary but



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

also describe various processes and practices used in workforce management activities (Cabr , 1999; Herold & Roedenbeck, 2025). Misunderstanding these terms can lead job seekers to misinterpret the information contained in job postings. In the end, language barriers can affect how users understand job opportunities and make decisions related to their careers.

To help users understand content in various languages, LinkedIn offers an automatic translation feature powered by Microsoft Azure Cognitive Services Translator. This feature uses Neural Machine Translation (NMT) technology, an AI-based translation system designed to produce more natural and fluent translations. According to Koehn (2020), NMT is capable of delivering better results compared to previous machine translation approaches. Through this feature, users can immediately read the translated version of a piece of content without having to leave the platform. With this feature, users from diverse linguistic backgrounds can access professional information more easily.

Although it offers many advantages, various studies show that Neural Machine Translation (NMT) systems still face challenges in translating specialized or professional language. Dinu et al. (2019) explain that many specialized terms are not sufficiently represented in the training data used by the system, so translation results are often inconsistent. O'Brien (2022) also notes that Language for Specific Purposes (LSP) texts are more difficult to translate because they contain numerous technical terms and language usage specific to particular fields. Furthermore, Castilho and Knowles (2024) add that machine translation systems still struggle to understand the context and implied meaning within a text. Consequently, translations of professional texts, including job postings, do not always accurately convey the source language's meaning in a way that aligns with the intended context.

These limitations are directly observable in the output of LinkedIn's automatic translation feature. A preliminary observation conducted by the researcher on

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

several English-language job vacancy posts and their automatic Indonesian translations reveals clear inconsistencies in the handling of professional recruitment terminology, as shown in Table 1.1 below.

Table 1. 1 Preliminary Observation on the Translation of Professional Recruitment Terminology Using Machine Translation on LinkedIn

Source Text (ST)	Target Text (TT)
End-to-end recruitment process: Manage the <i>end-to-end recruitment process</i> , including sourcing, screening, and onboarding.	Proses rekrutmen <i>end-to-end</i> : Kelola proses rekrutmen end-to-end , termasuk pengadaan, penyaringan, dan orientasi.
Candidate pipeline : Manage and maintain <i>candidate pipeline</i> actively.	Pipeline kandidat : Kelola dan pelihara <i>pipeline</i> kandidat secara aktif.
Shortlist candidates: Screen resumes and <i>shortlist candidates</i> for further process.	Memilih kandidat: Menyaring resume dan memilih kandidat untuk proses lebih lanjut.

Based on Table 1.1, several issues can be identified in the translation of recruitment terminology. For example, the expression **end-to-end recruitment process** is translated as **proses rekrutmen end-to-end**, where the term **end-to-end** remains untranslated. Similarly, **candidate pipeline** becomes **pipeline kandidat**, retaining the English word *pipeline* even though its meaning could potentially be expressed more clearly in Indonesian. These examples suggest that the system often relies on borrowing when translating specialized recruitment terminology.

Another issue appears in the translation of **shortlist candidates** as **memilih kandidat**. Although the translation conveys a general idea of selecting candidates, it does not fully represent the specific meaning of **shortlisting** in recruitment practice. In professional recruitment, **shortlisting** refers to the process of narrowing a large group of applicants into a smaller group that meets predetermined criteria



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

for further evaluation. By translating the term simply as *memilih*, part of the procedural meaning is lost. As a result, the Indonesian translation becomes less precise than the original expression.

The impact of these translation issues extends beyond linguistic considerations. Many users rely on LinkedIn's automatic translation feature to understand information in job postings and the recruitment process. When key terms are translated inaccurately, users may misinterpret the qualifications, responsibilities, or requirements of a position. In some cases, this has led to users missing out on job opportunities that actually align with their skills. Conversely, users may also apply for unsuitable positions due to a misunderstanding of the job posting information. Therefore, translation quality plays a crucial role in helping users make the right career decisions.

Although the study of machine translation and Language for Specific Purposes (LSP) continues to evolve, studies specifically addressing recruitment terminology on the LinkedIn platform remain relatively limited. Felisia (2023) examined the translation of verbs on the LinkedIn interface but did not analyze recruitment terminology in job postings. Pratama and Kuswardani (2021) focused on evaluating machine translation in the field of mechanical engineering, while Eriani (2023) analyzed translation techniques in business terminology. Additionally, Pratiwi et al. (2023) demonstrated that translation techniques are closely related to translation quality. However, no study has specifically analyzed the translation techniques and the quality of recruitment terminology translations produced by LinkedIn's automatic translation feature.

Based on this research gap, this study aims to identify how professional recruitment terminology is distributed across functional recruitment categories, analyze the translation techniques used by LinkedIn's automatic translation system, and evaluate the resulting translation quality in terms of accuracy, acceptability, and readability. Examining these three aspects together allows the analysis to remain

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

grounded in the professional context in which the terms actually occur, since the categorical composition of the data provides context for interpreting why particular techniques and quality outcomes appear where they do. The results of this study are expected to contribute to translation studies while providing an overview of the strengths and limitations of NMT systems in the context of professional communication.

1.2 Statements of the Problems

This study aims to address the following problems:

1. How is professional recruitment terminology distributed across functional recruitment categories in LinkedIn job vacancy posts?
2. What translation techniques are employed by LinkedIn's automatic translation system in translating the identified recruitment terminology?
3. How is the quality of the translations in terms of accuracy, acceptability, and readability?

1.3 Objectives of the Study

The objectives of this study are:

1. To identify and describe the distribution of professional recruitment terminology across functional recruitment categories in LinkedIn job vacancy posts.
2. To analyze the translation techniques employed by LinkedIn's automatic translation system in translating the identified recruitment terminology.
3. To evaluate the quality of the translations in terms of accuracy, acceptability, and readability.

1.4 Limitation of the Study

This study has several limitations:

1. The data is limited to recent job vacancy posts (April – May 2026) on LinkedIn and their Indonesian translations.



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

2. The analysis refers to the 18 translation techniques proposed by Molina and Albir (2002).
3. Translation quality assessment uses the TQA model by Nababan, Nuraeni, and Sumardiono (2012), using accuracy, acceptability, and readability.
4. The data focuses on Human Resources-related job postings published by companies in Indonesia.
5. This study does not examine user perception and only focuses on translation techniques and translation quality.

1.5 Significances of the Study

The significance of this research can be categorized into theoretical and practical contributions as follows:

1.5.1 Theoretical Significance

1. To enrich translation studies, especially in translation techniques and quality of professional terminology in machine translation.
2. To improve understanding of how translation techniques are applied in specific Recruitment Term Category and their relationship with translation quality.
3. To contribute to research on machine translation in professional platforms and support studies on Language for Specific Purposes (LSP).

1.5.2 Practical Significance

1. For LinkedIn users, to increase awareness of possible inaccuracies in machine translation.
2. For platform developers, providing insights to help improve the quality of machine translation.
3. For translation programs, serving as a reference for teaching translation techniques and evaluating translation quality in digital professional texts.

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

CHAPTER V

CLOSING

5.1 Conclusion

Based on the analysis of the recruitment terminology units collected from LinkedIn job vacancy posts, the three research questions can be answered with reasonable confidence. Regarding category distribution, the data show a strong skew toward HR Management, while Onboarding is barely represented. This gap is wider than initially anticipated, and the pattern suggests that LinkedIn job postings in Indonesia still describe recruitment primarily through general administrative language rather than through terminology specific to each hiring stage. This interpretation should be read as the researcher's own reading of the data rather than a confirmed pattern, since no earlier study has measured this particular categorical composition.

Regarding translation technique, Established Equivalent clearly dominates the data, indicating that LinkedIn's NMT system relies fairly reliably on standardized Indonesian HR vocabulary whenever such vocabulary already exists. The most notable finding from this part of the analysis is the combination technique identified in a subset of the data, in which the system applies two different techniques to two different components of the same compound term. This pattern was not anticipated at the outset of the study and is considered to reveal a genuine characteristic of how machine translation handles compound HR terminology, treating it component by component rather than as a single coherent concept, a pattern that goes beyond what the standard techniques of Molina and Albir (2002) alone would predict.

Regarding translation quality, the overall quality proved higher than initially expected, although acceptability consistently lagged behind accuracy and readability across the dataset. The raters' discussions during the Focus Group

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Discussion help explain why, as a term could be technically accurate yet still feel foreign once placed within a natural Indonesian sentence. This indicates that accuracy and naturalness are not equivalent, and acceptability emerges as the area where LinkedIn's translation feature still has the most room for improvement for professional Indonesian users.

The main conclusion of this study follows from bringing all three findings together in Section 4.4. Categories with vocabulary that is already well established in Indonesian professional and legal discourse, namely HR Management, Recruitment Process, and Selection, consistently relied on Established Equivalent and achieved high quality, while more technical or internationally circulated categories, namely Digital Recruitment and Analytics and Candidate Sourcing, relied more heavily on Borrowing, Literal Translation, and combination techniques and produced less predictable quality. No earlier study has tested this specific category-level relationship, so this mapping between category, technique, and quality is regarded as an original finding of this study, even though the general principle behind it, that a term's domain affects both the technique applied and the resulting quality, is supported by Cabré (1999), Bowker and Buitrago-Cirio (2019), O'Brien (2022), and Dinu et al. (2019). Viewed across every category rather than within a single one, Established Equivalent consistently produced the strongest results wherever it appeared, suggesting that it functions less as a technique that happens to suit certain categories and more as a signal of how settled a given piece of terminology already is in Indonesian professional life. In short, LinkedIn's translation system does not appear to struggle with mistranslation in the ordinary sense so much as with a mismatch between how settled a concept is in Indonesian professional life and how confidently the system can render it, and this distinction is considered the most useful takeaway of this study.

5.2 Suggestions

For LinkedIn and Microsoft Azure Cognitive Services, it is recommended that a dedicated HR and recruitment terminology glossary be developed, particularly for



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

the categories found to be less standardized, namely Digital Recruitment and Analytics and Candidate Sourcing. The system would also benefit from recognizing compound recruitment terms as single conceptual units rather than translating each component separately, since this is precisely where the combination technique was observed to emerge and where some of the more awkward translations occurred. Applying terminology constraint mechanisms similar to those described by Dinu et al. (2019) is considered a reasonable technical direction for addressing this specific weakness.

For LinkedIn users and job seekers in Indonesia, it is recommended that some caution be exercised when reading translated postings containing specialized HR terms, particularly within the categories found to be less consistently translated, and that unfamiliar terms be cross-checked against reliable HR references rather than assuming the translation fully captures the intended professional meaning. For translation and language education programs, the combination technique and the category-level quality differences identified in this study may serve as concrete teaching material illustrating both the strengths and the genuine limitations of machine translation in professional contexts.

Finally, for future researchers, it is recommended that this category-sensitive approach be extended to other professional fields such as finance, healthcare, or law, as the pattern identified here, in which standardized categories translate more reliably than technical or emerging ones, is unlikely to be unique to recruitment terminology. It would also be worth examining how job seekers themselves perceive and are affected by these translation quality differences, since this study evaluated the translations themselves rather than their real-world impact on users making career decisions.



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

REFERENCES

- Baker, M. (2011). *In other words: A coursebook on translation* (2nd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203102893>
- Bhatia, V. K., & Bremner, S. (2022). *The Routledge handbook of language and professional communication*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203072608>
- Bowker, L., & Buitrago-Cirio, J. (2019). *Machine translation and global research: Towards improved machine translation literacy in the scholarly community*. Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/9781787567214>
- Cabré, M. T. (1999). *Terminology: Theory, methods and applications* (J. C. Sager, Ed.; J. A. DeCesaris, Trans.). John Benjamins Publishing Company. <https://doi.org/10.1075/tlrp.1>
- Castilho, S., & Knowles, R. (2024). A survey of context in neural machine translation. *ACM Computing Surveys*, 56(9), 1–34. <https://doi.org/10.1145/3641850>
- Catford, J. C. (1965). *A linguistic theory of translation: An essay in applied linguistics*. Oxford University Press
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Sage Publications.
- Dinu, G., Mathur, P., Federico, M., & Al-Onaizan, Y. (2019). Training neural machine translation to apply terminology constraints. In *Proceedings of the 57th Annual Meeting of the Association for Computational Linguistics* (pp. 3063–3068). Association for Computational Linguistics. <https://doi.org/10.18653/v1/P19-1294>
- Eriani, N. (2023). *Analisis teknik penerjemahan dan kualitas terjemahan istilah bisnis pada situs IDX* [Skripsi, Politeknik Negeri Jakarta].
- Felisia, R. R. S. (2023). Indonesian translation equivalence of action verbs on LinkedIn homepage template. *International Journal of Educational*



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Research & Social Sciences, 4(1), 1–7.
<https://doi.org/10.51601/ijersc.v4i1.601>

- Ghithrif, M. A., & Nugroho, M. (2024). Translation quality of human and machine translation in commercial bilingual website. *International Journal of Educational Research & Social Sciences*, 5(4), 1124–1132.
<https://doi.org/10.51601/ijersc.v5i4.867>
- Herold, M., & Roedenbeck, M. R. H. (2025). AI-driven research in the recruitment and selection process: Application of an AI taxonomy with a systematic literature review. *SAGE Open*, 15(1), 1–23.
<https://doi.org/10.1177/21582440251361746>
- House, J. (2015). *Translation quality assessment: Past and present*. Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9781315752228>
- Hutchins, J. (2004). The Georgetown-IBM experiment demonstrated in January 1954. In *Proceedings of the 6th Conference of the Association for Machine Translation in the Americas (AMTA 2004)*, Lecture Notes in Computer Science, Vol. 3265 (pp. 102–114). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-540-30194-3_10
- Kitzinger, J. (1995). Qualitative research: Introducing focus groups. *BMJ*, 311(7000), 299–302. <https://doi.org/10.1136/bmj.311.7000.299>
- Koehn, P. (2020). *Neural machine translation*. Cambridge University Press.
<https://doi.org/10.1017/9781108608480>
- Language Insight Team. (2018). *An insight into LinkedIn's translation feature*. Language Insight. <https://www.languageinsight.com/blog/2018/an-insight-into-linkedins-translation-feature/>
- Larson, M. L. (1998). *Meaning-based translation: A guide to cross-language equivalence* (2nd ed.). University Press of America.
- Li, M., Ye, K., Ding, Y., Zheng, R., & Liu, Y. (2025). TransBench: Benchmarking machine translation in industrial professional contexts. *Proceedings of the 2025 Annual Conference of the North American Chapter of the Association*



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

for *Computational Linguistics (NAACL 2025)*. Association for Computational Linguistics

LinkedIn. (2025). *About LinkedIn*. <https://about.linkedin.com>

Mahjoub, S., & Kruey, P. (2021). Efficient recruitment with effective job advertisement: An exploratory literature review and research agenda. *Employee Relations*, 43(4), 927–949. <https://doi.org/10.1108/ER-09-2019-0360>

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Sage Publications.

Molina, L., & Albir, A. H. (2002). Translation techniques revisited: A dynamic and functionalist approach. *Meta: Translators' Journal*, 47(4), 498–512. <https://doi.org/10.7202/008033>

Nababan, M. R., Nuraeni, A., & Sumardiono. (2012). Pengembangan model penilaian kualitas terjemahan. *Kajian Linguistik dan Sastra*, 24(1), 39–57. <https://doi.org/10.23917/cls.v24i1.101>

Newmark, P. (1988). *A textbook of translation*. Prentice Hall.

Nida, E. A., & Taber, C. R. (1969). *The theory and practice of translation*. E. J. Brill

O'Brien, S. (2022). Machine translation and cross-language communication in Language for Specific Purposes. In K. Hyland & L. Wong (Eds.), *Specialised English: New directions in ESP and EAP research and practice* (pp. 218–230). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003082224-18>

Podhorcová, L., & Balková, M. (2023). Social media and digital recruitment: Trends and strategies in online talent acquisition. *Journal of Business Management and Economics*, 11(4), 12–21. <https://doi.org/10.36348/sjbms.2023.v08i04.002>

Pratama, R. A., & Kuswardani, R. (2021). Google Translate accuracy in translating specialized language: A case study on mechanical engineering terminology. *JELLT (Journal of English Language and Language Teaching)*, 5(2), 68–78. <https://doi.org/10.36597/jellt.v5i2.11210>



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

- Pratiwi, A. R., Saputri, S. W., & Qona'atun, A. (2023). A comparative analysis of the impact of translation techniques on translation quality. *Lingua*, 23(2), 1–14. <https://doi.org/10.15642/lingua.2023.23.2>
- Rivera-Trigueros, I. (2021). Machine translation systems and quality assessment: A systematic review. *Language Resources and Evaluation*. <https://doi.org/10.1007/s10579-021-09537-5>
- Santosa, R. (2021). *Metodologi penelitian kualitatif kebahasaan*. UNS Press.
- Sanz-Valdivieso, L., & López-Arroyo, B. (2023). Google Translate vs. ChatGPT: Can non-language professionals trust them for specialized translation? In Z. Vetulani & P. Paroubek (Eds.), *Proceedings of the International Conference on Human-Informed Translation and Interpreting Technology (HiT-IT 2023)* (pp. 97–107). Incoma. https://doi.org/10.26615/issn.2683-0078.2023_9
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Sutskever, I., Vinyals, O., & Le, Q. V. (2014). Sequence to sequence learning with neural networks. In *Advances in Neural Information Processing Systems*, 27, 3104–3112. <https://doi.org/10.48550/arXiv.1409.3215>
- Tan, Z., Wang, S., Chen, K., & Shi, X. (2020). Neural machine translation: A review of methods, resources, and tools. *AI Open*, 1, 5–21. <https://doi.org/10.1016/j.aiopen.2020.11.001>
- Vaswani, A., Shazeer, N., Parmar, N., Uszkoreit, J., Jones, L., Gomez, A. N., Kaiser, Ł., & Polosukhin, I. (2017). Attention is all you need. In *Advances in Neural Information Processing Systems*, 30, 5998–6008. <https://doi.org/10.48550/arXiv.1706.03762>



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

CURRICULUM VITAE



Izna Zahrani Safitri

Jakarta

Izna.zahrani.safitri.an22@mhs.wpnj.ac.id

Izna Zahrani Safitri was born in Jakarta on 20 September 2003. She completed her secondary education at SMKN 18 Jakarta, majoring in Accounting and Finance Banking. At the time of writing this thesis, she was an undergraduate student at Politeknik Negeri Jakarta, Department of Business Administration, Study Program of English for Business and Professional Communication.

During her sixth, seventh, and eighth semesters, she participated in internship programs across the media and corporate sectors, beginning with an internship as a Social Media Specialist at PT Pixartistic Sinergi Kreatif, where she managed multiple social media platforms and produced high-volume content under tight publishing schedules. She then continued her professional journey as a Marketing Partnership Intern at PT Sinergi Informatika Semen Indonesia, where she supported cross-divisional coordination, produced Minutes of Meeting, and contributed to business development efforts through direct engagement with clients and partners. Through these experiences, she sharpened her skills in content creation, strategic communication, and stakeholder relations, particularly within the fields of digital marketing and corporate partnership.

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

APPENDIX

Appendix 1: LinkedIn Postings and Bold Terminology

DATA LINKEDIN

Human Resource Job Posting on LinkedIn

NO	Source Language	Target Language	Link Sources
1	 We're Hiring: HRGA Specialist / Manager Are you passionate about Human Resources and ready to grow in a dynamic environment? We're currently looking for a driven and proactive HRGA Specialist / Manager to join our Hiring partner team!  Placement: SCBD, South Jakarta  Working Hours: Monday – Friday, 09:00 – 18:00 Key Responsibilities: 1. Manage the end-to-end recruitment process, including sourcing, screening, and onboarding 2. Oversee HR administration and maintain employee records and documentation 3. Handle payroll processing and BPJS (social security) administration 4. Assist in developing and implementing HR policies, procedures, and systems 5. Maintain and update the HR database and documentation system Support General Affairs (GA) functions and daily office operations Requirements: 1. Bachelor's degree or above in Human Resources, Psychology, Management, or related field 2. Minimum 2 years of experience in HRGA or similar role 3. Experience in startup or agency environment is highly preferred 4. Strong communication skills and ability to work independently 5. Able to thrive in a fast-paced, dynamic environment  If you're ready to take the next step in your HR career, feel free to apply or reach out directly!  Please send your CV to:	 Kami Merekrut: Spesialis / Manajer HRGA Apakah Anda bersemangat tentang Sumber Daya Manusia dan siap untuk tumbuh dalam lingkungan yang dinamis? Saat ini kami sedang mencari Spesialis / Manajer HRGA yang bersemangat dan proaktif untuk bergabung dengan tim mitra Perekrutan kami!  Penempatan: SCBD, Jakarta Selatan  Jam Kerja: Senin – Jumat, 09:00 – 18:00 Tanggung Jawab Utama: 1. Kelola proses rekrutmen end-to-end, termasuk pengadaan, penyaringan, dan orientasi 2. Mengawasi administrasi SDM dan memelihara catatan dan dokumentasi karyawan 3. Menangani pengolahan penggajian dan administrasi BPJS (jaminan sosial) 4. Membantu dalam mengembangkan dan menerapkan kebijakan, prosedur, dan sistem SDM 5. Memelihara dan memperbarui database SDM dan sistem dokumentasi Mendukung fungsi Urusan Umum (GA) dan operasi kantor harian Persyaratan: 1. Gelar sarjana atau lebih tinggi dalam Sumber Daya Manusia, Psikologi, Manajemen, atau bidang terkait 2. Pengalaman minimal 2 tahun dalam HRGA atau peran serupa 3. Pengalaman dalam lingkungan startup atau agensi sangat disukai 4. Keterampilan komunikasi yang kuat dan kemampuan untuk bekerja secara mandiri 5. Mampu berkembang dalam lingkungan yang serba cepat dan dinamis  Jika Anda siap untuk mengambil langkah selanjutnya dalam karir SDM Anda, jangan	https://www.linkedin.com/posts/arvankusmaja_hiring-wear_ehiring-hrga-share-7449357879821737984-Ggeg?utm_source=share&utm_medium=member_and_roid&rcm=ACoAA_D3WsDkBXfyDOqxX1KGnXSBXtiA06fIv7j0

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

	arvan.kusmaja@xingyungroup.com Only candidates who meet the requirements will be processed.	ragu untuk melamar atau menghubungi secara langsung! ✉ Silakan kirim CV Anda ke: arvan.kusmaja@xingyungroup.com Hanya kandidat yang memenuhi persyaratan yang akan diproses.	
2	URGENT HIRING – RECRUITMENT CONSULTANT 📍 South Jakarta (Full WFO) Job Description: - Handle end-to-end recruitment process (from sourcing to onboarding) - Conduct candidate screening and initial interviews - Manage and maintain candidate pipeline actively - Handle administrative tasks related to recruitment process - Provide candidate recommendations to clients based on requirements - Follow up with candidates until the onboarding process is completed Requirements: - Willing to join ASAP - Bachelor's degree (preferably in Human Resources or related field), fresh graduate are welcome - Strong communication skills with strategic & analytical thinking - Able to work independently as well as in a team - Willing to handle hiring for ISP and back-office roles (experience in related positions is a plus) 👍 Like this post & we will do a short screening. Candidates who fit the criteria will be contacted for further process Good luck! 🚀	PEREKUTAN MENDESAK – KONSULTAN REKRUTMEN 📍 Jakarta Selatan (WFO Penuh) Deskripsi Pekerjaan: - Menangani proses rekrutmen end-to-end (mulai dari sumber hingga orientasi) - Melakukan penyaringan kandidat dan wawancara awal - Kelola dan pelihara pipeline kandidat secara aktif - Menangani tugas-tugas administrasi yang terkait dengan proses rekrutmen - Memberikan rekomendasi kandidat kepada klien berdasarkan kebutuhan - Menindaklanjuti dengan kandidat hingga proses orientasi selesai Persyaratan: - Bersedia bergabung secepatnya - Gelar sarjana (lebih disukai di bidang Sumber Daya Manusia atau bidang terkait), lulusan baru dipersilakan - Keterampilan komunikasi yang kuat dengan pemikiran strategis & analitis - Mampu bekerja secara mandiri maupun dalam tim - Bersedia menangani perekrutan untuk peran ISP dan back-office (pengalaman di posisi terkait adalah nilai tambah) 👍 Seperti posting ini & kami akan melakukan penyaringan singkat. Kandidat yang sesuai dengan kriteria akan dihubungi untuk proses lebih lanjut Semoga berhasil! 🚀	https://www.linkedin.com/posts/michaeljeremiah_urgent-hiring-recruitment-consultant-share-7449778104908275712-CQ_X?utm_source=share&utm_medium=member_android&rcm=ACoAAD3WsDkBXfYDOqxX1KGnXSBXtiAo6flv7j0
3	🌟 We Are Hiring – HR Recruitment Intern 🌟 Are you passionate about people and eager to start your career in Human Resources? VPlus Education is offering an exciting	🌟 Kami Merekrut – Magang 🌟 Rekrutmen SDM Apakah Anda bersemangat tentang orang-orang dan ingin memulai karir Anda di	https://www.linkedin.com/posts/thalisa-kania_werehiring-hrinternship-recruitmentintern-



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

	opportunity for young talents to join us as HR Recruitment Intern in the Jakarta Area. This internship is designed to give you real exposure to the recruitment process, where you will not only support day-to-day HR activities but also gain valuable experience in talent acquisition and people management. Your Responsibilities: - Assist in the end-to-end recruitment process, from sourcing to onboarding - Support candidate screening, interview coordination, and documentation - Help manage recruitment databases and maintain accurate records - Contribute to HR initiatives and employer branding projects Through this internship, you will have the chance to grow your professional skills, build meaningful connections, and gain insights into the dynamic world of recruitment. 🚀 📍 Location: Jakarta Area 🔗 Apply now via: bit.ly/RoSosmedintern Take the first step toward a rewarding career in HR and be part of a team that values growth, professionalism, and innovation.	bidang Sumber Daya Manusia? VPlus Education menawarkan kesempatan menarik bagi talenta muda untuk bergabung dengan kami sebagai HR Recruitment Intern di Wilayah Jakarta. Magang ini dirancang untuk memberi Anda eksposur nyata ke proses rekrutmen, di mana Anda tidak hanya akan mendukung kegiatan SDM sehari-hari tetapi juga mendapatkan pengalaman berharga dalam akuisisi bakat dan manajemen sumber daya manusia. Tanggung Jawab Anda: - Membantu dalam proses rekrutmen end-to-end, mulai dari sumber hingga orientasi - Mendukung penyaringan kandidat, koordinasi wawancara, dan dokumentasi - Membantu mengelola database rekrutmen dan memelihara catatan yang akurat - Berkontribusi pada inisiatif SDM dan proyek employer branding Melalui magang ini, Anda akan memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan profesional Anda, membangun koneksi yang bermakna, dan mendapatkan wawasan tentang dunia rekrutmen yang dinamis. 🚀 📍 Lokasi: Wilayah Jakarta 🔗 Daftar sekarang melalui: bit.ly/RoSosmedintern Ambil langkah pertama menuju karir yang bermanfaat di bidang SDM dan jadilah bagian dari tim yang menghargai pertumbuhan, profesionalisme, dan inovasi.	share-7444228924798136320-ERiH?utm_source=share&utm_medium=member_android&rcm=ACoAAD3WsDkBXfYDOqxX1KGnXSBXtiAo6flv7j0
4	🚀 I'm Hiring: RECRUITMENT INTERN (Jakarta-Based) 📍 Location South Jakarta, Indonesia 📄 Job Description - Assist in end-to-end recruitment processes (sourcing, screening, interview coordination) - Post job vacancies on various hiring platforms Screen resumes and shortlist candidates	🚀 Saya Merekrut: RECRUITMENT INTERN (Berbasis di Jakarta) 📍 Lokasi Jakarta Selatan, Indonesia 📄 Deskripsi Pekerjaan - Membantu dalam proses rekrutmen end-to-end (sumber, penyaringan, koordinasi wawancara) - Posting lowongan pekerjaan di berbagai platform perekrutan	https://www.linkedin.com/posts/ikbar-haskara-9ab69610a_im-hiring-recruitment-intern-jakarta-based-share-7447607559735255040-EH2S?utm_source=share&utm_medium=mem

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

	4) Schedule interviews and communicate with candidates 5) Maintain recruitment database and documentation ✓ Requirements 1) Graduated in Psychology, Human Resources, Management, or related field 2) Domiciled in Jakarta (mandatory) 3) Strong communication and interpersonal skills 4) Detail-oriented and well-organized 5) Able to work in a fast-paced environment 6) Proactive, eager to learn, and able to work independently or in a team 7) Available for a minimum 3-months working contract If you're ready to kick-start your career in Blue-Collars Recruitment and thrive in a dynamic environment, we'd love to hear from you! ✉ Send your CV to: bit.ly/rekrutmen-dash	3) Menyaring resume dan memilih kandidat 4) Jadwalkan wawancara dan berkomunikasi dengan kandidat 5) Memelihara database dan dokumentasi rekrutmen ✓ Persyaratan 1) Lulus di bidang Psikologi, Sumber Daya Manusia, Manajemen, atau bidang terkait 2) Berdomisili di Jakarta (wajib) 3) Keterampilan komunikasi dan interpersonal yang kuat 4) Berorientasi pada detail dan terorganisir dengan baik 5) Mampu bekerja di lingkungan yang serba cepat 6) Proaktif, bersemangat untuk belajar, dan mampu bekerja secara mandiri atau dalam tim 7) Tersedia untuk kontrak kerja minimal 3 bulan Jika Anda siap untuk memulai karir Anda di Rekrutmen Kerah Biru dan berkembang di lingkungan yang dinamis, kami akan senang mendengar dari Anda! ✉ Kirim CV Anda ke: bit.ly/rekrutmen-dash	ber_android&rem= =ACoAAD3WSD kBXfYDOqxX1K GnXSBXtiAo6flv 7j0
5	✈ We're Hiring: HR Administrator Supervisor! Are you someone who thrives in structured environments, loves organizing data, and enjoys leading a team? This opportunity might be for you. As an HR Administrator Supervisor, you will play a key role in ensuring HR operations run efficiently while supporting the employee lifecycle from an administrative perspective. ✨ What we're looking for: • Strong experience in HR administration • Leadership or supervisory experience • Detail-oriented & highly organized • Familiar with HR systems and reporting 📍 PT Exa Mitra Solusi, Jakarta Barat Interested or know someone who fits? Feel free to apply below!	✈ Kami Merekrut: Supervisor Administrator SDM! Apakah Anda seseorang yang berkembang dalam lingkungan terstruktur, suka mengatur data, dan senang memimpin tim? Kesempatan ini mungkin untuk Anda. Sebagai Supervisor Administrator SDM, Anda akan memainkan peran kunci dalam memastikan operasi SDM berjalan secara efisien sambil mendukung siklus hidup karyawan dari perspektif administrasi. ✨ Apa yang kami cari: • Pengalaman yang kuat dalam administrasi SDM • Pengalaman kepemimpinan atau pengawasan • Berorientasi pada detail & sangat terorganisir • Terbiasa dengan sistem SDM dan pelaporan 📍 PT Exa Mitra Solusi, Jakarta Barat Tertarik atau mengenal seseorang yang cocok?	https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7453266490285498369?updateEntityUrn=urn%3A%3A%3Afs_updateV2%3A%28sum%3A%3A%3Aactivity%3A7453266490285498369%2CFEEDDETAIL%2CEMPLOY%2CDEFAULT%2Cfalse%29

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

		Jangan ragu untuk mendaftar di bawah ini!	
6	 Requirements: • Final-year student / fresh graduate in Psychology, Management, Communication, or related field • Interested in HR, Employee Engagement, and Company Culture • Creative, proactive, communicative, and detail-oriented • Able to work independently and in a team • Proficient in Microsoft Office / Google Workspace • Able to use CapCut and experienced in content creation • Organizational experience is a plus • Must attach portfolio Job Descriptions: • Assist in employee engagement and company culture programs • Support internal events and company activities • Create internal communication content • Assist HR administrative tasks related to culture programs • Coordinate with internal teams for program execution 📍 Placement: Jakarta Selatan ✉ Send your CV to: recruitment@remala.co.id Subject: HR Internship Culture_Name	 Persyaratan: • Mahasiswa tahun akhir / fresh graduate di bidang Psikologi, Manajemen, Komunikasi, atau bidang terkait • Tertarik pada SDM, Keterlibatan Karyawan, dan Budaya Perusahaan • Kreatif, proaktif, komunikatif, dan berorientasi pada detail • Mampu bekerja secara mandiri dan dalam tim • Mahir dalam Microsoft Office / Google Workspace • Mampu menggunakan CapCut dan berpengalaman dalam pembuatan konten • Pengalaman organisasi adalah nilai tambah • Harus melampirkan portofolio Deskripsi Pekerjaan: • Membantu dalam keterlibatan karyawan dan program budaya perusahaan • Mendukung acara internal dan kegiatan perusahaan • Membuat konten komunikasi internal • Membantu tugas administrasi SDM yang terkait dengan program budaya • Berkoordinasi dengan tim internal untuk pelaksanaan program 📍 Penempatan: Jakarta Selatan ✉ Kirim CV Anda ke: recruitment@remala.co.id Subjek: Culture_Name Magang SDM	https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7453000422983643136?updateEntityUrn=urn%3A%3Afs_updateV2%3A%28urn%3A%3Aactivity%3A7453000422983643136%2CFEEDDETAIL%2CEMPLOY%2CDEFAULT%2Cfalse%29
7	 📍 Position: Recruitment Intern 📍 Location: Orang Tua Group - Jakarta Barat 📄 Job Description: - Support the recruitment process, including talent sourcing and initial screening - Assist with daily HR and administrative tasks - Manage hiring data to support informed talent decisions 🎯 Qualifications: - Minimum 6th semester student or fresh	 📍 Posisi: Magang Rekrutmen 📍 Lokasi: Orang Tua Group - Jakarta Barat 📄 Deskripsi Pekerjaan: - Mendukung proses rekrutmen, termasuk pencarian bakat dan penyalangan awal - Membantu tugas SDM dan administrasi harian - Kelola data perekrutan untuk mendukung keputusan bakat yang tepat 🎯 Kualifikasi:	https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7453284541101719552?updateEntityUrn=urn%3A%3Afs_updateV2%3A%28urn%3A%3Aactivity%3A7453284541101719552%2CFEEDDETAIL%2CEMPLOY%2CDEFAULT%2Cfalse%29



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

- | | | | |
|---|--|---|--|
| | <p>graduate in Psychology (GPA min. 3.00)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aged 19–22 years old - Strong interest in Recruitment/HR - Willing to commit to a 6-month internship - Available for placement in West Jakarta <p>📧 How to Apply:
Send your CV to: tinyurl.com/OTHIRING</p> <p>⚠️ Please note: We do not charge any fees at any stage of the recruitment process.</p> <p>🔗 Check our other posts for more opportunities that might suit you. Thank you!</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Minimal mahasiswa semester 6 atau fresh graduate Psikologi (IPK min. 3.00) - Berusia 19–22 tahun - Minat yang kuat dalam Rekrutmen/SDM - Bersedia berkomitmen untuk magang selama 6 bulan - Tersedia untuk penempatan di Jakarta Barat <p>📧 Cara menerapkan:
Kirim CV Anda ke: tinyurl.com/OTHIRING</p> <p>⚠️ Harap dicatat: Kami tidak membebankan biaya apa pun pada tahap proses rekrutmen apa pun.</p> <p>🔗 Periksa posting kami yang lain untuk lebih banyak peluang yang mungkin cocok untuk Anda. Terima kasih!</p> | |
| 8 | <p>NOW HIRING - HR MANAGER</p> <p>📍 Location: North Jakarta (with frequent travel to North Konawe site)</p> <p>🔗 Industry: Nickel Mining</p> <p>📅 Work Arrangement: On-site</p> <p>Key Responsibilities:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lead recruitment and workforce planning for both head office and site operations • Manage HR operations including industrial relations, payroll, and compliance with labor regulations • Develop HR systems, policies, and performance management processes • Support coordination between management and operational teams, including site-based activities <p>Qualifications:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bachelor's Degree in Psychology, Law, HR Management, or related field • Minimum 8 years of experience in HR, with exposure to mining or site-based operations • Strong understanding of Indonesian labor regulations and industrial relations • Experience in handling recruitment and HR operations in dynamic environments • Strong leadership, communication, and problem-solving skills • Fluent in Mandarin and English (written and spoken) | <p>SEKARANG MEMPEKERJAKAN - MANAJER SDM</p> <p>📍 Lokasi: Jakarta Utara (dengan sering bepergian ke situs Konawe Utara)</p> <p>🔗 Industri: Pertambangan Nikel</p> <p>📅 Pengaturan Kerja: Di Tempat</p> <p>Tanggung Jawab Utama:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Memimpin perekrutan dan perencanaan tenaga kerja untuk kantor pusat dan operasi lokasi • Mengelola operasi SDM termasuk hubungan industrial, penggajian, dan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan • Mengembangkan sistem, kebijakan, dan proses manajemen kinerja SDM • Mendukung koordinasi antara tim manajemen dan operasional, termasuk kegiatan berbasis lokasi <p>Kualifikasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gelar Sarjana Psikologi, Hukum, Manajemen SDM, atau bidang terkait • Pengalaman minimal 8 tahun di bidang SDM, dengan paparan pertambangan atau operasi berbasis lokasi • Pemahaman yang kuat tentang peraturan ketenagakerjaan Indonesia dan hubungan industrial • Pengalaman dalam menangani rekrutmen dan operasi SDM di lingkungan yang dinamis • Keterampilan kepemimpinan, komunikasi, | <p>https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7453246349648691200?updateEntityUrn=urn%3Ali%3Afs_updateV2%3A%28urn%3Ali%3Aactivity%3A7453246349648691200%2CEMENTY%2CDEFAULT%2Cfalse%29</p> |

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

	✉ Send your CV to: ilham.fajrianto.a@gmail.com ✉ Email Subject: HR Manager_Full Name	dan pemecahan masalah yang kuat • Fasih berbahasa Mandarin dan Inggris (tertulis dan lisan) ✉ Kirim CV Anda ke: ilham.fajrianto.a@gmail.com ✉ Subjek Email: Nama SDM Manager_Full	
9	📢 We're Hiring: HR Recruitment (Remote Working) Celerates is currently looking for a passionate and detail-oriented HR Recruitment to support our client in the edutech industry. This role focuses on end-to-end recruitment while also contributing to key HR initiatives such as performance management and employee well-being. If you have strong recruitment experience, excellent communication skills, and are comfortable working remotely, this could be a great opportunity for you. Interested? Check the details and apply below, and don't hesitate to share or tag someone who might be a perfect fit! 🙌 *Only shortlisted candidate will be contacted*	📢 Kami Merekrut: Rekrutmen SDM (Kerja Jarak Jauh) Celerates saat ini sedang mencari Rekrutmen SDM yang bersemangat dan berorientasi pada detail untuk mendukung klien kami di industri edutech. Peran ini berfokus pada rekrutmen end-to-end sekaligus berkontribusi pada inisiatif SDM utama seperti manajemen kinerja dan kesejahteraan karyawan. Jika Anda memiliki pengalaman rekrutmen yang kuat, keterampilan komunikasi yang sangat baik, dan nyaman bekerja dari jarak jauh, ini bisa menjadi peluang besar bagi Anda. Tertarik? Periksa detailnya dan terapkan di bawah ini, dan jangan ragu untuk membagikan atau menandai seseorang yang mungkin sangat cocok! 🙌 *Hanya kandidat terpilih yang akan dihubungi*	https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7442466704963764224?updateEntityUrn=urn%3A%3Afs_updateV2%3A%28urn%3A%3Aactivity%3A7442466704963764224%2CFEED_DETAIL%2CEMPLOY%2CDEFAULT%2Cfalse%29
10	📢 We're Hiring! Recruitment & Employer Branding Intern! Are you passionate about people, talent, and building a strong employer brand? 🙌 We're looking for a motivated intern to join our team at MODA PT Mobilitas Digital Indonesia — a digital mobility company that's growing fast and moving forward. What you'll be working on: ✓ End-to-end recruitment support ✓ Employer branding content & campaigns ✓ Candidate sourcing & talent mapping ✓ HR projects that actually make an impact Who we're looking for: • Final-year student or fresh graduate (any	📢 Kami Merekrut! Rekrutmen & Magang Employer Branding! Apakah Anda bersemangat tentang orang, bakat, dan membangun merek perusahaan yang kuat? 🙌 Kami mencari magang yang termotivasi untuk bergabung dengan tim kami di MODA PT Mobilitas Digital Indonesia — perusahaan mobilitas digital yang berkembang pesat dan bergerak maju. Apa yang akan Anda kerjakan: ✓ Dukungan rekrutmen menyeluruh ✓ Konten & kampanye employer branding ✓ Sumber kandidat & pemetaan bakat ✓ Proyek SDM yang benar-benar berdampak	https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7447478465324515329?updateEntityUrn=urn%3A%3Afs_updateV2%3A%28urn%3A%3Aactivity%3A7447478465324515329%2CFEED_DETAIL%2CEMPLOY%2CDEFAULT%2Cfalse%29

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

	major, HR/Comm/Psychology is a plus) • Creative, detail-oriented, and eager to learn • Comfortable with social media & content creation • Based in or willing to work from Jakarta area Ready to kickstart your career with us? 📧 Click the link in the comments to apply, or tag a friend who'd be a great fit! 🙌	Siapa yang kami cari: • Mahasiswa tahun akhir atau lulusan baru (jurusan apa pun, SDM/Kom/Psikologi adalah nilai tambah) • Kreatif, berorientasi pada detail, dan bersemangat untuk belajar • Nyaman dengan media sosial & pembuatan konten • Berbasis atau bersedia bekerja dari wilayah Jakarta Siapa untuk memulai karir Anda bersama kami? 📧 Klik tautan di komentar untuk mendaftar, atau tandai teman yang sangat cocok! 🙌	
11	Hi all, we're #hiring HR Intern 🙌 The Fabs Co is looking for an HR Intern to support our Human Resources team in handling administrative tasks, employee records, and daily HR operations. 📍 Placement: East Jakarta What You Will Do: - Maintain and organize employee records, including contracts, agreements, and other HR documents - Assist in identifying employee training and development needs - Support the implementation and continuous improvement of HR policies (e.g., annual leave, disciplinary procedures, and company regulations) - Provide administrative support in HR-related matters to assist management in decision-making processes - Assist in overseeing and coordinating office maintenance Qualifications: - Bachelor's degree in Human Resources, Psychology, or a related field (fresh graduates are welcome to apply) - Prior internship or up to 1 year of experience in HR is a plus - Detail-oriented, well-organized, and possess good communication and interpersonal skills Kindly submit your application by filling out the form via the link below. Feel free to tag	Hai semua, kami #hiring HR Intern 🙌 The Fabs Co sedang mencari HR Intern untuk mendukung tim Sumber Daya Manusia kami dalam menangani tugas-tugas administrasi, catatan karyawan, dan operasi SDM harian. 📍 Penempatan: Jakarta Timur Apa yang akan Anda lakukan: - Memelihara dan mengatur catatan karyawan, termasuk kontrak, perjanjian, dan dokumen SDM lainnya - Membantu dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan - Mendukung implementasi dan perbaikan berkelanjutan kebijakan SDM (misalnya, cuti tahunan, prosedur disipliner, dan peraturan perusahaan) - Memberikan dukungan administratif dalam hal-hal terkait SDM untuk membantu manajemen dalam proses pengambilan keputusan - Membantu dalam mengawasi dan mengoordinasikan pemeliharaan kantor Kualifikasi: - Gelar sarjana dalam Sumber Daya Manusia, Psikologi, atau bidang terkait (lulusan baru dipersilakan untuk mendaftar) - Magang sebelumnya atau pengalaman hingga 1 tahun di bidang SDM adalah nilai tambah - Berorientasi pada detail, terorganisir dengan baik, dan memiliki keterampilan komunikasi	https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7442048661968293889?updateEntityUrn=urn%3A%3Afs_updateV2%3A%28sum%3A%3Aactivity%3A7442048661968293889%2CFEEDDETAIL%2CEMPLOY%2Cfalse%29



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

- | | | | |
|----|---|---|--|
| | <p>someone who might be a great fit. Thank you!
 https://bit.ly/FabsCareers</p> | <p>dan interpersonal yang baik</p> <p>Silakan kirimkan aplikasi Anda dengan mengisi formulir melalui tautan di bawah ini. Jangan ragu untuk menandai seseorang yang mungkin cocok. Terima kasih!
 https://bit.ly/FabsCareers</p> | |
| 12 | <p> WE ARE HIRING - HC Recruiter Intern</p> <p> Placement : PT. STGRI, SCBD - Jakarta Selatan</p> <p>We are opening an opportunity for you who are eager to learn and grow in the Human Capital – Recruitment field to join our team!</p> <p> Qualifications :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fresh graduate (Psychology / Human Resource Management / related majors) - Strong interest in Recruitment / HR - Good communication skills - Detail-oriented, disciplined, and responsible - Proficient in Microsoft Excel / Google Sheets - High willingness to learn <p> Responsibilities :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Assist in screening candidate CVs - Schedule candidate interviews - Follow up with candidates - Support recruitment administration & reporting - Update candidate database (HRIS) <p> Submit your CV to :
 https://bit.ly/Rec-STGRI
 recruitment@stgri.com</p> <p>(Subject : HC Intern – Name – Domicile)</p> | <p> KAMI MEREKRUT - HC Recruiter Magang</p> <p> Penempatan : PT. STGRI, SCBD - Jakarta Selatan</p> <p>Kami membuka kesempatan bagi Anda yang ingin belajar dan tumbuh di bidang Human Capital – Recruitment untuk bergabung dengan tim kami!</p> <p> Kualifikasi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fresh graduate (Psikologi / Manajemen Sumber Daya Manusia / jurusan terkait) - Minat yang kuat dalam Rekrutmen / SDM - Keterampilan komunikasi yang baik - Berorientasi pada detail, disiplin, dan bertanggung jawab - Mahir dalam Microsoft Excel / Google Spreadsheet - Kemauan tinggi untuk belajar <p> Tanggung jawab :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Membantu menyaring CV kandidat - Jadwal wawancara kandidat - Menindaklanjuti dengan kandidat - Mendukung administrasi & pelaporan rekrutmen - Perbarui database kandidat (HRIS) <p> Kirimkan CV Anda ke :
 https://bit.ly/Rec-STGRI
 recruitment@stgri.com</p> <p>(Subjek : HC Magang – Nama – Domisili)</p> | <p>https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7451849260993519616?updateEntityUrn=urn%3Ali%3Afs_updateV2%3A%28urn%3Ali%3Aactivity%3A7451849260993519616%2CFEED_DETAIL%2CEMPLOY%2CDEFAULT%2Cfalse%29</p> |
| 13 | <p> Hiring: HRGA (Human Resources & General Affairs)</p> <p> Salary: Rp5.500.000 – Rp7.000.000 (BPJS TK & KESEHATAN)</p> <p>Key Responsibilities:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manage end-to-end HR functions: recruitment, training, performance, payroll & employee relations | <p> Perekrutan: HRGA (Sumber Daya Manusia & Urusan Umum)</p> <p> Gaji: Rp5.500.000 – Rp7.000.000 (BPJS TK & KESEHATAN)</p> <p>Tanggung Jawab Utama:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mengelola fungsi SDM end-to-end: rekrutmen, pelatihan, kinerja, penggajian & hubungan karyawan | <p>https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7446762604489965568?updateEntityUrn=urn%3Ali%3Afs_updateV2%3A%28urn%3Ali%3Aactivity%3A7446762604489965568%2CFEED_DETAIL%2CEMPLOY%2CDEFAULT%2Cfalse%29</p> |



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

	& delivering training sessions *Familiar with ADDIE Model *Trainer Certification is an advantage *Strong analytical thinking & stakeholder management skills Apply Now: Send your CV to recruitment@bakrieland.com Subject: ODP AM – [Your Name]	*Kemampuan yang kuat dalam mengembangkan kerangka pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi * Berpengalaman dalam mengembangkan modul pelatihan & memberikan sesi pelatihan *Akrab dengan Model ADDIE *Sertifikasi Pelatih adalah keuntungan * Pemikiran analitis yang kuat & keterampilan manajemen pemangku kepentingan Daftar Sekarang: Kirim CV Anda ke recruitment@bakrieland.com Subjek: ODP AM – [Nama Anda]	
15	 Urgently Hiring Human Capital Officer! PT Lintas Bahari Nusantara is looking for a passionate and detail-oriented professional to join our HR team! If you enjoy working in recruitment, employee development, and HR operations, this role might be for you. Key Responsibilities : - Manage end-to-end recruitment processes, from manpower planning to onboarding - Collaborate with hiring managers to understand staffing needs and job requirements - Source, screen, and interview candidates to ensure the best fit - Develop and implement talent development programs (training, learning, and performance initiatives) - Conduct Training Needs Analysis (TNA) and support employee development plans - Assist in performance management processes and employee evaluations - Maintain and improve HR processes, SOPs, and employer branding initiatives - Ensure compliance with labor regulations and company policies - Maintain and monitor employee attendance, leave, and overtime records - Handle HR administrative tasks and documentation - Coordinate business travel arrangements (ticket booking, accommodation, scheduling)	 Segera Mempekerjakan Petugas Sumber Daya Manusia! PT Lintas Bahari Nusantara sedang mencari profesional yang bersemangat dan berorientasi pada detail untuk bergabung dengan tim SDM kami! Jika Anda senang bekerja di bidang rekrutmen, pengembangan karyawan, dan operasi SDM, peran ini mungkin cocok untuk Anda. Tanggung Jawab Utama : - Kelola proses rekrutmen end-to-end, mulai dari perencanaan tenaga kerja hingga orientasi - Berkolaborasi dengan manajer perekrutan untuk memahami kebutuhan staf dan persyaratan pekerjaan - Sumber, saring, dan wawancara kandidat untuk memastikan yang paling cocok - Mengembangkan dan melaksanakan program pengembangan bakat (inisiatif pelatihan, pembelajaran, dan kinerja) - Melakukan Analisis Kebutuhan Pelatihan (TNA) dan mendukung rencana pengembangan karyawan - Membantu dalam proses manajemen kinerja dan evaluasi karyawan - Memelihara dan meningkatkan proses SDM, SOP, dan inisiatif employer branding - Memastikan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan dan kebijakan perusahaan - Memelihara dan memantau catatan kehadiran, cuti, dan lembur karyawan - Menangani tugas administrasi dan dokumentasi SDM	https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7453345762970718208?updateEntityUrn=urn%3A%3A%3Afs_updateV2%3A%28sum%3A%3Aactivity%3A7453345762970718208%2CFEEDDETAIL%2CEMPLOY%2Cfalse%29

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

	Requirements : - Bachelor's degree in Human Resources, Psychology, or related field - Minimum 1–2 years of experience in Talent Acquisition, HR Development, or similar role - Strong understanding of recruitment strategies and talent development practices - Excellent communication and interpersonal skills - Ability to manage multiple roles and stakeholders in a fast-paced environment - Experience in maritime, logistics, or similar industries is a plus - Familiar with Excel, HR tools, assessments, and training frameworks 🌊 If you are passionate about maritime operations and ready to take on a dynamic role, we would love to hear from you! ✉️ Apply now or send your CV to: dinda.cahyana@lbn.co.id Subject : HC_Full Name	- Mengoordinasikan pengaturan perjalanan bisnis (pemesanan tiket, akomodasi, penjadwalan) Persyaratan : - Gelar sarjana dalam Sumber Daya Manusia, Psikologi, atau bidang terkait - Pengalaman minimal 1-2 tahun dalam Akuisisi Bakat, Pengembangan SDM, atau peran serupa - Pemahaman yang kuat tentang strategi rekrutmen dan praktik pengembangan bakat - Keterampilan komunikasi dan interpersonal yang sangat baik - Kemampuan untuk mengelola banyak peran dan pemangku kepentingan dalam lingkungan yang serba cepat - Pengalaman di industri maritim, logistik, atau serupa adalah nilai tambah - Terbiasa dengan Excel, alat SDM, penilaian, dan kerangka kerja pelatihan 🌊 Jika Anda bersemangat tentang operasi maritim dan siap untuk mengambil peran yang dinamis, kami akan senang mendengar dari Anda! ✉️ Lamar sekarang atau kirim CV Anda ke: dinda.cahyana@lbn.co.id Subjek : HC_Full Nama	
16	Internship Opportunity at PT Mandom Indonesia Tbk : Talent Acquisition Intern (6 Months) PT Mandom Indonesia Tbk is currently seeking a motivated and detail-oriented active Psychology Student for the role of TA Intern to join our Human Capital team. This role offers hands-on experience in end-to-end recruitment and exposure to various HR initiatives within a dynamic FMCG environment. Notes : This internship is based at our Head Office in Wisma 46, Sudirman, Central Jakarta, with occasional visits required to our factory in Cibitung, Bekasi. If you are passionate about building a career in	Peluang Magang di PT Mandom Indonesia Tbk : Magang Akuisisi Bakat (6 Bulan) PT Mandom Indonesia Tbk saat ini sedang mencari Mahasiswa Psikologi aktif yang termotivasi dan berorientasi pada detail untuk peran TA Intern untuk bergabung dengan tim Human Capital kami. Peran ini menawarkan pengalaman langsung dalam perekrutan end-to-end dan paparan berbagai inisiatif SDM dalam lingkungan FMCG yang dinamis. Catatan : Magang ini berbasis di Kantor Pusat kami di Wisma 46, Sudirman, Jakarta Pusat, dengan kunjungan sesekali ke pabrik kami di Cibitung, Bekasi. Jika Anda bersemangat untuk membangun	https://www.linke din.com/feed/upd ate/urn:li:activity: 74525724683989 48352?updateEnti tyUm=urn%3Ali %3Afs_updateV2 %3A%28urn%3A li%3Aactivity%3 A7452572468398 948352%2CFEE D_DETAIL%2CE MPTY%2CDEFA ULT%2Cfalse%2 9

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

	Talent Acquisition and eager to gain practical experience, we welcome you to apply. And if you know someone who fits the requirements, please feel free to share this opportunity with them.	karir di bidang Akuisisi Bakat dan ingin mendapatkan pengalaman praktis, kami menyambut Anda untuk melamar. Dan jika Anda mengenal seseorang yang sesuai dengan persyaratan, jangan ragu untuk membagikan kesempatan ini dengan mereka.	
17	Hi, LinkedIn People! PT. Multi Bangun Abadi (MBA) is Hiring! We are seeking a highly experienced and results-driven Service Operations Manager to lead our operational excellence. In this role, you will be responsible for overseeing Key Account, ensuring project profitability, and maintaining superior service delivery standards that align with both client expectations and company objectives. Key Responsibilities: - Strategic Leadership: Supervise and mentor the Key Account team to ensure all project deliverables (SOW & TOR) meet client expectations. - Financial Oversight: Manage project billing and exercise rigorous control over operational budgets and execution costs. - Strategic Advisory: Act as a consultant for clients and provide data-driven operational recommendations to the General Manager. - Operational Compliance: Ensure all workflows and manpower management strictly adhere to labor laws, regulations, and Service Level Agreements (SLAs). - Stakeholder Management: Maintain professional engagement with internal stakeholders and external clients to support business growth and expansion. Qualifications: - Education & Experience: Bachelor's Degree (S1) in any field, or a High School/Diploma background with at least 5+ years of proven operational experience. - Industry Expertise: Extensive "hands-on" experience in operations management, with a strong preference for candidates from the Outsourcing or Human Capital sectors. - Special Requirement: Prior experience at PT XLSmart is highly preferred. - Leadership: A proven track record of leading	Hai, LinkedIn People! PT. Multi Bangun Abadi (MBA) sedang Merekrut! Kami mencari Manajer Operasi Layanan yang sangat berpengalaman dan didorong oleh hasil untuk memimpin keunggulan operasional kami. Dalam peran ini, Anda akan bertanggung jawab untuk mengawasi Akun Utama, memastikan profitabilitas proyek, dan mempertahankan standar pemberian layanan unggul yang selaras dengan harapan klien dan tujuan perusahaan. Tanggung Jawab Utama: - Kepemimpinan Strategis: Mengawasi dan membimbing tim Key Account untuk memastikan semua hasil proyek (SOW & TOR) memenuhi harapan klien. - Pengawasan Keuangan: Kelola penagihan proyek dan lakukan kontrol ketat atas anggaran operasional dan biaya eksekusi. - Penasihat Strategis: Bertindak sebagai konsultan untuk klien dan memberikan rekomendasi operasional berbasis data kepada Manajer Umum. - Kepatuhan Operasional: Pastikan semua alur kerja dan manajemen tenaga kerja secara ketat mematuhi undang-undang, peraturan, dan Perjanjian Tingkat Layanan (SLA) ketenagakerjaan. - Manajemen Pemangku Kepentingan: Pertahankan keterlibatan profesional dengan pemangku kepentingan internal dan klien eksternal untuk mendukung pertumbuhan dan ekspansi bisnis. Kualifikasi: - Pendidikan & Pengalaman: Gelar Sarjana (S1) di bidang apa pun, atau latar belakang Sekolah Menengah / Diploma dengan setidaknya 5+ tahun pengalaman operasional yang terbukti.	https://www.linkedin.com/posts/granita-puspa-sari-23021997_hiring-jobvacancy-careeropportunity-share-7453283232474697728-MYml?utm_source=share&utm_medium=member_android&rcm=ACoAAD3WsDkBXfYDOqxXlKGnXSBXtiAo6fIv7j0

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

	and motivating diverse teams to consistently achieve KPIs. - Communication: Exceptional diplomatic, verbal, and written communication skills, with a focus on high-level client relationship management. 📍 Location: WFO (Tebet, South Jakarta) ✉️ How to Apply If you're interested, please sent your CV to Recruitmentinternal@mba.com with the subject: Service Operation Manager – [Your Name] 📢 Only shortlisted candidates will be contacted. 🌟 Wishing good luck to everyone applying!	- Keahlian Industri: Pengalaman "langsung" yang luas dalam manajemen operasi, dengan preferensi yang kuat untuk kandidat dari sektor Outsourcing atau Human Capital. - Persyaratan Khusus: Pengalaman sebelumnya di PT XLSmart sangat disukai. - Kepemimpinan: Rekam jejak yang terbukti dalam memimpin dan memotivasi tim yang beragam untuk secara konsisten mencapai KPI. - Komunikasi: Keterampilan komunikasi diplomatik, verbal, dan tertulis yang luar biasa, dengan fokus pada manajemen hubungan klien tingkat tinggi. 📍 Lokasi: WFO (Tebet, Jakarta Selatan) ✉️ Cara Mendaftar Jika Anda tertarik, silakan kirim CV Anda ke Recruitmentinternal@mba.com dengan subjek: Service Operation Manager – [Nama Anda] 📢 Hanya kandidat terpilih yang akan dihubungi. 🌟 Semoga sukses untuk semua orang yang mendaftar! 🌟	
18	WE ARE HIRING: HUMAN CAPITAL INTERN 📍 Placement: Kelapa Gading, North Jakarta ASSA Group is currently seeking a highly motivated and enthusiastic individual to join our team as a Human Capital Intern, based in Kelapa Gading, North Jakarta. ✅ This internship program offers a valuable opportunity to gain hands-on experience across various Human Capital functions, including recruitment, training & development, organization development, and HC operational activities. ✅ You will be directly involved in supporting strategic people initiatives and end-to-end HR processes. ✅ We are looking for candidates who demonstrate strong interest in Human Resources, possess excellent communication skills, and are eager to learn and grow in a dynamic work environment.	KAMI MEMPEKERJAKAN: MAGANG MODAL MANUSIA 📍 Penempatan: Kelapa Gading, Jakarta Utara ASSA Group saat ini sedang mencari individu yang sangat termotivasi dan antusias untuk bergabung dengan tim kami sebagai Human Capital Intern, yang berbasis di Kelapa Gading, Jakarta Utara. ✅ Program magang ini menawarkan kesempatan berharga untuk mendapatkan pengalaman langsung di berbagai fungsi Human Capital, termasuk rekrutmen, pelatihan & pengembangan, pengembangan organisasi, dan kegiatan operasional HC. ✅ Anda akan terlibat langsung dalam mendukung inisiatif sumber daya manusia strategis dan proses SDM end-to-end. ✅ Kami mencari kandidat yang menunjukkan minat yang kuat pada Sumber Daya Manusia, memiliki keterampilan komunikasi yang sangat baik, dan ingin belajar dan tumbuh	https://www.linkedin.com/posts/naomi-hanabel-95b397172_hiring-internshipopportunit-humancapital-share-7449653031777828864-ENIS?utm_source=share&utm_medium=member_android&rcm=AcoAD3WsDkBXfYDQqxX1KGnXSBXtiAo6flv7j0



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

	👉 If you are a final-year student or fresh graduate in Psychology or Human Resource Management and are ready to take on this challenge, we encourage you to apply. Apply here: https://lnkd.in/gPfUGXUF We can't wait to meet you! ✨	dalam lingkungan kerja yang dinamis. 👉 Jika Anda adalah mahasiswa tahun akhir atau lulusan baru di bidang Psikologi atau Manajemen Sumber Daya Manusia dan siap untuk menghadapi tantangan ini, kami mendorong Anda untuk mendaftar. Terapkan di sini: https://lnkd.in/gPfUGXUF	
19	👉 We're Hiring: Human Capital Team 👉 Looking to grow your HR career or step into a leadership role? Join Samudera Indonesia and be part of a dynamic, collaborative environment. - Human Capital Section Head Lead HC administration, payroll, BPJS, and drive efficient HR operations. 👉 Ideal for experienced HR professionals ready to take on a strategic role. 👉 Apply here: https://lnkd.in/g7sg5--4 - Human Capital Staff Handle HR administration, payroll, BPJS, and employee data management. 👉 Ideal for those with 1+ year experience looking to grow in HR. 👉 Apply here: https://lnkd.in/g-gAjbGg 👉 If you're detail-oriented, reliable, and ready to make an impact, we'd love to hear from you! 📍 West Jakarta Full-time Tag someone who might be a great fit or apply now!	👉 Kami Merekrut: Tim 👉 Sumber Daya Manusia Ingin mengembangkan karir SDM Anda atau melangkah ke peran kepemimpinan? Bergabunglah dengan Samudera Indonesia dan jadilah bagian dari lingkungan yang dinamis dan kolaboratif. - Kepala Seksi Sumber Daya Manusia Memimpin administrasi HC, penggajian, BPJS, dan mendorong operasi SDM yang efisien. 👉 Ideal untuk profesional SDM berpengalaman yang siap mengambil peran strategis. 👉 Terapkan di sini: https://lnkd.in/g7sg5--4 - Staf Sumber Daya Manusia Menangani administrasi SDM, penggajian, BPJS, dan manajemen data karyawan. 👉 Ideal bagi mereka yang memiliki pengalaman 1+ tahun yang ingin tumbuh di SDM. 👉 Terapkan di sini: https://lnkd.in/g-gAjbGg 👉 Jika Anda berorientasi pada detail, andal, dan siap untuk membuat dampak, kami akan senang mendengar dari Anda! 📍 Jakarta Barat Penuh waktu Tandai seseorang yang mungkin sangat cocok atau terapkan sekarang!	https://www.linkedin.com/posts/kellyadr_human-capital-staff-job-in-jakarta-barat-share-7449263364238651392-T8K4?utm_source=share&utm_medium=member_android&rcm=ACoAAD3WsDkBXfYDQqxX1KGnXSBXtiAo6flv7j0
20	We're Hiring: Business Development – Human Capital Solutions Are you a B2B sales hunter who thrives in closing deals and building long-term client	Kami Merekrut: Pengembangan Bisnis – Solusi Sumber Daya Manusia Apakah Anda seorang pemburu penjualan B2B yang berkembang dalam menutup	https://lnkd.in/gs5qsWi5 https://www.linkedin.com/posts/luthfiyya_lwmm_hiring-wearehi

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

	partnerships? At BINAR, we're looking for a driven Business Development professional to help us expand our impact across: • Talent & Outsourcing Solutions • Learning & Development / Training • Digital Transformation Initiatives You'll work with enterprise & multinational clients, lead end-to-end sales cycles, and deliver solution-based offerings that truly create impact. 💡 We're looking for someone who: • Has 3–5 years in B2B Sales / Business Development • Strong in consultative selling & closing deals • Comfortable engaging with HR, Procurement, and C-level stakeholders • Fluent in English & Bahasa Indonesia 💡 Why join BINAR? • High-growth environment • Exposure to enterprise clients • Uncapped incentive scheme • Meaningful work in human capital & digital transformation 📍 Hybrid South Jakarta 👉 Check full details & apply here:	kesepakatan dan membangun kemitraan klien jangka panjang? Di BINAR, kami mencari profesional Pengembangan Bisnis yang bersemangat untuk membantu kami memperluas dampak kami di sekitar: • Solusi Bakat & Outsourcing • Pembelajaran & Pengembangan / Pelatihan • Inisiatif Transformasi Digital Anda akan bekerja dengan klien perusahaan & multinasional, memimpin siklus penjualan end-to-end, dan memberikan penawaran berbasis solusi yang benar-benar menciptakan dampak. 💡 Kami mencari seseorang yang: • Memiliki 3-5 tahun dalam Penjualan B2B / Pengembangan Bisnis • Kuat dalam penjualan konsultatif & menutup transaksi • Nyaman terlibat dengan pemangku kepentingan SDM, Pengadaan, dan C-level • Fasih berbahasa Inggris & Bahasa Indonesia 💡 Mengapa bergabung dengan BINAR? • Lingkungan pertumbuhan tinggi • Eksposur ke klien perusahaan • Skema insentif tanpa batas • Pekerjaan yang bermakna dalam sumber daya manusia & transformasi digital 📍 Hibrida Jakarta Selatan	ring-businessdevelopment-share-7447177571051659264-00DM?utm_source=share&utm_medium=member_android&rcm=AcoAAD3WsDkBXfYDOqxX1KGnXSBXtiAo6flv7j0
21	PT Reska Multi Usaha is hiring: Recruitment Staff 📄 📄 Job Description: - Sourcing candidates - Screening CVs - Conducting interviews - Managing the end-to-end hiring process ✓ Requirements: - Male, minimum D3/S1 degree - Experienced Human Capital Staff (min. 1 year) - Proficient in Microsoft Excel (Pivot Table, VLOOKUP/HLOOKUP, and other formulas) - Detail-oriented, agile, and proactive - Able to multitask and manage multiple priorities simultaneously	PT Reska Multi Usaha sedang merekrut: Staf Rekrutmen 📄 📄 Deskripsi Pekerjaan: - Mencari kandidat - Menyaring CV - Melakukan wawancara - Mengelola proses perekrutan end-to-end ✓ Persyaratan: - Pria, minimal derajat D3/S1 - Staf Human Capital Berpengalaman (min. 1 tahun) - Mahir dalam Microsoft Excel (Tabel Pivot, VLOOKUP/HLOOKUP, dan rumus lainnya) - Berorientasi pada detail, gesit, dan proaktif - Mampu melakukan banyak tugas dan mengelola beberapa prioritas secara	https://www.linkedin.com/posts/ngasihinf-oaja-lokemonit-loker-indonesia-share-7447177571051659264-00DM?utm_source=share&utm_medium=member_android&rcm=AcoAAD3WsDkBXfYDOqxX1KGnXSBXtiAo6flv7j0

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Appendix 2: Data Reduction (Technique)

DATA REDUCTION (TECHNIQUE)

Code	Source Language	Target Language	Domain	Technique
RT01	End-to-end recruitment process	proses rekrutmen end-to-end	Recruitment Process	Borrowing + Literal
RT02	Candidate sourcing	sumber kandidat	Candidate Sourcing	Established Equivalent
RT03	Candidates screening	penyaringan kandidat	Candidate Sourcing	Established Equivalent
RT04	Onboarding process	proses orientasi	Onboarding	Established Equivalent
RT05	Recruitment administration	administrasi rekrutmen	Recruitment Process	Established Equivalent
RT06	HR policies	kebijakan SDM	HR Management	Established Equivalent
RT07	HR database	database SDM	Digital Recruitment & Analytics	Borrowing + Established Equivalent
RT08	Payroll processing	pengolahan penggajian	HR Management	Literal
RT09	Employee records	catatan karyawan	HR Management	Literal
RT10	Human Resources	Sumber Daya Manusia	HR Management	Established Equivalent
RT11	Candidate pipeline	pipeline kandidat	Candidate Sourcing	Borrowing + Established Equivalent
RT12	Initial interview	wawancara awal	Selection	Established Equivalent
RT13	Job vacancies	lowongan pekerjaan	Recruitment Process	Established Equivalent
RT14	Shortlist candidates	memilih kandidat	Selection	Transposition
RT15	Interview coordination	koordinasi wawancara	Selection	Established Equivalent
RT16	Talent acquisition	akuisisi bakat	Candidate Sourcing	Literal
RT17	Employer branding	employer branding	Digital Recruitment & Analytics	Borrowing
RT18	Recruitment database	database rekrutmen	Digital Recruitment & Analytics	Borrowing + Established Equivalent
RT19	HR initiatives	inisiatif SDM	HR Management	Borrowing + Established Equivalent
RT20	Employee engagement	keterlibatan karyawan	HR Management	Established Equivalent
RT21	Performance management	manajemen kinerja	HR Management	Established Equivalent
RT22	Labor regulations	peraturan ketenagakerjaan	HR Management	Established Equivalent
RT23	Industrial relations	hubungan industrial	HR Management	Established Equivalent
RT24	Manpower planning	perencanaan tenaga kerja	HR Management	Established Equivalent

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

RT52	HR Administrator Supervisor	Supervisor Administrator SDM	HR Management	Borrowing + Established Equivalent
RT53	HR tools	alat SDM	Digital Recruitment & Analytics	Established Equivalent
RT54	People management	manajemen sumber daya manusia	HR Management	Established Equivalent + Adatation
RT55	Training modules	modul pelatihan	HR Management	Established Equivalent
RT56	Training sessions	sesi pelatihan	HR Management	Established Equivalent
RT57	Recruitment Intern	Magang Rekrutmen	Recruitment Process	Established Equivalent
RT58	Leadership development	pengembangan kepemimpinan	HR Management	Established Equivalent
RT59	Talent management	manajemen bakat	HR Management	Literal
RT60	KPI	KPI	Digital Recruitment & Analytics	Borrowing
RT61	Compensation structure	struktur kompensasi	HR Management	Established Equivalent
RT62	Labor cost	biaya tenaga kerja	HR Management	Established Equivalent
RT63	Employee attendance	kehadiran karyawan	HR Management	Established Equivalent
RT64	Overtime records	catatan lembur	HR Management	Established Equivalent
RT65	HR Manager	Manajer SDM	HR Management	Established Equivalent
RT66	Probation evaluation	evaluasi masa percobaan	Selection	Established Equivalent
RT67	Payroll	Penggajian	HR Management	Established Equivalent
RT68	HRIS	HRIS	Digital Recruitment & Analytics	Borrowing
RT69	working contract	kontrak kerja	HR Management	Established Equivalent
RT70	Stakeholder management	manajemen pemangku kepentingan	HR Management	Established Equivalent
RT71	Workforce planning	perencanaan tenaga kerja	HR Management	Established Equivalent
RT72	Service delivery	pemberian layanan	HR Management	Established Equivalent
RT73	Operational compliance	kepatuhan operasional	HR Management	Established Equivalent
RT74	Service level agreement	perjanjian tingkat layanan	Recruitment Process	Calque
RT75	Screen resumes	Menyaring resume	Selection	Literal + Borrowing
RT76	employee well-being	kesejahteraan karyawan	HR Management	Established Equivalent
RT77	recruitment experience	pengalaman rekrutmen	Recruitment Process	Established Equivalent
RT78	Human Capital	Human Capital	HR Management	Borrowing

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

RT25	Talent development	pengembangan bakat	HR Management	Established Equivalent
RT26	Training needs analysis	analisis kebutuhan pelatihan	HR Management	Established Equivalent
RT27	HR operations	operasi SDM	HR Management	Literal
RT28	Hiring partner team	tim mitra perekrutan	Recruitment Process	Established Equivalent
RT29	Recruitment consultant	konsultan rekrutmen	Recruitment Process	Established Equivalent
RT30	HR administrator	administrator SDM	HR Management	Borrowing + Established Equivalent
RT31	HR administration	administrasi SDM	HR Management	Established Equivalent
RT32	Employee lifecycle	siklus hidup karyawan	HR Management	Established Equivalent
RT33	HR systems	sistem SDM	Digital Recruitment & Analytics	Established Equivalent
RT34	General Affairs (GA)	Urusan Umum (GA)	HR Management	Established Equivalent
RT35	back-office roles	back-office roles	HR Management	Pure Borrowing
RT36	Employee engagement programs	program keterlibatan karyawan	HR Management	Established Equivalent
RT37	Company culture	budaya perusahaan	HR Management	Established Equivalent
RT38	Internal communication	komunikasi internal	HR Management	Established Equivalent
RT39	Recruitment data	data perekrutan	Digital Recruitment & Analytics	Established Equivalent
RT40	Hiring data	data perekrutan	Digital Recruitment & Analytics	Established Equivalent
RT41	Talent decisions	keputusan bakat	HR Management	Literal
RT42	Blue-collar recruitment	rekrutmen kerah biru	Recruitment Process	Established Equivalent
RT43	HR internship	magang SDM	Recruitment Process	Established Equivalent
RT44	Job requirements	persyaratan pekerjaan	Recruitment Process	Established Equivalent
RT45	Staffing needs	kebutuhan tenaga kerja	Recruitment Process	Established Equivalent
RT46	Hiring manager	manajer perekrutan	Recruitment Process	Established Equivalent
RT47	Recruitment strategies	strategi rekrutmen	Recruitment Process	Established Equivalent
RT48	Talent mapping	pemetaan bakat	Digital Recruitment & Analytics	Literal
RT49	Sourcing candidates	mencari kandidat	Candidate Sourcing	Literal
RT50	Screening CVs	penyaringan CV	Selection	Established Equivalent
RT51	Candidate interview	wawancara kandidat	Selection	Established Equivalent

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

RT52	HR Administrator Supervisor	Supervisor Administrator SDM	HR Management	Borrowing + Established Equivalent
RT53	HR tools	alat SDM	Digital Recruitment & Analytics	Established Equivalent
RT54	People management	manajemen sumber daya manusia	HR Management	Established Equivalent + Adatation
RT55	Training modules	modul pelatihan	HR Management	Established Equivalent
RT56	Training sessions	sesi pelatihan	HR Management	Established Equivalent
RT57	Recruitment Intern	Magang Rekrutmen	Recruitment Process	Established Equivalent
RT58	Leadership development	pengembangan kepemimpinan	HR Management	Established Equivalent
RT59	Talent management	manajemen bakat	HR Management	Literal
RT60	KPI	KPI	Digital Recruitment & Analytics	Borrowing
RT61	Compensation structure	struktur kompensasi	HR Management	Established Equivalent
RT62	Labor cost	biaya tenaga kerja	HR Management	Established Equivalent
RT63	Employee attendance	kehadiran karyawan	HR Management	Established Equivalent
RT64	Overtime records	catatan lembur	HR Management	Established Equivalent
RT65	HR Manager	Manajer SDM	HR Management	Established Equivalent
RT66	Probation evaluation	evaluasi masa percobaan	Selection	Established Equivalent
RT67	Payroll	Penggajian	HR Management	Established Equivalent
RT68	HRIS	HRIS	Digital Recruitment & Analytics	Borrowing
RT69	working contract	kontrak kerja	HR Management	Established Equivalent
RT70	Stakeholder management	manajemen pemangku kepentingan	HR Management	Established Equivalent
RT71	Workforce planning	perencanaan tenaga kerja	HR Management	Established Equivalent
RT72	Service delivery	pemberian layanan	HR Management	Established Equivalent
RT73	Operational compliance	kepatuhan operasional	HR Management	Established Equivalent
RT74	Service level agreement	perjanjian tingkat layanan	Recruitment Process	Calque
RT75	Screen resumes	Menyaring resume	Selection	Literal + Borrowing
RT76	employee well-being	kesejahteraan karyawan	HR Management	Established Equivalent
RT77	recruitment experience	pengalaman rekrutmen	Recruitment Process	Established Equivalent
RT78	Human Capital	Human Capital	HR Management	Borrowing

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

RT79	Hiring platform	platform perekrutan	Digital Recruitment & Analytics	Borrowing + Established Equivalent
RT80	employee development	pengembangan karyawan	HR Management	Established Equivalent
RT81	Certified Human Resources Professional	Certified Human Resources Professional	HR Management	Borrowing
RT82	people development initiatives	pengembangan sumber daya manusia	HR Management	Reduction + Established Equivalent
RT83	SOPs	SOP	HR Management	Borrowing
RT84	HR administrative tasks	tugas administrasi SDM	HR Management	Literal
RT85	TA Intern	TA Intern	Recruitment Process	Borrowing
RT86	Internship program	Program magang	Recruitment Process	Established Equivalent
RT87	Job description	deskripsi pekerjaan	Recruitment Process	Established Equivalent
RT88	Selection criteria	kriteria seleksi	Selection	Established Equivalent
RT89	talent sourcing	pencarian bakat	Candidate Sourcing	Literal
RT90	Conducting interviews	Melakukan wawancara	Selection	Literal
RT91	assessments	penilaian	Selection	Established Equivalent
RT92	end-to-end hiring process	proses perekrutan end-to-end	Recruitment Process	Borrowing + Established Equivalent
RT93	recruitment support	rekrutmen menyeluruh	Recruitment Process	Modulation
RT94	Recruitment field	Recruitment	Recruitment Process	Reduction
RT95	documentation system	sistem dokumentasi	HR Management	Literal
RT96	culture programs	program budaya	HR Management	Literal
RT97	company regulations	Peraturan perusahaan	HR Management	Established Equivalent
RT98	employee relations	Hubungan karyawan	HR Management	Established Equivalent
RT99	disciplinary procedures	Prosedur disipliner	HR Management	Established Equivalent
RT100	Annual leave	Cuti tahunan	HR Management	Established Equivalent
RT101	HC administration	administrasi HC	HR Management	Borrowing + Established Equivalent
RT102	employee data management	Manajemen data karyawan	HR Management	Established Equivalent
RT103	informed talent decisions	keputusan bakat yang tepat	HR Management	Modulation

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Appendix 3: Data Display - Technique and Quality





© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Code	Source Language (SL)	Target Language (TL)	Technique	Accuracy	Acceptability	Readability	Mean Scores	Quality Levels
RT01	End-to-end recruitment process	proses rekrutmen end-to-end	Borrowing + Literal	2,33	2,33	2,33	2,33	Moderate
RT02	Candidate sourcing	sumber kandidat	Established Equivalent	2,33	2,33	2,33	2,33	Moderate
RT03	Candidates screening	penyaringan kandidat	Established Equivalent	3,00	3,00	3,00	3,00	High
RT04	Onboarding process	proses orientasi	Established Equivalent	2,33	2,33	2,33	2,33	Moderate
RT05	Recruitment administration	administrasi rekrutmen	Established Equivalent	2,67	2,67	2,67	2,67	High
RT06	HR policies	kebijakan SDM	Established Equivalent	3,00	3,00	3,00	3,00	High
RT07	HR database	database SDM	Borrowing + Established Equivalent	3,00	3,00	3,00	3,00	High
RT08	Payroll processing	pengolahan penggajian	Literal	1,67	1,67	1,67	1,67	Moderate
RT09	Employee records	catatan karyawan	Literal	1,67	1,67	1,67	1,67	Moderate
RT10	Human Resources	Sumber Daya Manusia	Established Equivalent	3,00	3,00	3,00	3,00	High
RT11	Candidate pipeline	pipeline kandidat	Borrowing + Established Equivalent	1,33	1,33	1,33	1,33	Low
RT12	Initial interview	wawancara awal	Established Equivalent	3,00	3,00	3,00	3,00	High

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Code	Source Language (SL)	Target Language (TL)	Technique	Accuracy	Acceptability	Readability	Mean Scores	Quality Levels
RT13	Job vacancies	lowongan pekerjaan	Established Equivalent	3,00	3,00	3,00	3,00	High
RT14	Shortlist candidates	memilih kandidat	Transposition	1,00	1,00	1,00	1,00	Low
RT15	Interview coordination	koordinasi wawancara	Established Equivalent	3,00	3,00	3,00	3,00	High
RT16	Talent acquisition	akuisisi bakat	Literal	1,67	1,67	1,67	1,67	Moderate
RT17	Employer branding	employer branding	Borrowing	1,33	1,33	1,33	1,33	Low
RT18	Recruitment database	database rekrutmen	Borrowing + Established Equivalent	2,00	2,00	2,00	2,00	Moderate
RT19	HR initiatives	inisiatif SDM	Borrowing + Established Equivalent	1,33	1,33	1,33	1,33	Low
RT20	Employee engagement	keterlibatan karyawan	Established Equivalent	2,67	2,67	2,67	2,67	High
RT21	Performance management	manajemen kinerja	Established Equivalent	3,00	3,00	3,00	3,00	High
RT22	Labor regulations	peraturan ketenagakerjaan	Established Equivalent	3,00	3,00	3,00	3,00	High
RT23	Industrial relations	hubungan industrial	Established Equivalent	3,00	3,00	3,00	3,00	High
RT24	Manpower planning	perencanaan tenaga kerja	Established Equivalent	3,00	3,00	3,00	3,00	High

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Code	Source Language (SL)	Target Language (TL)	Technique	Accuracy	Acceptability	Readability	Mean Scores	Quality Levels
RT25	Talent development	pengembangan bakat	Established Equivalent	2,33	2,33	2,33	2,33	Moderate
RT26	Training needs analysis	analisis kebutuhan pelatihan	Established Equivalent	3,00	3,00	3,00	3,00	High
RT27	HR operations	operasi SDM	Literal	2,33	2,33	2,33	2,33	Moderate
RT28	Hiring partner team	tim mitra perekrutan	Established Equivalent	3,00	3,00	3,00	3,00	High
RT29	Recruitment consultant	konsultan rekrutmen	Established Equivalent	2,67	2,67	2,67	2,67	High
RT30	HR administrator	administrator SDM	Borrowing + Established Equivalent	3,00	3,00	3,00	3,00	High
RT31	HR administration	administrasi SDM	Established Equivalent	3,00	3,00	3,00	3,00	High
RT32	Employee lifecycle	siklus hidup karyawan	Established Equivalent	2,67	2,67	2,67	2,67	High
RT33	HR systems	sistem SDM	Established Equivalent	3,00	3,00	3,00	3,00	High
RT34	General Affairs (GA)	Urusan Umum (GA)	Established Equivalent	3,00	3,00	3,00	3,00	High
RT35	back-office roles	back-office roles	Pure Borrowing	2,33	2,33	2,33	2,33	Moderate
RT36	Employee engagement programs	program keterlibatan karyawan	Established Equivalent	3,00	3,00	3,00	3,00	High

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Code	Source Language (SL)	Target Language (TL)	Technique	Accuracy	Acceptability	Readability	Mean Scores	Quality Levels
RT37	Company culture	budaya perusahaan	Established Equivalent	3,00	3,00	3,00	3,00	High
RT38	Internal communication	komunikasi internal	Established Equivalent	3,00	3,00	3,00	3,00	High
RT39	Recruitment data	data perekrutan	Established Equivalent	3,00	3,00	3,00	3,00	High
RT40	Hiring data	data perekrutan	Established Equivalent	2,33	2,33	2,33	2,33	Moderate
RT41	Talent decisions	keputusan bakat	Literal	1,67	1,67	1,67	1,67	Moderate
RT42	Blue-collar recruitment	rekrutmen kerah biru	Established Equivalent	2,67	2,67	2,67	2,67	High
RT43	HR internship	magang SDM	Established Equivalent	2,67	2,67	2,67	2,67	High
RT44	Job requirements	persyaratan pekerjaan	Established Equivalent	3,00	3,00	3,00	3,00	High
RT45	Staffing needs	kebutuhan tenaga kerja	Established Equivalent	3,00	3,00	3,00	3,00	High
RT46	Hiring manager	manajer perekrutan	Established Equivalent	2,67	2,67	2,67	2,67	High
RT47	Recruitment strategies	strategi rekrutmen	Established Equivalent	2,67	2,67	2,67	2,67	High
RT48	Talent mapping	pemetaan bakat	Literal	2,33	2,33	2,33	2,33	Moderate
RT49	Sourcing candidates	mencari kandidat	Literal	2,67	2,67	2,67	2,67	High

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Code	Source Language (SL)	Target Language (TL)	Technique	Accuracy	Acceptability	Readability	Mean Scores	Quality Levels
RT50	Screening CVs	penyaringan CV	Established Equivalent	3,00	3,00	3,00	3,00	High
RT51	Candidate interview	wawancara kandidat	Established Equivalent	3,00	3,00	3,00	3,00	High
RT52	HR Administrator Supervisor	Supervisor Administrator SDM	Borrowing + Established Equivalent	2,33	2,33	2,33	2,33	Moderate
RT53	HR tools	alat SDM	Established Equivalent	2,33	2,33	2,33	2,33	Moderate
RT54	People management	manajemen sumber daya manusia	Established Equivalent + Adaptation	2,67	2,67	2,67	2,67	High
RT55	Training modules	modul pelatihan	Established Equivalent	3,00	3,00	3,00	3,00	High
RT56	Training sessions	sesi pelatihan	Established Equivalent	3,00	3,00	3,00	3,00	High
RT57	Recruitment Intern	Magang Rekrutmen	Established Equivalent	2,33	2,33	2,33	2,33	Moderate
RT58	Leadership development	pengembangan kepemimpinan	Established Equivalent	3,00	3,00	3,00	3,00	High
RT59	Talent management	manajemen bakat	Literal	2,00	2,00	2,00	2,00	Moderate
RT60	KPI	KPI	Borrowing	2,33	2,33	2,33	2,33	Moderate
RT61	Compensation structure	struktur kompensasi	Established Equivalent	3,00	3,00	3,00	3,00	High

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Code	Source Language (SL)	Target Language (TL)	Technique	Accuracy	Acceptability	Readability	Mean Scores	Quality Levels
RT62	Labor cost	biaya tenaga kerja	Established Equivalent	3,00	3,00	3,00	3,00	High
RT63	Employee attendance	kehadiran karyawan	Established Equivalent	3,00	3,00	3,00	3,00	High
RT64	Overtime records	catatan lembur	Established Equivalent	3,00	3,00	3,00	3,00	High
RT65	HR Manager	Manajer SDM	Established Equivalent	3,00	3,00	3,00	3,00	High
RT66	Probation evaluation	evaluasi masa percobaan	Established Equivalent	3,00	3,00	3,00	3,00	High
RT67	Payroll	Penggajian	Established Equivalent	3,00	3,00	3,00	3,00	High
RT68	HRIS	HRIS	Borrowing	2,33	2,33	2,33	2,33	Moderate
RT69	working contract	kontrak kerja	Established Equivalent	3,00	3,00	3,00	3,00	High
RT70	Stakeholder management	manajemen pemangku kepentingan	Established Equivalent	3,00	3,00	3,00	3,00	High
RT71	Workforce planning	perencanaan tenaga kerja	Established Equivalent	3,00	3,00	3,00	3,00	High
RT72	Service delivery	pemberian layanan	Established Equivalent	3,00	3,00	3,00	3,00	High
RT73	Operational compliance	kepatuhan operasional	Established Equivalent	3,00	3,00	3,00	3,00	High
RT74	Service level agreement	perjanjian tingkat layanan	Calque	3,00	3,00	3,00	3,00	High

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Code	Source Language (SL)	Target Language (TL)	Technique	Accuracy	Acceptability	Readability	Mean Scores	Quality Levels
RT75	Screen resumes	Menyaring resume	Literal + Borrowing	2,67	2,67	2,67	2,67	High
RT76	employee well-being	kesejahteraan karyawan	Established Equivalent	3,00	3,00	3,00	3,00	High
RT77	recruitment experience	pengalaman rekrutmen	Established Equivalent	3,00	3,00	3,00	3,00	High
RT78	Human Capital	Human Capital	Borrowing	2,33	2,33	2,33	2,33	Moderate
RT79	Hiring platform	platform perekrutan	Borrowing + Established Equivalent	2,67	2,67	2,67	2,67	High
RT80	employee development	pengembangan karyawan	Established Equivalent	3,00	3,00	3,00	3,00	High
RT81	Certified Human Resources Professional	Certified Human Resources Professional	Borrowing	2,00	2,00	2,00	2,00	Moderate
RT82	people development initiatives	pengembangan sumber daya manusia	Reduction + Established Equivalent	1,33	1,33	1,33	1,33	Low
RT83	SOPs	SOP	Borrowing	2,67	2,67	2,67	2,67	High
RT84	HR administrative tasks	tugas administrasi SDM	Literal	3,00	3,00	3,00	3,00	High
RT85	TA Intern	TA Intern	Borrowing	2,00	2,00	2,00	2,00	Moderate
RT86	Internship program	Program magang	Established Equivalent	3,00	3,00	3,00	3,00	High

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Code	Source Language (SL)	Target Language (TL)	Technique	Accuracy	Acceptability	Readability	Mean Scores	Quality Levels
RT87	Job description	deskripsi pekerjaan	Established Equivalent	3,00	3,00	3,00	3,00	High
RT88	Selection criteria	kriteria seleksi	Established Equivalent	3,00	3,00	3,00	3,00	High
RT89	talent sourcing	pencarian bakat	Literal	2,00	2,00	2,00	2,00	Moderate
RT90	Conducting interviews	Melakukan wawancara	Literal	3,00	3,00	3,00	3,00	High
RT91	assessments	penilaian	Established Equivalent	3,00	3,00	3,00	3,00	High
RT92	end-to-end hiring process	proses perekrutan end-to-end	Borrowing + Established Equivalent	2,33	2,33	2,33	2,33	Moderate
RT93	recruitment support	rekrutmen menyeluruh	Modulation	1,00	1,00	1,00	1,00	Low
RT94	Recruitment field	Recruitment	Reduction	1,00	1,00	1,00	1,00	Low
RT95	documentation system	sistem dokumentasi	Literal	3,00	3,00	3,00	3,00	High
RT96	Company culture programs	program budaya perusahaan	Literal	3,00	3,00	3,00	3,00	High
RT97	company regulations	Peraturan perusahaan	Established Equivalent	3,00	3,00	3,00	3,00	High
RT98	employee relations	Hubungan karyawan	Established Equivalent	3,00	3,00	3,00	3,00	High

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Code	Source Language (SL)	Target Language (TL)	Technique	Accuracy	Acceptability	Readability	Mean Scores	Quality Levels
RT99	disciplinary procedures	Prosedur disipliner	Established Equivalent	2,67	2,67	2,67	2,67	High
RT100	Annual leave	Cuti tahunan	Established Equivalent	3,00	3,00	3,00	3,00	High
RT101	HC administration	administrasi HC	Borrowing + Established Equivalent	2,00	2,00	2,00	2,00	Moderate
RT102	employee data management	Manajemen data karyawan	Established Equivalent	2,67	2,67	2,67	2,67	High
RT103	informed talent decisions	keputusan bakat yang tepat	Modulation	1,00	1,00	1,00	1,00	Low

**POLITEKNIK
NEGERI
JAKARTA**



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Appendix 4: Data of Raters Assessment

Rater 1 — Bu Primi (Human Resource)

Code	Source Text (SL)	Target Text (TL)	Accuracy	Acceptability	Readability	Reason
RT01	End-to-end recruitment process	proses rekrutmen end-to-end	3	2	3	Proses rekrutmen dari awal hingga akhir
RT02	Candidate sourcing	sumber kandidat	3	2	3	Pencarian sumber kandidat
RT03	Candidates screening	penyaringan kandidat	3	2	3	Seleksi kandidat
RT04	Onboarding process	proses orientasi	2	3	3	"Orientasi" hanya mencakup sebagian makna "onboarding" yang lebih luas
RT05	Recruitment administration	administrasi rekrutmen	3	3	3	
RT06	HR policies	kebijakan SDM	3	3	3	
RT07	HR database	database SDM	3	3	3	
RT08	Payroll processing	pengolahan penggajian	2	2	2	Proses penggajian
RT09	Employee records	catatan karyawan	2	2	2	Data karyawan
RT10	Human Resources	Sumber Daya Manusia	3	3	3	
RT11	Candidate pipeline	pipeline kandidat	1	1	2	Tahapan kandidat dalam proses recruitment
RT12	Initial interview	wawancara awal	3	3	3	
RT13	Job vacancies	lowongan pekerjaan	3	3	3	
RT14	Shortlist candidates	memilih kandidat	1	1	2	daftar kandidat terpilih
RT15	Interview coordination	koordinasi wawancara	3	3	3	
RT16	Talent acquisition	akuisisi bakat	2	1	1	"talent acquisition" sering dipertahankan dalam bahasa aslinya, "akuisisi bakat" terasa agak kaku, dalam praktik
RT17	Employer branding	employer branding	1	1	1	Citra perusahaan
RT18	Recruitment database	database rekrutmen	3	3	3	Recruitment: perekrutan (yg sudah diterima) bukan rekrutmen (prosesnya). Database: pangkalan data/kumpulan data
RT19	HR initiatives	inisiatif SDM	1	1	1	Perbedaan makna
RT20	Employee engagement	keterlibatan karyawan	3	3	3	
RT21	Performance management	manajemen kinerja	3	3	3	
RT22	Labor regulations	peraturan ketenagakerjaan	3	3	3	
RT23	Industrial relations	hubungan industrial	3	3	3	
RT24	Manpower planning	perencanaan tenaga kerja	3	3	3	

Halaman 1

Code	Source Text (SL)	Target Text (TL)	Accuracy	Acceptability	Readability	Reason
RT25	Talent development	pengembangan bakat	3	3	3	Pengembangan SDM
RT26	Training needs analysis	analisis kebutuhan pelatihan	3	3	3	
RT27	HR operations	operasi SDM	3	2	2	"operasi SDM" terasa kurang lazim; dalam praktik lebih sering disebut "operasional SDM" atau "operasional HR"
RT28	Hiring partner team	tim mitra Perekrutan	3	2	2	Makna cukup tersampaikan, namun penulisan "Perekrutan" dengan huruf kapital tidak sesuai kaidah. Lebih tepat: "tim mitra perekrutan"
RT29	Recruitment consultant	konsultan rekrutmen	3	3	3	
RT30	HR administrator	administrator SDM	3	3	3	
RT31	HR administration	administrasi SDM	3	3	3	
RT32	Employee lifecycle	siklus hidup karyawan	2	2	2	"siklus hidup karyawan" terasa agak harfiah. Alternatif: "siklus karyawan" lebih ringkas dan lazim
RT33	HR systems	sistem SDM	3	3	3	
RT34	General Affairs (GA)	Urusan Umum (GA)	3	2	3	Secara makna tepat. Namun dalam praktik di Indonesia, "General Affairs" atau "GA" lebih lazim dipertahankan tanpa diterjemahkan
RT35	back-office roles	back-office roles	3	2	2	Tidak diterjemahkan sama sekali. Meski "back-office" umum di industri, "roles" seharusnya diterjemahkan. Lebih tepat: "peran back office"
RT36	Employee engagement programs	program keterlibatan karyawan	3	3	3	
RT37	Company culture	budaya perusahaan	3	3	3	
RT38	Internal communication	komunikasi internal	3	3	3	
RT39	Recruitment data	data perekrutan	3	2	3	Data rekrutmen
RT40	Hiring data	data perekrutan	2	2	2	Data penerimaan karyawan
RT41	Talent decisions	keputusan bakat	2	2	2	"Keputusan bakat" terasa tidak alamiah. Makna "talent decisions" adalah keputusan yang berkaitan dengan pengelolaan talenta. Lebih tepat: "keputusan terkait talenta"
RT42	Blue-collar recruitment	rekrutmen kerah biru	3	2	2	"Kerah biru" kurang lazim dalam BSA. Lebih dikenal: "rekrutmen pekerja lapangan/rekrutmen pekerja kasar"
RT43	HR internship	magang SDM	3	3	3	Peserta magang SDM
RT44	Job requirements	persyaratan pekerjaan	3	3	3	
RT45	Staffing needs	kebutuhan tenaga kerja	3	3	3	
RT46	Hiring manager	manajer perekrutan	2	2	2	"Hiring manager" dalam HR adalah manajer departemen yang membutuhkan karyawan (bukan manajer yang mengelola proses rekrutmen). Terjemahan ini menimbulkan ambiguitas peran

Halaman 2



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Code	Source Text (SL)	Target Text (TL)	Accuracy	Acceptability	Readability	Reason
RT47	Recruitment strategies	strategi rekrutmen	3	3	3	
RT48	Talent mapping	pemetaan bakat	3	3	3	
RT49	Sourcing candidates	mencari kandidat	2	3	3	"Sourcing" dalam HR mencakup identifikasi dan pendekatan aktif ke kandidat pasif. Lebih tepat: "pencarian kandidat"
RT50	Screening CVs	penyaringan CV	3	3	3	
RT51	Candidate interview	wawancara kandidat	3	3	3	
RT52	HR Administrator Supervisor	Supervisor Administrator SDM	3	2	2	Makna tersampaikan, namun urutan kata terasa tidak natural. Dalam BSA lebih lazim: "Supervisor Administrasi SDM"
RT53	HR tools	alat SDM	2	2	2	"HR tools" merujuk pada perangkat/aplikasi/sistem. "Alat SDM" terasa kurang tepat. Lebih baik: "perangkat SDM" atau "alat bantu SDM"
RT54	people management	manajemen sumber daya manusia	2	2	3	"People management" lebih fokus pada pengelolaan individu secara langsung oleh atasan, berbeda dengan HRM. Terjemahan terlalu kaku.
RT55	Training modules	modul pelatihan	3	3	3	
RT56	Training sessions	sesi pelatihan	3	3	3	
RT57	Recruitment Intern	Magang Rekrutmen	3	3	3	
RT58	Leadership development	pengembangan kepemimpinan	3	3	3	
RT59	Talent management	manajemen bakat	2	2	3	Mengelola talenta karyawan
RT60	KPI	KPI	3	3	3	
RT61	Compensation structure	struktur kompensasi	3	3	3	
RT62	Labor cost	biaya tenaga kerja	3	3	3	
RT63	Employee attendance	kehadiran karyawan	3	3	3	
RT64	Overtime records	catatan lembur	3	3	3	Data lembur karyawan
RT65	HR Manager	Manajer SDM	3	3	3	
RT66	Probation evaluation	evaluasi masa percobaan	3	3	3	
RT67	Payroll	Pengajian	3	3	3	
RT68	HRIS	HRIS	3	3	3	
RT69	working contract	kontrak kerja	3	3	3	

Halaman 3

Code	Source Text (SL)	Target Text (TL)	Accuracy	Acceptability	Readability	Reason
RT70	Stakeholder management	manajemen pemangku kepentingan	3	3	3	
RT71	Workforce planning	perencanaan tenaga kerja	3	3	3	
RT72	Service delivery	pemberian layanan	3	2	2	"pemberian layanan" terasa sedikit kaku. "Penyampaian layanan" atau "pelayanan" lebih lazim dalam konteks HR
RT73	Operational compliance	kepatuhan operasional	3	3	3	
RT74	Service level agreement	perjanjian tingkat layanan	3	3	3	
RT75	Screen resumes	Menyaring resume	3	3	3	
RT76	employee well-being	kesejahteraan karyawan	3	3	3	
RT77	recruitment experience	pengalaman rekrutmen	3	3	3	
RT78	Human Capital	Human Capital	3	2	2	Tidak diterjemahkan. Padanan "modal manusia" sudah dikenal dalam literatur ekonomi Indonesia
RT79	Hiring platform	platform perekrutan	3	2	3	"Platform" adalah kata pinjaman yang sudah sangat lazim, sehingga kebernamaan masih cukup baik
RT80	employee development	pengembangan karyawan	3	3	3	
RT81	Certified Human Resources Professional	Certified Human Resources Professional	3	3	3	
RT82	people development initiatives	pengembangan sumber daya manusia	2	2	3	Kata "initiatives" tidak diterjemahkan. Makna menjadi lebih sampt. Lebih tepat: "inisiatif pengembangan SDM"
RT83	SOPs	SOP	3	3	3	
RT84	HR administrative tasks	tugas administrasi SDM	3	3	3	
RT85	TA Intern	TA Intern	3	2	2	"TA" (Talent Acquisition) adalah akronim internal yang mungkin tidak dipahami semua pembaca. Lebih baik: "Magang Talent Acquisition" atau dijelaskan kepanjangannya
RT86	internship program	Program magang	3	3	3	
RT87	Job description	deskripsi pekerjaan	3	3	3	
RT88	Selection criteria	kriteria seleksi	3	3	3	
RT89	talent sourcing	pencarian bakat	2	2	2	"Sourcing" dalam konteks HR mencakup strategi proaktif mendekati kandidat pasif. "Pencarian bakat" menyederhanakan maknanya. Lebih tepat: "pencarian dan penjangkauan talenta"
RT90	Conducting interviews	Melakukan wawancara	3	3	3	
RT91	assessments	penilaian	3	3	3	
RT92	end-to-end hiring process	proses perekrutan end-to-end	3	2	3	"End-to-end" dipertahankan karena belum ada padanan baku yang ringkas, masih dapat dipahami pembaca

Halaman 4



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Code	Source Text (SL)	Target Text (TL)	Accuracy	Acceptability	Readability	Reason
RT93	recruitment support	rekrutmen menyeluruh	1	1	1	"Support" (dukungan/bantuan) diterjemahkan sebagai "menyeluruh" - distorsi makna signifikan. Lebih tepat: "dukungan rekrutmen"
RT94	Recruitment field	Recruitment	1	1	1	Kata "field" dihilangkan sepenuhnya. Terjemahan tidak lengkap. Lebih tepat: "bidang rekrutmen"
RT95	documentation system	sistem dokumentasi	3	3	3	
RT96	Company culture programs	program budaya perusahaan	3	2	2	Makna tepat, namun terdapat kesalahan ejaan: "perusahaan" seharusnya "perusahaan". Kesalahan ini mengurangi keberterimaan dan keterbacaan
RT97	company regulations	Peraturan perusahaan	3	3	3	
RT98	employee relations	Hubungan karyawan	3	3	3	
RT99	disciplinary procedures	Prosedur disiplin	3	3	3	
RT100	Annual leave	Cuti tahunan	3	3	3	
RT101	HC administration	administrasi HC	3	3	3	
RT102	employee data management	Manajemen data karyawan	2	2	2	"Informed" bermakna "berdasarkan data/informasi yang kual", bukan sekadar "tepat". Nuansa pengambilan keputusan berbasis data hilang
RT103	informed talent decisions	keputusan bakat yang tepat	1	1	1	

Halaman 5

NEGERI
JAKARTA



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Rater 2 — Maam Inanti (Akademisi)

Code	Source Text (SL)	Target Text (TL)	Accuracy	Acceptability	Readability	Reason
RT01	End-to-end recruitment process	proses rekrutmen end-to-end	2	2	2	Keseluruhan proses rekrutmen / proses rekrutmen yang komprehensif
RT02	Candidate sourcing	sumber kandidat	1	1	1	Sourcing: mencari / mengumpulkan kandidat
RT03	Candidates screening	penyaringan kandidat	3	3	3	
RT04	Onboarding process	proses orientasi	3	3	3	
RT05	Recruitment administration	administrasi rekrutmen	2	2	2	Proses administrasi rekrutmen
RT06	HR policies	kebijakan SDM	3	3	3	
RT07	HR database	database SDM	3	3	3	
RT08	Payroll processing	pengolahan penggajian	1	1	1	Processing: pemrosesan penggajian
RT09	Employee records	catatan karyawan	1	1	1	Rekam jejak
RT10	Human Resources	Sumber Daya Manusia	3	3	3	
RT11	Candidate pipeline	pipeline kandidat	1	1	1	Pipeline: Alur kandidat, alur identifikasi
RT12	Initial interview	wawancara awal	3	3	3	
RT13	Job vacancies	lowongan pekerjaan	3	3	3	
RT14	Shortlist candidates	memilih kandidat	1	1	1	Shortlist: daftar kandidat terpilih
RT15	Interview coordination	koordinasi wawancara	3	3	3	
RT16	Talent acquisition	ekspansi bakat	1	1	1	Perbedaan makna dalam HR, talent: orang yang berpotensi
RT17	Employer branding	employer branding	1	1	1	Membangun pencitraan perusahaan (penjenamaan)
RT18	Recruitment database	database rekrutmen	1	1	1	Recruitment: perekrutan (yg sudah diformat) bukan rekrutmen (prosesnya). Database: pangkalan data/kumpulan data
RT19	HR initiatives	inisiatif SDM	1	1	1	Initiative: gagasan SDM
RT20	Employee engagement	keterlibatan karyawan	2	2	2	
RT21	Performance management	manajemen kinerja	3	3	3	
RT22	Labor regulations	peraturan ketenagakerjaan	3	3	3	
RT23	Industrial relations	hubungan industrial	3	3	3	
RT24	Manpower planning	perencanaan tenaga kerja	3	3	3	

Halaman 6

Code	Source Text (SL)	Target Text (TL)	Accuracy	Acceptability	Readability	Reason
RT25	Talent development	pengembangan bakat	1	1	1	Talent: bukan bakat - SDM / karyawan
RT26	Training needs analysis	analisis kebutuhan pelatihan	3	3	3	
RT27	HR operations	operasi SDM	1	1	1	operasional SDM
RT28	Hiring partner team	tim mitra Perekrutan	3	3	3	
RT29	Recruitment consultant	konsultan rekrutmen	2	2	2	Recruitment: perekrutan. Konsultan perekrutan
RT30	HR administrator	administrator SDM	3	3	3	
RT31	HR administration	administrasi SDM	3	3	3	
RT32	Employee lifecycle	siklus hidup karyawan	3	3	3	
RT33	HR systems	sistem SDM	3	3	3	
RT34	General Affairs (GA)	Urusan Umum (GA)	3	3	3	
RT35	back-office roles	back-office roles	2	2	2	Roles: peran/tanggung jawab
RT36	Employee engagement programs	program keterlibatan karyawan	3	3	3	
RT37	Company culture	budaya perusahaan	3	3	3	
RT38	Internal communication	komunikasi internal	3	3	3	
RT39	Recruitment data	data perekrutan	3	3	3	
RT40	Hiring data	data perekrutan	2	2	2	Data perekrutan karyawan
RT41	Talent decisions	keputusan bakat	1	1	1	Keputusan manajemen karyawan
RT42	Blue-collar recruitment	rekrutmen kerah biru	2	2	2	Kerah biru: Pekerja kasar
RT43	HR internship	magang SDM	2	2	2	Program magang
RT44	Job requirements	persyaratan pekerjaan	3	3	3	
RT45	Staffing needs	kebutuhan tenaga kerja	3	3	3	
RT46	Hiring manager	manajer perekrutan	3	3	3	
RT47	Recruitment strategies	strategi rekrutmen	2	2	2	Strategi perekrutan
RT48	Talent mapping	pemetaan bakat	2	2	2	Pemetaan talenta/karyawan
RT49	Sourcing candidates	mencari kandidat	3	3	3	
RT50	Screening CVs	penyaringan CV	3	3	3	

Halaman 7



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Code	Source Text (SL)	Target Text (TL)	Accuracy	Acceptability	Readability	Reason
RT51	Candidate interview	wawancara kandidat	3	3	3	
RT52	HR Administrator Supervisor	Supervisor Administrator SDM	2	2	2	Supervisor: penyalah/pengawas
RT53	HR tools	alat SDM	2	2	2	Tools: Sarana
RT54	people management	manajemen sumber daya manusia	3	3	3	
RT55	Training modules	modul pelatihan	3	3	3	
RT56	Training sessions	sesi pelatihan	3	3	3	
RT57	Recruitment Intern	Magang Rekrutmen	1	1	1	Pemagang bidang perekrutan
RT58	Leadership development	pengembangan kepemimpinan	3	3	3	
RT59	Talent management	manajemen bakat	2	2	2	Talent: SDM / Karyawan
RT60	KPI	KPI	1	1	1	Indikator kinerja utama
RT61	Compensation structure	struktur kompensasi	3	3	3	
RT62	Labor cost	biaya tenaga kerja	3	3	3	
RT63	Employee attendance	kehadiran karyawan	3	3	3	
RT64	Overtime records	catatan lembur	3	3	3	
RT65	HR Manager	Manajer SDM	3	3	3	
RT66	Probation evaluation	evaluasi masa percobaan	3	3	3	
RT67	Payroll	Penggejaan	3	3	3	
RT68	HRIS	HRIS	1	1	1	Sistem informasi sumber daya manusia
RT69	working contract	kontrak kerja	3	3	3	
RT70	Stakeholder management	manajemen pemangku kepentingan	3	3	3	
RT71	Workforce planning	perencanaan tenaga kerja	3	3	3	
RT72	Service delivery	pemberian layanan	3	3	3	
RT73	Operational compliance	kepatuhan operasional	3	3	3	
RT74	Service level agreement	perjanjian tingkat layanan	3	3	3	
RT75	Screen resumes	Menyaring resume	2	2	2	Penyaringan CV

Halaman 8

Code	Source Text (SL)	Target Text (TL)	Accuracy	Acceptability	Readability	Reason
RT76	employee well-being	kesejahteraan karyawan	3	3	3	
RT77	recruitment experience	pengalaman rekrutmen	3	3	3	
RT78	Human Capital	Human Capital	1	1	1	Modal manusia
RT79	Hiring platform	platform perekrutan	3	3	3	
RT80	employee development	pengembangan karyawan	3	3	3	
RT81	Certified Human Resources Professional	Certified Human Resources Professional	1	1	1	SDM profesional bersertifikasi
RT82	people development initiatives	pengembangan sumber daya manusia	1	1	1	Gagasan pengembangan karyawan
RT83	SOPs	SOP	2	2	2	Prosedur operasional standar
RT84	HR administrative tasks	tugas administrasi SDM	3	3	3	
RT85	TA Intern	TA Intern	1	1	1	Pemagang penerimaan karyawan / pemagang perekrutan
RT86	internship program	Program magang	3	3	3	
RT87	Job description	deskripsi pekerjaan	3	3	3	
RT88	Selection criteria	kriteria seleksi	3	3	3	
RT89	talent sourcing	pencarian bakat	2	2	2	Talent: karyawan
RT90	Conducting interviews	Melakukan wawancara	3	3	3	
RT91	assessments	penilaian	3	3	3	
RT92	end-to-end hiring process	proses perekrutan end-to-end	2	2	2	
RT93	recruitment support	rekrutmen menyeluruh	1	1	1	Pendukung perekrutan
RT94	Recruitment field	Recruitment	1	1	1	Bidang perekrutan
RT95	documentation system	sistem dokumentasi	3	3	3	
RT96	Company culture programs	program budaya perusahaan	3	3	3	
RT97	company regulations	Peraturan perusahaan	3	3	3	
RT98	employee relations	Hubungan karyawan	3	3	3	
RT99	disciplinary procedures	Prosedur disiplin	2	2	2	Disciplinary: prosedur sanksi
RT100	Annual leave	Cuti tahunan	3	3	3	

Halaman 9



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Code	Source Text (SL)	Target Text (TL)	Accuracy	Acceptability	Readability	Reason
RT101	HC administration	administrasi HC	1	1	1	Pengelolaan modal manusia. HC: Human Capital / modal manusia
RT102	employee data management	Manajemen data karyawan	3	3	3	
RT103	informed talent decisions	keputusan bakat yang tepat	1	1	1	Keputusan karyawan berdasarkan informasi / informasi yang terverifikasi

Halaman 10

POLITEKNIK
NEGERI
JAKARTA



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Rater 3 — Maam Lenny

Code	Source Text (SL)	Target Text (TL)	Accuracy	Acceptability	Readability	Reason
RT01	End-to-end recruitment process	proses rekrutmen end-to-end	2	2	2	End-to-end dapat terjadi distorsi dalam memahami maknanya, sebab terindologi tersebut tidak lazim digunakan.
RT02	Candidate sourcing	sumber kandidat	3	3	3	
RT03	Candidates screening	penyaringan kandidat	3	3	3	
RT04	Onboarding process	proses orientasi	2	2	2	Onboarding: proses pengenalan dan adaptasi karyawan baru mengenai budaya organisasi. Jika diterjemahkan dengan orientasi maka dapat terjadi distorsi makna.
RT05	Recruitment administration	administrasi rekrutmen	3	3	3	
RT06	HR policies	kebijakan SDM	3	3	3	
RT07	HR database	database SDM	3	3	3	
RT08	Payroll processing	pengolahan penggajian	2	2	2	Processing: terjadi distorsi makna yang diterjemahkan menjadi pengolahan. Kata pengolahan lebih dikenal dengan istilah manajemen.
RT09	Employee records	catatan karyawan	2	2	2	Records: dapat terjadi distorsi karena catatan disini tidak sama maknanya dengan records. (Dokumen karyawan)
RT10	Human Resources	Sumber Daya Manusia	3	3	3	
RT11	Candidate pipeline	pipeline kandidat	2	2	2	Pipeline: tidak diterjemahkan, bisa terjadi distorsi makna karena maknanya beragam
RT12	Initial interview	wawancara awal	3	3	3	
RT13	Job vacancies	lowongan pekerjaan	3	3	3	
RT14	Shortlist candidates	memilih kandidat	1	1	1	Shortlist (nomin): daftar kandidat hasil pemilihan kemudian berubah menjadi memilih (verba) yang menyebabkan berubah makna.
RT15	Interview coordination	koordinasi wawancara	3	3	3	
RT16	Talent acquisition	akuisisi bakat	2	2	2	Talent acquisition merupakan proses strategis perusahaan dalam mengidentifikasi, menarik, menyeleksi, dan memperkerjakan individu yang berkualifikasi tinggi. Bisa terjadi distorsi makna pada terjemahan "akuisisi"
RT17	Employer branding	employer branding	2	2	2	Branding adalah keseluruhan proses komunikasi, desain, dan strategi yang dilakukan perusahaan untuk mengelola karyawannya. Teknik borrowing yang digunakan dapat menimbulkan distorsi makna pada pembaca.
RT18	Recruitment database	database rekrutmen	2	2	2	
RT19	HR initiatives	inisiatif SDM	2	2	2	
RT20	Employee engagement	keterlibatan karyawan	3	3	3	

Halaman 11

Code	Source Text (SL)	Target Text (TL)	Accuracy	Acceptability	Readability	Reason
RT21	Performance management	manajemen kinerja	3	3	3	
RT22	Labor regulations	peraturan ketenagakerjaan	3	3	3	
RT23	Industrial relations	hubungan industrial	3	3	3	
RT24	Manpower planning	perencanaan tenaga kerja	3	3	3	
RT25	Talent development	pengembangan bakat	3	3	3	
RT26	Training needs analysis	analisis kebutuhan pelatihan	3	3	3	
RT27	HR operations	operasi SDM	3	3	3	
RT28	Hiring partner team	tim mitra perekrutan	3	3	3	
RT29	Recruitment consultant	konsultan rekrutmen	3	3	3	
RT30	HR administrator	administrator SDM	3	3	3	
RT31	HR administration	administrasi SDM	3	3	3	
RT32	Employee lifecycle	siklus hidup karyawan	3	3	3	
RT33	HR systems	sistem SDM	3	3	3	
RT34	General Affairs (GA)	Urusan Umum (GA)	3	3	3	
RT35	back-office roles	back-office roles	2	2	2	Tidak semua pembaca akan memahami makna dengan cepat.
RT36	Employee engagement programs	program keterlibatan karyawan	3	3	3	
RT37	Company culture	budaya perusahaan	3	3	3	
RT38	Internal communication	komunikasi internal	3	3	3	
RT39	Recruitment data	data perekrutan	3	3	3	
RT40	Hiring data	data perekrutan	3	3	3	
RT41	Talent decisions	keputusan bakat	2	2	2	Talent decision merupakan proses manajemen perusahaan termasuk perekrutan, promosi, restrukturisasi dan mutasi dalam pemilihan keputusan.
RT42	Blue-collar recruitment	rekrutmen kerah biru	3	3	3	
RT43	HR internship	magang SDM	3	3	3	
RT44	Job requirements	persyaratan pekerjaan	3	3	3	
RT45	Staffing needs	kebutuhan tenaga kerja	3	3	3	

Halaman 12



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Code	Source Text (SL)	Target Text (TL)	Accuracy	Acceptability	Readability	Reason
RT46	Hiring manager	manajer perekrutan	3	3	3	
RT47	Recruitment strategies	strategi rekrutmen	3	3	3	
RT48	Talent mapping	pemetaan bakat	2	2	2	
RT49	Sourcing candidates	mencari kandidat	3	3	3	
RT50	Screening CVs	penyaringan CV	3	3	3	
RT51	Candidate interview	wawancara kandidat	3	3	3	
RT52	HR Administrator Supervisor	Supervisor Administrator SDM	2	3	3	Karena ada kesalahan dalam menerjemahkan administrator, yang seharusnya diterjemahkan menjadi administrator.
RT53	HR tools	alat SDM	3	3	3	
RT54	people management	manajemen sumber daya manusia	3	3	3	People diterjemahkan menjadi sumber daya manusia, mengalami adaptasi dalam penerjemahan.
RT55	Training modules	modul pelatihan	3	3	3	
RT56	Training sessions	sesi pelatihan	3	3	3	
RT57	Recruitment Intern	Magang Rekrutmen	3	3	3	
RT58	Leadership development	pengembangan kepemimpinan	3	3	3	
RT59	Talent management	manajemen bakat	2	2	2	Dalam proses rekrutmen, talent memiliki makna yang luas dari kebutuhan SDM sampai promosi hingga mutasi, bukan sekedar bakat.
RT60	KPI	KPI	3	3	3	
RT61	Compensation structure	struktur kompensasi	3	3	3	
RT62	Labor cost	biaya tenaga kerja	3	3	3	
RT63	Employee attendance	kehadiran karyawan	3	3	3	
RT64	Overtime records	catatan lembur	3	3	3	
RT65	HR Manager	Manajer SDM	3	3	3	
RT66	Probation evaluation	evaluasi masa percobaan	3	3	3	
RT67	Payroll	Penggajian	3	3	3	
RT68	HRIS	HRIS	3	3	3	HRIS merupakan aplikasi yang digunakan untuk mengelola SDM dan administrasi.
RT69	working contract	kontrak kerja	3	3	3	

Halaman 13

Code	Source Text (SL)	Target Text (TL)	Accuracy	Acceptability	Readability	Reason
RT70	Stakeholder management	manajemen pemangku kepentingan	3	3	3	
RT71	Workforce planning	perencanaan tenaga kerja	3	3	3	
RT72	Service delivery	pemberian layanan	3	3	3	
RT73	Operational compliance	kepatuhan operasional	3	3	3	
RT74	Service level agreement	perjanjian tingkat layanan	3	3	3	
RT75	Screen resumes	Menyaring resume	3	3	3	
RT76	employee well-being	kesejahteraan karyawan	3	3	3	
RT77	recruitment experience	pengalaman rekrutmen	3	3	3	
RT78	Human Capital	Human Capital	3	3	3	Modal manusia
RT79	Hiring platform	platform perekrutan	2	2	2	Makna platform tidak dapat dicerna dengan cepat. Platform disini berarti sistem, wadah perekrutan.
RT80	employee development	pengembangan karyawan	3	3	3	
RT81	Certified Human Resources Professional	Certified Human Resources Professional	2	2	2	Merupakan nama gelar non akademik setelah mengikuti uji kompetensi di bidang SDM
RT82	people development initiatives	pengembangan sumber daya manusia	1	1	1	Penghilangan kata "initiatives" telah mereduksi makna pada bahasa sumber.
RT83	SOP's	SOP	3	3	3	
RT84	HR administrative tasks	tugas administrasi SDM	3	3	3	
RT85	TA Intern	TA Intern	2	2	2	TA disini bisa menimbulkan distorsi makna karena bisa banyak pengertiannya.
RT86	internship program	Program magang	3	3	3	
RT87	Job description	deskripsi pekerjaan	3	3	3	
RT88	Selection criteria	kriteria seleksi	3	3	3	
RT89	talent sourcing	penarikan bakat	2	2	2	Talent disini merupakan proses perekrutan, maknanya bukan bakat. Sehingga penerjemahan ini menyederhanakan makna.
RT90	Conducting interviews	Melakukan wawancara	3	3	3	
RT91	assessments	penilaian	3	3	3	
RT92	end-to-end hiring process	proses perekrutan end-to-end	2	2	2	End to end dapat terjadi distorsi dalam memahami maknanya, sebab terminologi tersebut tidak lazim digunakan.

Halaman 14



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Code	Source Text (SL)	Target Text (TL)	Accuracy	Acceptability	Readability	Reason
RT93	recruitment support	rekrutmen menyeluruh	1	1	1	Terjadi distorsi makna pada penerjemahan support yang diterjemahkan menjadi menyeluruh.
RT94	Recruitment field	Recruitment	1	1	1	Fieldnya dihilangkan menjadi maknanya menjadi distorsi dan tidak utuh maknanya.
RT95	documentation system	sistem dokumentasi	3	3	3	
RT96	Company culture programs	program budaya perusahaan	3	3	3	
RT97	company regulations	Peraturan perusahaan	3	3	3	
RT98	employee relations	Hubungan karyawan	3	3	3	
RT99	disciplinary procedures	Prosedur disiplin	3	3	3	
RT100	Annual leave	Cuti tahunan	3	3	3	
RT101	HC administration	administrasi HC	2	2	2	Karena peminjaman HC disini dapat memberikan makna yang berbeda, dan tidak sesuai dengan bahasa sumber.
RT102	employee data management	Manajemen data karyawan	3	3	3	
RT103	informed talent decisions	keputusan bakat yang tepat	1	1	1	Terjemahan terjadi distorsi makna dari terminologi tersebut, karena talent decision bukan bakat yang tepat maknanya.

Halaman 15

