

PEREKRUTAN DI PASAR TENAGA KERJA

Henny Rumiyan¹, Siradjuddin², Alim Syariati³
 Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
 Kampus I : Jl. Sultan Alauddin No. 63 Makassar
 Kampus II : Jl. H. M. Yasin Limpo No. 36 Samata Sungguminasa – Gowa

Correspondence		
Email: henny.rumiyan@uin-alauddin.ac.id	No. Telp:	
Submitted: 24 December 2023	Accepted: 29 December 2023	Published: 7 January 2023

Abstrak

Penelitian ini membahas strategi dan tantangan dalam perekrutan di pasar tenaga kerja. Metode penelitian yang penulis gunakan ialah kajian pustaka (*library research*) data primer dan sekunder dianalisis secara kualitatif kemudian disajikan secara deskriptif yaitu menjelaskan, menguraikan, menggambarkan permasalahan yang terkait. Penulis menguraikan peran penting perekrutan dalam membangun tim yang unggul dan menjelaskan bagaimana strategi yang efektif dapat meningkatkan kesesuaian antara kandidat dan kebutuhan perusahaan. Tantangan seperti persaingan ketat di pasar tenaga kerja dan perubahan dinamika pasar dijelaskan, bersama dengan solusi untuk mengatasi hambatan tersebut. Jurnal ini memberikan wawasan mendalam tentang dinamika perekrutan dan kontribusinya terhadap keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia.

Kata Kunci: Strategi Perekrutan, Kesesuaian Karyawan, Tantangan Pasar Kerja

PENDAHULUAN

Ketika angka pengangguran tinggi, mudah untuk mempekerjakan pekerja hanya dengan memberi tahu mereka bahwa ada lowongan. Namun, jika demikian, Perekrutan menjadi lebih sulit karena tingkat pengangguran sangat rendah dan lebih sedikit orang yang mencari pekerjaan. Rekrutmen adalah proses menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat bagi mereka. Dari segi organisasi, sumber daya manusia meliputi: Gunakan informasi perencanaan sumber daya manusia untuk menentukan jumlah dan jenis kandidat yang dibutuhkan, mengetahui posisi mereka, dan kemudian memilih mereka yang paling mungkin menjadi karyawan terbaik, memuaskan.

Perekrutan bukan hanya mencari kandidat, tetapi juga membangun citra perusahaan dan menciptakan hubungan positif dengan calon karyawan. Dalam lingkungan pasar tenaga kerja yang kompetitif, strategi perekrutan yang baik dapat menjadi kunci kesuksesan organisasi dalam menarik dan mempertahankan bakat yang diperlukan. Dari sudut pandang pencari kerja, proses rekrutmen mempengaruhi cara mereka memandang posisi dan organisasi, serta apakah mereka cocok untuk pekerjaan yang mereka cari (Sasono, 2007).

Banyak perusahaan saat ini mengalami kekurangan pekerja dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang diperlukan di tengah pasar tenaga kerja yang ketat. Namun, ketika siklus bisnis naik dan turun, kebutuhan tenaga kerja berubah dan jumlah orang yang mencari pekerjaan juga berubah. Karena pasar tenaga kerja adalah lingkungan tempat terjadinya perekrutan, memperoleh pengetahuan dasar tentang pasar tenaga kerja akan membantu dalam memahami perekrutan. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan karyawan guna meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi (Zaky, 2022).

Penelitian Sahar Sinambela dan Daniel Sembiring (2011) menjelaskan bahwa penelitian ini mencakup prosedur seleksi dan penerimaan pegawai serta orientasi proses dan pelatihan profesional yang diterapkan pada bidang yang dicakup oleh PT. SISTEM 'TORAY' Tangerang. Rekrutmen adalah pencarian tenaga kerja dalam jumlah tertentu sesuai dengan jumlah calon standar yang akan dibuat di dan oleh suatu perusahaan. Lingkup prosedur seleksi dan Rekrutmen staf PT. SISTEM 'TORAY' mendefinisikan tanggung jawab dan aktivitas karyawan mulai dari pengajuan lamaran pekerjaan penuh/sebagian hingga penandatanganan kontrak kerja. Dalam menjalankan aktivitasnya, karyawan akan mengandalkan rencana kepegawaian yang telah ditentukan sebelumnya. Dari sumber-sumber pekerjaan/kegiatan yang ada, kekuasaan terbagi menjadi dua kubu, yaitu: sumber internal dan sumber eksternal. Faktor yang mempengaruhi rekrutmen adalah status karyawan, kesempatan promosi, standar kerja, metode rekrutmen, peraturan ketenagakerjaan, solidaritas perusahaan, dan tawaran pekerjaan. Seleksi merupakan upaya pertama yang harus dilakukan/dilakukan oleh suatu perusahaan untuk mendapatkan karyawan dengan kualifikasi dan keterampilan yang diperlukan untuk memegang dan berpartisipasi dalam seluruh pekerjaan perusahaan. Seleksi tersebut dilakukan dengan tujuan untuk mencapai konsistensi efisiensi, karakter, keberanian atau data yang dianggap perlu demi keandalan tenaga kerja. Sedangkan pengembangan staf bertujuan untuk meningkatkan kualitas staf PT. SISTEM 'TORAY' mengorientasikan dan melatih karyawan baru di lapangan dan menyediakan beberapa jenis pelatihan (Sinambela and Sembiring, 2011).

Dalam penelitian Aldwwin Surya dan Claudia Christin (2019) bahwa hasil analisis pada PT. Ganda Saribu Utama Binjai dalam melaksanakan perencanaan sumber daya manusia di PT. Ganda Saribu Utama Binjai melakukan banyak tahapan yaitu: analisis jabatan, penerimaan data kandidat, analisis surat lamaran yang dikirimkan ke perusahaan, melakukan tes penerimaan karyawan baru, konsultasi panggilan wawancara, pengecekan referensi dan pengambilan keputusan. Menerima calon karyawan baru. Dan terdapat beberapa kendala yang menjadi kendala perusahaan dalam melakukan perekrutan pegawai, diantaranya adalah calon pegawai yang tidak jujur, calon pegawai yang tidak memenuhi standar perusahaan, dengan adanya beberapa kendala tersebut perusahaan melakukan hal-hal yang dapat mengatasi permasalahan rekrutmen tersebut. Pegawai dimulai dengan seleksi sesuai prosedur perusahaan dan penyesuaian spesifikasi dengan standar perusahaan (Surya et al., 2019).

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah Investasi jangka panjang penting bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Penelitian ini memberikan kerangka kerja untuk memahami pentingnya topik perekrutan di pasar tenaga kerja dan mengapa penelitian lebih lanjut diperlukan untuk meningkatkan pemahaman dan praktik perekrutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan berdasarkan studi pustaka dengan berbagai referensi jurnal dan buku serta beberapa artikel terbaik dan terupdate. Penelitian pustaka (*library research*) yaitu Penelitian dilaksanakan dengan mengumpulkan data dan landasan teoritis dengan mempelajari buku, karya ilmiah, hasil penelitian terdahulu, jurnal-jurnal terkait, artikel-artikel yang terkait serta sumber-sumber yang terkait dengan penelitian sesuai dengan penelitian yang diteliti. Setelah semua data telah diperoleh berhasil dikumpulkan selama proses penelitian baik data primer dan sekunder dianalisis secara kualitatif kemudian disajikan secara deskriptif yaitu menjelaskan, menguraikan, menggambarkan permasalahan yang terkait dengan Perekrutan di pasar tenaga kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Perekrutan

Strategi adalah tindakan yang dilakukan secara bertahap (terus meningkat) dan berkesinambungan berdasarkan pandangan tentang apa yang diharapkan pelanggan di masa depan. Strategi dapat dipahami sebagai serangkaian langkah yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan dengan lebih mudah dan mencapai tujuan dengan lebih sempurna. Dan strategi ini terus berkembang dan berkelanjutan, termasuk mencapai tujuan jangka panjang dan mencapai keunggulan dalam semua kompetisi antar lembaga dan organisasi.

Rekrutmen merupakan proses pencarian pegawai baru untuk bergabung pada suatu perusahaan dengan harapan tercapainya tujuan Organisasi (Catio, 2022). Perekrutan adalah proses mencari, menemukan dan menarik calon-calon untuk mengisi suatu posisi dalam suatu organisasi (Muspawi, 2018). Rekrutmen adalah proses komunikasi dua arah. Kandidat menginginkan informasi spesifik tentang bagaimana rasanya bekerja di organisasi yang bersangkutan (Wijaya, 2018). Organisasi sangat menginginkan informasi spesifik tentang kandidat di masa depan seperti apa ditunjuk sebagai pegawai. dan strategi rekrutmen merupakan langkah-langkah yang dilakukan untuk menarik tenaga kerja yang masuk atau calon karyawan mencapai misi organisasi atau lembaga.

Proses Perekrutan

Proses perekrutan berlangsung mulai dari pencarian pelamar hingga pelamar menyerahkan lamarannya. Jadi rekrutmen adalah sebuah aktivitas Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan terkait dengan kegiatan lain sebagaimana dijelaskan dan karakteristik pekerjaan atau jabatan yang diperoleh dari analisis pekerjaan atau jabatan memberikan gambaran tentang tugas pokok yang harus dilaksanakan (Setiani, 2013).

Proses rekrutmen ini merupakan suatu proses penelitian, penemuan, mengundang dan menunjuk orang-orang tertentu dari dalam atau dari luar perusahaan sebagai calon karyawan dengan ciri-ciri khusus tertentu dalam perencanaan sumber daya manusia. Hasil yang diperoleh dari proses rekrutmen adalah sejumlah personel pekerjaan akan dilibatkan dalam proses seleksi, khususnya proses untuk menentukan calon mana yang paling layak. Merekrut sejumlah posisi yang kosong di perusahaan, setelah merencanakan sumber daya manusia, menganalisis dan mengklasifikasikan pekerjaan.

Ketentuan Proses Perekrutan

Ketentuan proses perekrutan karyawan yang baik adalah sebagai berikut:

1. Merencanakan Kebutuhan Karyawan

Perencanaan dimulai dengan evaluasi pekerjaan secara menyeluruh sehingga dapat memutuskan tipe orang seperti apa yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan itu.

2. Mencari Pelamar

Saat mencari pelamar, ada dua jenis golongan pelamar, berikut penjelasan sumbernya, yaitu:

- a. Sumber Internal

Artinya seorang pekerja yang diperoleh untuk mengisi suatu jabatan yang lowong akan digantikan oleh pekerja yang bekerja pada perusahaan tersebut karena adanya mutasi pekerja.

b. Sumber Eksternal

Cara ini digunakan jika tenaga kerja yang dibutuhkan tidak tersedia cukup dan tidak tersedia di lingkungan perusahaan, sehingga memaksa perusahaan untuk merekrut secara eksternal. Untuk alasan ini, perusahaan mungkin mencoba melakukan hal seperti ini sebagai berikut:

a) Melakukan Periklanan

Periklanan adalah sumber yang baik untuk menarik calon karyawan, tetapi untuk mencapai tawaran pekerjaan hasil yang diharapkan, ada dua hal yang perlu diperhatikan, yaitu: media yang digunakan dan struktur iklan.

b) Badan-badan Tenaga Kerja

Cara ini dapat menghemat waktu perusahaan dan mempunyai kemampuan merekrut kandidat yang baik karena agennya profesional. Selain itu, pengelolaannya akan lebih mudah dan biayanya relatif lebih murah.

c) Perekrutan di perguruan tinggi

Lembaga pendidikan biasanya menyelenggarakan pendidikan yang memenuhi persyaratan pendidikan pekerjaan yang berhubungan. Penerapan pendekatan ini dilakukan bekerja sama dengan lembaga pendidikan untuk mendapatkan tenaga kerja yang diperlukan.

3. Menarik Pelamar

Hal ini dapat dilakukan dengan merencanakan dan membuat desain iklan yang menarik. Saran utama untuk memasang iklan rekrutmen adalah untuk mendorong orang-orang yang memenuhi syarat untuk melamar, sementara mereka yang tidak tertarik mungkin mengetahuinya bahwa pekerjaan itu tidak cocok untuknya (Sinambela and Sembiring, 2011).

4. Menyaring Pelamar

Metode pemilihan pelamar potensial dipilih berdasarkan kualitas yang ingin di evaluasi dan potensi yang diharapkan dari calon untuk melamar posisi tersebut.

5. Mewawancarai Calon

Perekrutan adalah proses dua arah, jadi wawancara sangatlah penting. Wawancara dengan pelamar untuk menentukan apakah mereka cocok, apakah memenuhi kebutuhan karyawan untuk para calon wawancara akan membantu menentukan apakah perusahaan dan penawaran tersebut cocok.

6. Menguji Calon

Tes bakat biasanya meliputi tes bakat umum, tes bakat khusus, tes kepribadian, dan tes kelompok.

7. Membuat Penawaran Kerja

Proses penawaran pekerjaan harus selesai jika calon yang memenuhi syarat telah dipilih. Dengan mengumpulkan referensi dan mempersiapkan pemeriksaan kesehatan jika diperlukan. Jika tawaran pekerjaan diterima dan referensi hasil pemeriksaan kesehatan memuaskan, harus segera menyiapkan dokumen yang menjelaskan kondisi kerja.

8. Memulai Bekerja

Karyawan baru harus cepat terbiasa dengan pekerjaan barunya. Karyawan baru menjalani evaluasi formal setelah tiga bulan. Pengangkatan atau pemutusan kontrak kerja.

Metode Perekrutan

Proses seleksi penerimaan lulusan baru memerlukan banyak pertimbangan, termasuk cara perekrutannya, dan saat ini sudah banyak metode yang tersedia. Ada banyak cara untuk merekrut karyawan baru, termasuk melalui lembaga pendidikan, periklanan, pusat ketenagakerjaan, dan agen perekrutan (Garaika and Margahana, 2019). Perekrutan karyawan merupakan suatu langkah yang sangat menentukan eksistensi dan perkembangan suatu perusahaan (Utama et al., 2023). Untuk menarik karyawan yang benar-benar berbakat, perusahaan dapat memilih tidak hanya satu metode, namun beberapa metode.

Tujuan Perekrutan

Tujuan perekrutan yaitu:

1. Menarik sejumlah besar pelamar sehingga organisasi memiliki peluang lebih besar untuk memilih calon yang dianggap memenuhi standar kompetensi organisasi.
2. Tujuan setelah bekerja adalah: pendapatan pekerja orang-orang yang berkinerja baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang ditentukan.
3. Upaya perekrutan akan membantu Efek riak adalah gambaran keseluruhan organisasi pendakian yang menanjak, bahkan untuk kandidat kegagalan harus memberikan kesan positif pada bisnis.

Tujuan utama dari proses rekrutmen dan seleksi adalah mencari orang yang tepat untuk suatu posisi tertentu agar dapat bekerja secara maksimal dan bertahan lama di perusahaan (Setiani, 2013). Tujuan rekrutmen adalah untuk menjangkau calon-calon potensial guna membantu manajemen (perekrut) menyaring atau menyeleksi calon-calon berdasarkan kualifikasi profesi yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan (Padmayoni et al., 2019).

Pasar Tenaga Kerja

Pasar dikenal sebagai tempat bertemunya permintaan dan penawaran suatu produk yang memiliki nilai tambah. Menurut Al-Gazali (dalam (Hanifiyah and Maya Adiba) menyarankan agar pasar berfungsi secara normal dan bebas dari berbagai jenis kerugian, kejahatan dan eksploitasi serta tetap berada dalam kerangka hukum Syariah. Jika kita mengetahui pasarnya berupa jual beli barang dan jasa yang tercipta dari proses produksi, hal ini berbeda dengan konsep pasar tenaga kerja yang mana tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi. Tenaga kerja merupakan masukan dalam proses produksi untuk menghasilkan barang dan jasa. Faktor ketenagakerjaan di pasar tenaga kerja menunjukkan hal ini terjadi kekuatan penawaran dan permintaan tenaga kerja (Hanifiyah and Maya Adiba, 2019).

Pasar tenaga kerja dapat diartikan sebagai pasar yang mempertemukan penjual dan pembeli pekerjaan. Penjual tenaga kerja pada pasar ini adalah orang yang mencari pekerjaan (Labour Owner), dan pembelinya adalah orang dalam organisasi yang membutuhkan tenaga kerja. Pasar tenaga kerja diselenggarakan dengan tujuan untuk mengkoordinasikan pertemuan antara pencari kerja dengan orang atau organisasi yang membutuhkan tenaga kerja (Rahman et al., 2020).

Pasar tenaga kerja sebagai penawaran tenaga kerja dan permintaan tenaga kerja yang berasal dari dunia usaha. Permintaan tenaga kerja berasal dari usaha yang memproduksi barang dan jasa yang memerlukan faktor-faktor produksi, termasuk tenaga kerja, dalam proses produksinya. Permintaan tenaga kerja sebagai salah satu bentuk permintaan juga dapat meningkat dan menurun. Sudah menjadi rahasia umum bahwa kondisi perekonomian berkaitan dengan keadaan pasar tenaga kerja. Kondisi perekonomian yang sehat atau berkembang menimbulkan hubungan bahwa permintaan akan tenaga kerja akan meningkat yang berarti pengangguran pun akan meningkat.

Kebijakan Peningkatan Kualitas dan Keterampilan Tenaga Kerja

Implementasi kebijakan peningkatan kualitas dan kualifikasi pegawai dapat dilakukan melalui program-program sebagai berikut:

- a. program pelatihan dan magang bagi calon pekerja di perusahaan pertanian dan agroindustri, hotel, restoran dan perusahaan kerajinan;
- b. Membangun hubungan kerjasama dengan berbagai pemangku kepentingan Industri mempraktikkan konsep “pendidikan dan praktik”,
- c. Pengembangan standar prestasi kerja dan sistem sertifikasi prestasi kerja.
- d. Meningkatkan profesionalisme tenaga pelatihan dan instruktur pelatihan kerja serta meningkatkan sarana dan prasarana lembaga pelatihan kerja (Maryanti, 2012).

Perpektif Manajemen SDM di Era Bisnis Global

Konsep dan teori dalam manajemen sumber daya manusia tidak hanya penting bagi bisnis dan organisasi, tetapi juga bagi karyawan. Di era bisnis global, persaingan antar perusahaan menjadi semakin ketat, dan organisasi dituntut untuk merespon kebutuhan karyawannya dan meningkatkan kinerja bisnis untuk terus eksis di pasar global. Perusahaan harus mampu bersaing secara efektif dan efisien di tingkat internasional. Dunia usaha harus mampu dengan cepat beradaptasi terhadap perubahan teknologi, pasar, dan peraturan serta memanfaatkan peluang global yang ada. Dalam konteks ini, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi semakin penting, karena keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kinerja karyawannya.

Kebijakan manajemen sumber daya manusia yang efektif membantu perusahaan merekrut, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas dapat berkontribusi aktif terhadap kinerja perusahaan, termasuk peningkatan produktivitas, inovasi, kepuasan pelanggan, dan keuntungan. Oleh karena itu, sangat penting bagi kita untuk memiliki kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif bagi perusahaan di era bisnis global.

Namun, menerapkan kebijakan MSDM yang efektif tidak selalu mudah. Perusahaan harus mempertimbangkan banyak faktor, termasuk perbedaan budaya dan peraturan antar negara, persaingan global dalam merekrut karyawan, dan terbatasnya sumber daya yang tersedia. Selain itu, Revolusi Industri 4.0 mengharuskan perusahaan untuk memperhatikan tren baru dalam pengelolaan sumber daya manusia, seperti penggunaan teknologi informasi, kantor pusat, dan digitalisasi proses bisnis (Idrus et al., 2023).

Beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan ketika menerapkan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang efektif di era bisnis global antara lain adalah perbedaan budaya dan peraturan antar negara, persaingan global dalam perekrutan karyawan, dan sumber daya yang

tersedia, termasuk keterbatasan Revolusi Industri 4.0. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan strategi yang canggih untuk mengembangkan kebijakan SDM yang efektif.

KESIMPULAN

Perekrutan di pasar tenaga kerja bukan sekadar pencarian bakat, tetapi juga pembangunan citra perusahaan dan penciptaan hubungan yang positif dengan calon karyawan. Dalam menghadapi dinamika pasar tenaga kerja yang kompetitif, strategi perekrutan yang efektif sangat penting untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia berkualitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengadopsi pendekatan inovatif, memahami perubahan tren, dan berfokus pada membangun tim yang tidak hanya produktif tetapi juga sesuai dengan nilai dan visi perusahaan untuk mencapai kesuksesan jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Catio, Mukhlis. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. no. 1, 2022.
- Garaika, Garaika, and Helisia Margahana. “Peran Seleksi (Selection) Tenaga Kerja Yang Tepat Terhadap Tercapainya Tujuan Organisasi.” *Jurnal AKTUAL*, vol. 17, no. 2, 2019, p. 133, <https://doi.org/10.47232/aktual.v17i2.42>.
- Hanifiyah, Yuliatul Hijriah, and Elfira Maya Adiba. “Pasar Tenaga Kerja: Sebuah Tinjauan Dalam Perspektif Islam.” *The International Journal of Applied Business*, vol. 3, no. 1, 2019, pp. 24–37, <https://e-journal.unair.ac.id/TIJAB/article/download/11850/7588/47838>.
- Idrus, Syech, et al. “Implementasi Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era Bisnis Global.” *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, vol. 7, no. 1, 2023, pp. 72–89, <https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2879>.
- Maryanti, Sri. “Analisis Perencanaan Tenaga Kerja Terhadap Kebutuhan Tenaga Kerja Di Provinsi Riau Tahun 2006-2010.” *Pekbis Jurnal*, vol. 4, no. 1, 2012, pp. 54–62.
- Muspawi, Mohamad. “Menata Strategi Rekrutmen Tenaga Kerja.” *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, vol. 18, no. 1, 2018, p. 87, <https://doi.org/10.33087/jiubj.v18i1.436>.
- Padmayoni, Ni Putu Gili, et al. “Analisis Proses Perekrutan Karyawan Pada Hotel Discovery Kartika Plaza.” *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, vol. 2, no. 2, 2019, p. 81, <https://doi.org/10.23887/jmpp.v2i2.22095>.
- Rahman, Abdul, et al. “Pengaruh Kepuasan Kerja, Praktik Sumber Daya Manusia Dan Pasar Tenaga Kerja Terhadap Keinginan Pindah Kerja Karyawan.” *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 6 (2) Mei 2020 ISSN: 2407-2648 (Print) ISSN: 2407-263X (Online), DOI: 10.31289/Jkbm.V6i2.3553 Available Online [Http://Ojs.Uma.Ac.Id/Index.Php/Bisman](http://Ojs.Uma.Ac.Id/Index.Php/Bisman), vol. 6, no. 2, 2020, pp. 164–78, <https://doi.org/10.31289/jkbm.v6i2.3553>.
- Sasono, Eko. “PEREKRUTAN DALAM PASAR TENAGA KERJA.” *VALUE ADDED, Unimus*, vol. 3, no. 1, 2007.
- Setiani, Baiq. “KAJIAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PROSES REKRUTMEN TENAGA KERJA DI PERUSAHAAN.” *Manajemen Sumber Daya Manusia*, vol. 1, no. 1, 2013, p. 41.
- Sinambela, Sahat, and Daniel Sembiring. “Analisis Perekrutan Dan Seleksi Tenaga Kerja Di Pt. ‘Toray’ Istem.” *Jurnal Ilmiah Faktor Exacta*, vol. 4, no. 4, 2011, pp. 317–26.
- Surya, Aldwin, et al. *Analisis Perencanaan Tenaga Kerja Pada Pt. Ganda Saribu Utama Binjai*. no. 2, 2019, pp. 2715–5366.

- Utama, Adiguna Sasama Wahyu, et al. “Metode Perekrutan Karyawan UKM Melalui Wawancara Dengan Pendekatan Visi, Misi, Dan Nilai Perusahaan.” *PANDITA : Interdisciplinary Journal of Public Affairs*, vol. 6, no. 1, 2023, pp. 1–8, <https://doi.org/10.61332/ijpa.v6i1.62>.
- Wijaya, Elyzabeth. *Strategi Perekrutan Calon Mahasiswa Baru Dengan Metode Roadshow Pada Lembaga Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Smart Fast Education Pekanbaru*. no. 2, 2018, pp. 212–18.
- Zaky, Muhammad. “Pentingnya Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Tantangan Global.” *BRANDING: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, vol. 1, no. 2, 2022, pp. 73–86.