

Tahapan – Tahapan Rekrutmen Kebutuhan Tenaga Kerja Di Pt. Asri Dharma Sejahtera

Alvian Dwi Ary Permana Putra
Universitas Bojonegoro

Rio Candra Pratama
Universitas Bojonegoro

Alamat :

Fakultas Sains dan Teknik
Universitas Bojonegoro

Jl. Lettu Suyitno No. 2, Kalirejo, Kecamatan Bojonegoro, Kabupaten Bojonegoro, Jawa Timur 62115.

Korespondensi penulis: vianputra445@gmail.com dan riocandra53@gmail.com

Abstract. *Industrial Internship (KPI) serves as a medium for students to apply academic knowledge into real workplace settings, particularly through involvement in the recruitment process. This study was conducted at PT. Asri Dharma Sejahtera, a regional-owned enterprise in the oil and gas sector, where the Human Resource Division plays a strategic role in supporting operations. The objective of this activity is to identify the stages of recruitment and evaluate the effectiveness of the methods applied. Data were collected qualitatively through interviews with HR staff and direct observation of recruitment activities. The results show that PT. ADS implements a systematic recruitment process, starting from workforce planning, job vacancy announcements, application screening, tests, and interviews. Two primary methods are utilized: job fairs and online platforms, each with distinct advantages and limitations. Job fairs are effective for personal interaction and employer branding, while online platforms offer wider reach and greater efficiency. The findings conclude that a hybrid recruitment strategy optimizes the strengths of both methods, resulting in a more effective and adaptive recruitment process. Recommendations include developing a detailed recruitment SOP, adopting comprehensive e-recruitment systems, and conducting regular evaluations to enhance transparency, quality, and competitiveness of the company.*

Keywords: *Recruitment, Human Resource, Job Fair, Online Platform, Hybrid Recruitment, PT. Asri Dharma Sejahtera*

Abstrak. Praktik Kerja Industri (KPI) merupakan sarana mahasiswa untuk memahami penerapan ilmu di dunia kerja nyata, salah satunya melalui keterlibatan dalam proses rekrutmen tenaga kerja. Penelitian ini dilakukan di PT. Asri Dharma Sejahtera, perusahaan BUMD yang bergerak di sektor migas dan menempatkan divisi sumber daya manusia sebagai bagian strategis dalam mendukung operasional. Tujuan kegiatan ini adalah mengetahui tahapan rekrutmen serta mengevaluasi efektivitas metode yang digunakan. Metode pengumpulan data dilakukan secara kualitatif melalui wawancara dengan pihak HRD serta

observasi langsung pada kegiatan rekrutmen. Hasil menunjukkan bahwa PT. ADS menerapkan proses rekrutmen sistematis mulai dari perencanaan kebutuhan, pembukaan lowongan, seleksi berkas, tes, hingga wawancara. Dua metode utama yang digunakan adalah job fair dan platform daring, dengan masing-masing memiliki kelebihan dan keterbatasan. Job fair unggul dalam interaksi personal dan penguatan citra perusahaan, sedangkan platform daring lebih efisien dan menjangkau kandidat lebih luas. Simpulan dari kegiatan ini adalah strategi kombinasi (hybrid recruitment) mampu mengoptimalkan kelebihan keduanya sehingga rekrutmen menjadi lebih efektif dan adaptif. Rekomendasi yang diajukan adalah penyusunan SOP rekrutmen yang lebih rinci, pemanfaatan e-recruitment berbasis digital, serta evaluasi berkala untuk meningkatkan transparansi, kualitas, dan daya saing perusahaan.

Kata kunci: Rekrutmen, Sumber Daya Manusia, Job Fair, Platform Daring, Hybrid Recruitment, PT. Asri Dharma Sejahtera

LATAR BELAKANG

Praktik Kerja Industri (KPI) merupakan salah satu bagian dari kurikulum pendidikan tinggi yang memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk memperoleh pengalaman langsung di dunia kerja. Melalui kegiatan ini, mahasiswa tidak hanya mengaplikasikan teori yang diperoleh di bangku kuliah, tetapi juga memahami dinamika organisasi serta tantangan yang dihadapi perusahaan dalam menjalankan operasionalnya. Pengalaman tersebut menjadi penting untuk menyiapkan lulusan yang kompeten dan siap bersaing di dunia kerja.

PT. Asri Dharma Sejahtera (ADS) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Bojonegoro yang bergerak di sektor minyak dan gas. Perusahaan ini memiliki peran strategis dalam mendukung pembangunan daerah, khususnya melalui pengelolaan *Participating Interest* (PI) Blok Cepu (Pradita, 2015). Dalam menjalankan misi tersebut, kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci, sehingga proses rekrutmen dan pengelolaan tenaga kerja menempati posisi yang sangat vital.

Dalam penelitian (Muspawi 2018) Soetjipto (2008), menjelaskan rekrutmen adalah proses menarik dan menyeleksi calon pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses ini tidak sekadar menemukan kandidat, tetapi juga memastikan kesesuaian kualifikasi dengan budaya organisasi. Kajian lain oleh (Muspawi 2018) menegaskan bahwa strategi rekrutmen merupakan tahapan yang terus berkembang untuk memperoleh tenaga kerja yang tepat agar organisasi mampu mencapai keunggulan bersaing. Dengan demikian, praktik rekrutmen yang sistematis berperan langsung terhadap keberhasilan perusahaan.

Dalam konteks modern, perusahaan menghadapi tantangan berupa persaingan ketat dalam memperoleh tenaga kerja berkualitas. Pemanfaatan teknologi digital melalui platform

daring menjadi salah satu solusi yang dapat meningkatkan efisiensi rekrutmen (Mukhtar and Masradin 2023). Namun, metode tradisional seperti *job fair* masih relevan karena memungkinkan interaksi langsung dengan pelamar. Hal ini menunjukkan pentingnya kombinasi metode agar proses perekrutan dapat menjangkau lebih luas sekaligus menjaga kualitas seleksi.

Kegiatan kerja praktik di PT. ADS berfokus pada pemahaman proses rekrutmen tenaga kerja, mulai dari perencanaan kebutuhan, pembukaan lowongan, seleksi administrasi, hingga wawancara. Pengalaman ini memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk terlibat langsung dalam proses yang biasanya menjadi tanggung jawab divisi *Human Resource*. Dengan demikian, mahasiswa memperoleh gambaran nyata tentang implementasi teori manajemen SDM yang dipelajari selama perkuliahan.

Selain memberikan manfaat praktis, kegiatan ini juga membuka ruang untuk menganalisis efektivitas metode rekrutmen yang diterapkan perusahaan. Perbandingan antara *job fair* dan platform daring, misalnya, menunjukkan bahwa masing-masing metode memiliki kelebihan dan keterbatasan. Analisis ini penting untuk memberikan rekomendasi yang dapat membantu perusahaan meningkatkan kualitas proses rekrutmen di masa mendatang.

Kegiatan kerja praktik ini juga sejalan dengan tujuan pendidikan tinggi, yaitu mencetak lulusan yang tidak hanya memiliki kemampuan akademik, tetapi juga pengalaman lapangan yang relevan. Melalui keterlibatan dalam kegiatan rekrutmen, mahasiswa mampu mengasah keterampilan komunikasi, wawancara, serta penilaian kandidat, yang akan sangat berguna ketika memasuki dunia kerja.

Berdasarkan uraian di atas, tujuan dari kegiatan kerja praktik ini adalah untuk memahami secara mendalam proses dan tahapan rekrutmen tenaga kerja di PT. Asri Dharma Sejahtera serta mengevaluasi efektivitas metode yang digunakan. Dengan demikian, hasil kegiatan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik bagi perusahaan dalam meningkatkan sistem rekrutmen maupun bagi mahasiswa dalam memperkaya pengalaman profesional di bidang sumber daya manusia.

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Strategi Rekrutmen

Menurut Hamel dan Prahalad dalam Umar bahwa strategi merupakan tindakan yang bersifat *incremental* (senantiasa meningkat) dan terus-menerus, serta dilakukan berdasarkan

sudut pandang tentang apa yang diharapkan oleh para pelanggan di masa depan. Dengan demikian, strategi hampir selalu dimulai dari apa yang dapat terjadi dan bukan dimulai dari apa yang terjadi (Juliansyah 2017).

Sebenarnya, kata strategi berasal dari bahasa Yunani yang berarti: kepemimpinan dalam ketentaraan. Konotasi ini berlaku selama perang yang kemudian berkembang menjadi manajemen ketentaraan dalam rangka mengelola para tentara. Dengan kata lain, definisi strategi mengandung dua komponen yaitu: tujuan jangka panjang dan keunggulan bersaing (Muspawi 2018).

Dengan demikian strategi bisa dipahami dengan sekumpulan tahapantahapan yang harus dilaksanakan untuk mencapai tujuan dengan lebih mudah dan lebih menghasilkan pencapaian tujuan yang lebih sempurna. Dan strategi ini sifatnya terus meningkat dan terus menerus yaitu dengan pencapaian tujuan jangka panjang dan untuk mencapai keunggulan dalam setiap persaingan antar lembaga atau organisasi.

Sementara itu rekrutmen menurut Soetjipto (2008:144) dalam “Kisah Sukses Para Kampiun SDM”, mengatakan bahwa rekrutmen adalah proses menarik mengumpulkan minat calon dan pemegang jabatan yang sesuai rencana SDM untuk menduduki suatu jabatan tertentu (Soetjipto, 2008).

Filippo dalam Sirait (2006:56) mendefinisikan rekrutmen sebagai penarikan calon pegawai atau tenaga kerja dan merupakan proses pencarian tenaga kerja yang dilakukan secara seksama, sehingga dapat merangsang mereka untuk mau melamar jabatan-jabatan tertentu yang ditawarkan oleh organisasi (Muspawi 2018).

Menurut Forum *Human Capital* Indonesia (2007:25) dalam *Excellent People Excellent Business* : Pemikiran Strategik Mengenai *Human Capital* Indonesia dikatakan bahwa rekrutmen adalah menarik kandidat yang memenuhi syarat ke tempat yang diperlukan. Menarik kandidat yang mempunyai kualifikasi yang tepat memang perlu, tetapi ini tidak cukup. Kualitas kandidat yang diperlukan harus dibicarakan dalam tim penerimaan (Purwono, 2007).

Sinambela (2016:120) menjelaskan definisi rekrutmen sebagai serangkaian proses yang dilakukan untuk mencari pelamar kerja dengan kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan organisasi guna memenuhi kebutuhan SDM yang direncanakan organisasi (Jatmiko, Syams, & Awalia 2024).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, rekrutmen bisa dipahami dengan proses mencari, menemukan, dipekerjakan dalam menduduki sebuah jabatan pekerjaan oleh suatu organisasi. Rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah. Pelamar-pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai seperti apakah rasanya bekerja di dalam organisasi yang bersangkutan. Organisasi-organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang seperti apakah pelamar-pelamar tersebut jika kelak mereka diangkat sebagai pegawai. Dan strategi rekrutmen merupakan tahapan-tahapan yang dilakukan dalam menarik calon tenaga kerja atau pegawai untuk melaksanakan misi organisasi atau lembaga.

Perencanaan Kebutuhan Tenaga Kerja

Perekrutan yang bijak adalah manakala sebelum pelaksanaannya dilakukan perencanaan-perencanaan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja atau pegawai dalam sebuah organisasi, apa saja yang diperlukan dan berapa yang dibutuhkan. Setelah terdeteksi semua yang diperlukan, selanjutnya melaksanakan proses untuk mendapatkan keperluan-keperluan tenaga kerja atau pegawai yang dibutuhkannya (Muspawi 2018).

Menurut Dewan (1999:131) bahwa perencanaan kebutuhan tenaga kerja berawal dari pembentukan asumsi utama dalam rencana bisnis. Setelah diketahui tingkat volume penjualan dan komposisinya, jadwal produksi yang diperlukan, program penelitian dan pengembangan, dan lain-lain, Sebaiknya dibangun persyaratan tenaga kerja yang sesuai kebutuhan yang dibutuhkan. Perencanaan harus mencakup bangunan asumsi tentang struktur organisasi yang akan digunakan, dan pengaruhnya terhadap tingkat tenaga kerja yang dibutuhkan (Muspawi 2018).

Deshpande, dan Asmita A. Deshpande (2009:312) dalam *Human Resource Management*, mengatakan bahwa proses perencanaan tenaga kerja dimulai dengan tekad dan penelaahan terhadap tujuan organisasi. Hal ini memungkinkan manajemen untuk memperkirakan kebutuhan tenaga kerja dan pasokan internal sumber daya manusia.

Pembukaan Lowongan Pekerjaan

Setelah perencanaan kebutuhan tenaga kerja selesai dan tentunya sudah dianalisis oleh bagian perekrutan perencanaan kebutuhan tenaga kerja dan dalam proses ini bagian perekrutan hanya boleh memberikan usulan-usulan mengenai kelebihan atau kekurangan karyawan atas pengajuan perencanaan kebutuhan tenaga kerja (Putri Arisita et al. 2024). Kemudian bagian perekrutan mengajukan ke *General Manager* atau Direktur dan ia akan memberikan jawaban atas pengajuan perencanaan kebutuhan tenaga kerja tersebut melalui sistem. Proses selanjutnya dilakukan pada proses pembukaan lowongan kerja.

Proses pembukaan lowongan kerja didasari atas adanya perencanaan kebutuhan tenaga kerja yang benar-benar sudah dianalisis serta disetujui oleh direktur. Pengajuan penelaahan kebutuhan tenaga kerja dapat dibedakan menurut kebutuhannya.

Menurut Setiaji (2006:68) dalam Solusi Praktis bagi Manajer membuka lowongan kerja bisa dengan mendapat rekomendasi dari orang yang dipercaya dengan jaminan kualitas, dengan pasang iklan dan menyiapkan tim seleksi, wawancara, dan sebagainya, dengan melalui agen dan ini perlu biaya yang mahal, dan atau dengan pasang pengumuman di perguruan tinggi ternama di bidangnya untuk mencari *fresh graduate*.

Tahapan Rekrutmen PT. Asri Dharma Sejahtera

Dalam proses tahapan rekrutmen di PT. Asri Dharma Sejahtera, pada dasarnya memiliki alur dalam proses pelaksanaannya, yaitu sebagai berikut :

1. Pendaftaran :

Pelamar mengirimkan berkas lamaran yang lengkap sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan oleh PT ADS.

2. Seleksi Berkas :

PT ADS akan melakukan seleksi berkas untuk memastikan bahwa pelamar memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan untuk posisi yang dilamar.

3. Tes Tertulis :

Pelamar yang lolos seleksi berkas akan mengikuti tes tertulis, yang bisa berupa tes potensi, tes kemampuan, atau tes pengetahuan umum sesuai dengan posisi yang dilamar.

4. Wawancara :

Pelamar yang lolos tes tertulis akan dipanggil untuk mengikuti wawancara dengan panitia seleksi atau perwakilan dari PT ADS.

5. Penyerahan Berkas Lamaran :

Setelah melalui semua tahapan seleksi, pelamar yang dinyatakan lulus akan diminta untuk menyerahkan berkas lamaran secara resmi.

Informasi Tambahan :

- PT ADS biasanya melakukan seleksi untuk posisi Direktur Utama, namun juga memanggil putra-putri daerah Bojonegoro untuk posisi lainnya.
- Pendaftaran dan seleksi biasanya memiliki batas waktu yang jelas, jadi penting untuk memperhatikan pengumuman yang dikeluarkan oleh PT ADS.
- Untuk mengetahui informasi lebih detail tentang persyaratan dan tahapan rekrutmen, pelamar disarankan untuk mengunjungi situs web atau kantor PT ADS.

METODE PENELITIAN

Metode pelaksanaan kegiatan dilakukan dengan cara mengikuti secara langsung seluruh tahapan rekrutmen di perusahaan, mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pembukaan lowongan, seleksi berkas, tes tertulis, hingga wawancara. Praktikan juga melakukan observasi pada penggunaan dua metode utama yang diterapkan perusahaan, yaitu job fair dan platform daring, untuk memahami perbedaan pendekatan serta efektivitasnya.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah pendekatan kualitatif, dengan teknik utama berupa wawancara langsung dengan pembimbing lapangan dari pihak HRD serta observasi kegiatan sehari-hari di bagian rekrutmen. Wawancara bertujuan untuk menggali informasi mendalam mengenai prosedur yang diterapkan, kendala yang dihadapi, serta strategi yang dijalankan dalam menarik kandidat potensial. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran nyata mengenai alur kerja dan implementasi metode rekrutmen.

Pengolahan dan analisis data dilakukan dengan cara menelaah hasil wawancara dan observasi, kemudian membandingkannya dengan teori dan penelitian terdahulu. Analisis dilakukan secara deskriptif kualitatif dengan menyoroti kelebihan dan kelemahan metode yang diterapkan. Data yang diperoleh kemudian dipetakan untuk mengidentifikasi efektivitas masing-masing metode, baik job fair maupun platform daring, dalam mendukung pemenuhan kebutuhan tenaga kerja di perusahaan.

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis komparatif, yaitu membandingkan antara temuan lapangan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang

relevan. Analisis ini bertujuan untuk menilai sejauh mana praktik rekrutmen di PT. ADS selaras dengan prinsip-prinsip rekrutmen yang efektif serta memberikan dasar bagi rekomendasi perbaikan sistem. Dengan demikian, metode penelitian ini tidak hanya menghasilkan pemahaman praktis, tetapi juga kontribusi akademik dalam pengembangan manajemen rekrutmen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil kerja praktik industri di PT. Asri Dharma Sejahtera menunjukkan bahwa proses rekrutmen tenaga kerja dilakukan secara sistematis dan berlapis, dimulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja hingga seleksi akhir. Pada tahap awal, tim SDM melakukan analisis jabatan untuk menentukan jumlah dan kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan sesuai dengan perkembangan perusahaan. Tahap ini sejalan dengan pendapat (Winarti 2022) yang menyatakan bahwa perencanaan kebutuhan tenaga kerja harus didasarkan pada asumsi bisnis dan strategi organisasi agar kebutuhan tenaga kerja dapat diprediksi secara tepat.

Proses selanjutnya adalah pembukaan lowongan kerja yang dilakukan melalui media internal perusahaan maupun publik. PT. ADS menggunakan dua metode utama, yaitu *job fair* dan platform daring, sebagai sarana untuk menjaring pelamar. Hasil observasi menunjukkan bahwa metode *job fair* lebih efektif dalam memperkuat branding perusahaan serta memungkinkan interaksi langsung dengan pelamar, sehingga aspek komunikasi, sikap, dan etika kerja dapat dinilai sejak awal. Temuan ini sejalan dengan pendapat (Putri Arisita et al. 2024) yang menekankan bahwa strategi rekrutmen harus mampu meningkatkan daya tarik organisasi sekaligus memfasilitasi komunikasi dua arah antara pelamar dan perusahaan.

Sementara itu, penggunaan platform daring terbukti lebih efisien dalam menjangkau kandidat dari wilayah yang lebih luas serta mempercepat proses administrasi seleksi. Melalui sistem daring, perusahaan dapat menyaring pelamar berdasarkan kualifikasi tertentu sehingga proses seleksi menjadi lebih terstruktur (Sari et al. 2025). Hasil ini mendukung kajian (Kartini et al. 2024) yang menegaskan bahwa pemanfaatan teknologi informasi dalam rekrutmen mampu meningkatkan efektivitas proses perencanaan sumber daya manusia.

Dari segi efektivitas, *job fair* memberikan nilai tambah dalam menilai *soft skills* pelamar secara langsung, tetapi memiliki keterbatasan dari segi biaya dan jangkauan. Sebaliknya, platform daring unggul dalam efisiensi dan keterjangkauan, namun kurang dalam aspek interaksi personal. Oleh karena itu, PT. ADS mengombinasikan kedua metode tersebut dalam bentuk *hybrid recruitment strategy*. Strategi ini dinilai mampu mengoptimalkan

kelebihan masing-masing metode dan relevan dengan tantangan rekrutmen di era digital. Konsep ini sejalan dengan teori (Deradjat, 2023) yang menekankan perlunya strategi rekrutmen adaptif untuk menarik kandidat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Table 1 Analisis perbandingan : metode job fair dan platfrom daring

Aspek	Job Fair	Platfrom Daring
Jangkauan	Terbatas (lokal/regional)	Luas (nasional/global)
Efisiensi Waktu & Biaya	Kurang efisien (butuh persiapan fisik)	Lebih efisien (digitalisasi proses)
Kualitas Pelamar	Kadang acak atau kurang sesuai kualifikasi	Bisa disaring sesuai filter kualifikasi
Interaksi	Lebih personal, bisa wawancara langsung	Kurang personal, tapi bisa cepat
Branding Perusahaan	Meningkatkan citra secara langsung	Bergantung pada tampilan digital

Sumber: Data diolah, 2025

Secara keseluruhan, hasil kegiatan ini menunjukkan bahwa PT. ADS berhasil menerapkan sistem rekrutmen yang sesuai dengan standar manajemen sumber daya manusia modern. Penerapan prinsip transparansi, objektivitas, dan profesionalisme dalam setiap tahapan seleksi memperkuat kredibilitas perusahaan sekaligus memastikan kualitas tenaga kerja yang direkrut (Krisbiyanto et al. 2024). Hal ini juga mendukung pernyataan (Ratna and Kusnanda 2025) bahwa rekrutmen yang efektif tidak hanya bergantung pada metode yang digunakan, tetapi juga pada prinsip keadilan dan kesesuaian dengan kebutuhan organisasi.

Dengan demikian, pengalaman kerja praktik ini membuktikan bahwa integrasi metode tradisional dan digital dalam rekrutmen menjadi solusi efektif untuk menjawab dinamika pasar kerja. Temuan ini memberikan kontribusi baik bagi pengembangan strategi rekrutmen perusahaan maupun bagi mahasiswa sebagai bekal praktis dalam memahami penerapan teori manajemen sumber daya manusia di dunia kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil kerja praktik industri di PT. Asri Dharma Sejahtera dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen tenaga kerja dilaksanakan secara sistematis melalui tahapan perencanaan kebutuhan, pembukaan lowongan, seleksi administrasi, tes, hingga wawancara, dengan memanfaatkan metode job fair dan platform daring yang masing-masing memiliki kelebihan dan keterbatasan; kombinasi keduanya dalam bentuk hybrid recruitment strategy terbukti mampu meningkatkan efektivitas, efisiensi, serta kualitas tenaga kerja yang

direkrut, sejalan dengan prinsip transparansi dan profesionalisme dalam manajemen SDM. Untuk tindak lanjut, perusahaan disarankan menyusun SOP rekrutmen yang lebih terstruktur, memperluas pemanfaatan teknologi e-recruitment untuk mempercepat seleksi, serta melakukan evaluasi berkala guna memastikan perbaikan berkelanjutan; sementara bagi mahasiswa, keterlibatan dalam kegiatan ini menjadi bekal penting dalam memahami praktik manajemen SDM secara nyata sehingga diharapkan dapat mengembangkan keterampilan profesional serta mampu beradaptasi dengan kebutuhan dunia kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Deradjat Mahadi Sasongko, Suci Ro'nauly Sirait. 2023. "STRATEGI REKRUTMEN DAN SELEKSI YANG EFEKTIF DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA." *Jurnal Studi Interdisipliner perspektif* 22(March): 1–12.
- Jatmiko, Jatmiko, M. Faih Kholqy Syams, and Nisa Awalia. 2024. "Peran Teknologi Informasi Dalam Proses Rekrutmen Pada Perencanaan Sumber Daya Manusia." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 4(1): 123–30.
- Juliansyah, Eris. 2017. "Strategi Pengembangan Sumber Daya Perusahaan Dalam Meningkatkan Kinerja PDAM Kabupaten Sukabumi." *Jurnal Ekonomak* 3(2): 19–37.
- Kartini, Tri Mulyani et al. 2024. "Pelatihan Teknologi Informasi Dalam Proses Rekrutmen Untuk Meningkatkan Efisiensi Sumber Daya Manusia Di Kab. Karawang." *Jurnal pengabdian kepada masyarakat* 2(6): 287–94.
- Krisbiyanto, Natania Wulandari et al. 2024. "Indonesian Labor Market Dilemma: (Case Study of Employee Recruitment and Selection At Financial Institution X) Dilema Pasar Tenaga Kerja Indonesia: (Studi Kasus Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Instansi Keuangan X)." *Journal of Economic, Business and Accounting* 7: 386–95.
- Mukhtar, Afiah, and Masradin. 2023. "PARADUTA : Jurnal Ekonomi Dan Ilmu-Ilmu Sosial Bagaimana Teknologi Era 4.0 Menerapkan Rekrutmen? (Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia)." *PARADUTA : Jurnal Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial* 1(2): 77–89. <http://dx.doi.org/10.56630/paraduta.v1i2.479>.
- Muspawi, Mohamad. 2018. "Menata Strategi Rekrutmen Tenaga Kerja." *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 18(1): 87.
- PRADITA, A. 2015. *Academia.Edu Kebijakan Pemerintah Daerah Kabupaten Bojonegoro*

Mengenai Corporate Social Responsibility Industri Minyak Dan Gas Bumi.
<https://www.academia.edu/download/103535587/290420965.pdf>.

Putri Arisita, Adelia et al. 2024. “Strategi Rekrutmen Dalam Meningkatkan Keunggulan Karyawan Pada CV. Ber-K-One Join Venture PT. Sinar Sosro Bangkalan.” *Jurnal Dinamika Manajemen* 12(1): 2338–123.

Ratna, Raniah, and Brillianti Kusnanda. 2025. “Aplikasi Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Yang User-Friendly : Studi Literatur User-Friendly Employee Recruitment and Selection Application : A Literature Study Abstrak.” 12(01): 275–90.

Sari, Mailatun Linda, Mahiratul Laili, Safira Adibatul Faruq, and Rudy Haryanto. 2025. “Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Berbasis Pemanfaatan Teknologi.” *JoEMS (Journal of Education and Management Studies)* 8(2): 65–70.

Winarti, Endah. 2022. “Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan.” *Jurnal Tarbiyatuna* 3(1): 1–26.