

ANALISIS SISTEM IMPLEMENTASI TALENT ACQUISITION PROCESS TERHADAP KARYAWAN KONTRAK PERUSAHAAN KONSTRUKSI DI BATAM

Farah Fakhirah Suganda¹, Yuli Indah Fajar Dini²

^{1,2} Universitas Internasional Batam, Batam, Indonesia

**Corresponding author. Baloi-Sei. Ladi, Jl. Gajah Mada, Tiban Indah, 29426, Batam, Indonesia
e-mail: 2041307.farah@uib.edu1*

Received 26-7-2023; Received in revised form 25-10-2024; Accepted 28-10-2024

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kesesuaian pelaksanaan prosedur sistem proses talent acquisition pada perusahaan konstruksi PT X di Batam dengan standar yang digunakan, yaitu berdasarkan undang-undang dan mempelajari secara langsung prosedur perusahaan dalam menjalankan sistem proses talent acquisition, baik dari mencari kandidat, melakukan interview, training hingga tahap perekrutan. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dengan staff Talent Acquisition PT X, observasi dan dokumentasi. Prosedur sistem proses talent acquisition yang akan diamati dan dianalisa adalah Sourcing and Lead Generation, Recruiting and Attracting, Interviewing and Assesing, Checking References, Making Final Selections, Hiring and Onboarding. Hasil yang didapatkan setelah implementasi adalah sistem perekrutan yang sesuai dengan prosedur tetap dan menghasilkan kandidat yang berkualitas pada setiap tahapan proses yang dilalui, penulis dapat mempelajari dan membantu dalam setiap prosesnya, seperti menghubungi kandidat pada setiap tahapan proses, membantu mempersiapkan dokumen kandidat, membantu mempersiapkan kebutuhan kandidat untuk tes. Sehingga memudahkan staff Talent Acquisition dalam proses menjalankan setiap prosedur sistem proses talent acquisition.

Kata kunci: Prosedur 1; Sistem proses Talent Acquisition 2 ; Talenta 3.

Abstract

The purpose of this research is to find out the suitability of the implementation of the talent acquisition process system procedure at the construction company PT X in Batam with the standards used, namely based on the law and to study directly the company's procedures in carrying out the talent acquisition process system, both from looking for candidates, conducting interviews, training up to the hiring stage. Data collection techniques used interviews with PT X Talent Acquisition staff, observation and documentation. The procedures of the talent acquisition process system that will be observed and analyzed are Sourcing and Lead Generation, Recruiting and Attracting, Interviewing and Assessing, Checking References, Making Final Selections, Hiring and Onboarding. The results obtained after implementation are a hiring system that complies with regular procedures and produces qualified candidates at every stage of the process that is passed, the author can study and assist in each process, such as contacting candidates at each stage of the process, helping prepare candidate documents, helping prepare candidate needs for tests. Making it easier for Talent Acquisition staff in the process of carrying out each procedure of the talent acquisition process system.

Keywords: Procedure 1; System talent acquisition process 2 ; Talent 3.



This is an open access article under the [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

PENDAHULUAN

Perusahaan konstruksi memiliki banyak permasalahan dan faktor yang kompleks dan saling berkaitan pada mobilitasnya. Pentingnya pertimbangan yang matang dalam mengambil keputusan akan mempengaruhi seperti biaya, kualitas, dan keselamatan, yang ketetapan dan regulasinya melibatkan banyak pihak dari berbagai bidang ilmu. Namun,

DOI: <https://doi.org/10.24127/ajpm>

manusia merupakan sumber daya utama perusahaan konstruksi (Supriyadi et al., 2020). Proses rekrutmen dan seleksi merupakan faktor penting dalam keberlangsungan dan pertumbuhan suatu perusahaan. Kemampuan perusahaan dalam menjaring serta memilih talenta terbaik menjadi indikator yang kuat atas daya saingnya di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk menerapkan praktik pengelolaan sumber daya manusia yang semakin professional (Sitanggang, 2021).

PT X di Batam merupakan salah satu anak perusahaan dari Perusahaan Internasional. PT X di Batam ialah perusahaan Fabrikasi konstruksi lepas pantai terbesar di Indonesia dan salah satu terbesar di dunia. PT X di Batam secara resmi mulai beroperasi pada tahun 1972, dengan lapangan fabrikasi yang berlokasi di Batu Ampar, Batam, Kepulauan Riau. Memiliki luas lapangan fabrikasi saat ini + 120 Ha, dengan jumlah tenaga kerja saat ini mencapai (\pm) 7000 karyawan. Dimana peran Human Resource sangat dibutuhkan didalamnya untuk mencari, menyaring serta merekrut calon karyawan agar mendapatkan kandidat terbaik (Hamka et al., 2022).

Pekerja fabrication di PT X direkrut berdasarkan sertikasi yang telah dilakukan serta melalui tes tertulis dan praktek yang bertujuan untuk menilai sejauh mana pemahaman calon karyawan terhadap pekerjaannya nanti serta telah memahami resiko pekerjaan yang akan dilakukan. Fokus penelitian ini ialah pada tenaga produksi di fabrikasi PT X. Tenaga produksi di fabrikasi terdiri dari :

<i>Tenaga Produksi</i>	<i>Pekerjaan</i>
<i>Welder</i>	<i>Pengelasan dan penyambungan member struktur pipa, beam dan channel</i>
<i>Fitter</i>	<i>Pengukuran, pemotongan dan pemasangan member struktur pipa, beam dan channel</i>
<i>Rigger</i>	<i>Perlengkapan pekerjaan perusahaan</i>
<i>Painter</i>	<i>Pengecatan dan blasting</i>
<i>Scaffolder</i>	<i>Pemasangan perancah untuk mempermudah akses bekerja di ketinggian</i>

Peran Human Resource (HR) sangat besar dalam menentukan kandidat yang tepat untuk perusahaan yang akan memberikan dampak kepada perusahaan. Jika HR merekrut orang yang tidak tepat dan tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaannya maka akan membawa dampak buruk terhadap kinerja perusahaan (Uraidi et al., 2023). Begitu pula sebaliknya, jika HR merekrut orang yang tepat dan kompeten dalam pekerjaannya maka akan memberikan dampak baik terhadap kinerja perusahaan. Segala bentuk perekrutan yang dilakukan HR biasanya telah disesuaikan dengan standar operasional perusahaan (SOP) atau Working Instruction sehingga mencegah adanya tindak kecurangan dan menghindari perekrutan yang tidak sesuai kriteria yang telah ditetapkan. Talent Acquisition merupakan suatu proses yang meliputi perencanaan, pencarian sumber, penilaian, perekrutan, dan integrasi individu yang berkualitas dan berbakat ke dalam posisi yang sesuai di dalam organisasi (Nelson et al., 2022). Proses ini berlaku untuk berbagai jenis hubungan kerja, termasuk karyawan penuh waktu, paruh waktu, kontrak, staf kontingen, serta hubungan pekerja outsourcing. Dengan menerapkan strategi talent acquisition, organisasi dapat memastikan penyelarasan dengan tujuan bisnis, melakukan pemeriksaan perencanaan tenaga kerja, memahami dinamika pasar tenaga kerja, serta mempertimbangkan faktor-faktor global (Maharani et al., 2022).

DOI: <https://doi.org/10.24127/ajpm>

PT X di Batam tidak menyusun SOP maupun Instruksi Kerja secara mandiri dalam proses rekrutmen, melainkan mengadopsi standar yang ditetapkan oleh pemerintah melalui Undang-Undang Cipta Kerja, sehingga seluruh standar yang diterapkan telah berlandaskan hukum yang berlaku di negara. Hukum yang berlaku dalam Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) yang mana banyak mengubah puluhan UU, salah satunya UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Abas et al., 2022). Sehingga seluruh sistem talent acquisition process dijalankan dengan menggunakan prosedur yang berbasis undang-undang (Winda Fitri, 2021).

Tujuan dilakukannya penelitian ialah guna mengetahui kesesuaian dari penerapan prosedur sistem talent acquisition process di perusahaan konstruksi PT X di Batam dengan standar yang digunakan yaitu berdasarkan undang-undang serta mempelajari secara langsung prosedur perusahaan dalam menjalankan sistem talent acquisition process, baik dari mencari kandidat, melakukan interview, training hingga tahap hiring. Manfaat penelitian adalah memberikan informasi kepada pembaca atas observasi yang dilakukan terhadap prosedur sistem talent acquisition proses yang diterapkan oleh salah satu perusahaan konstruksi. dan dapat meningkatkan pemahaman mengenai hubungan antara teori dengan cara penerapannya sehingga memberikan bekal untuk penulis dan pembaca untuk mengetahui gambaran menjalani dunia kerja kedepannya.

Dalam penelitian Maharani et al. (2022) Perusahaan melakukan talent acquisition untuk menemukan kandidat yang sesuai, baik dari dalam maupun luar, sehingga dapat meningkatkan performa perusahaan. Karyawan baru membutuhkan pengembangan keterampilan yang bermanfaat bagi perusahaan dan diri mereka sendiri. Kemudian dalam penelitian Putra & Susilowati (2023) Talent acquisition memiliki dua fungsi utama: talent mapping dan life-cycle hiring process. Faktor penting untuk talent acquisition yang efektif ialah mencakup waktu perekrutan, kecukupan sumber, jumlah talenta berkualitas, tingkat penerimaan tawaran, dan pengelolaan sistem. Hal tersebut menunjukkan pentingnya pemilihan kandidat serta pengembangan yang dilakukan terhadap kandidat tersebut untuk mempersiapkannya dalam pekerjaan. Oleh karena itu penelitian ini akan mengobservasi dan menganalisa terkait implementasi sistem talent acquisition process yang diterapkan PT X di Batam.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode case study atau studi kasus. Studi kasus ialah sebuah metode penelitian yang digunakan untuk memperoleh maupun menyelidiki suatu fenomena, peristiwa, kelompok, individu atau organisasi tertentu. Dengan kata lain, studi kasus merupakan metode yang diterapkan pada suatu kasus untuk mendalami dan mengetahui secara detail mengenai apa yang terjadi, mengapa hal tersebut terjadi dan apa implikasinya (Sipayung & Paramita, 2023). Subjek dalam penelitian ialah kandidat fabrikasi yang menjalani proses rekrutmen pada PT X yang merupakan anak perusahaan konstruksi terbesar didunia yang berlokasi di Batam. Objek penelitian ialah implementasi proses rekrutmen Talent Acquisition yang diterapkan PT X.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah observasi partisipatif, wawancara, studi kepustakaan serta dokumentasi. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan Teknik reduksi data, Teknik penyajian data, perbandingan dan penarikan kesimpulan. Peneliti mengumpulkan informasi yang dibutuhkan dengan melakukan wawancara dengan karyawan perusahaan yang menangani langsung terkait

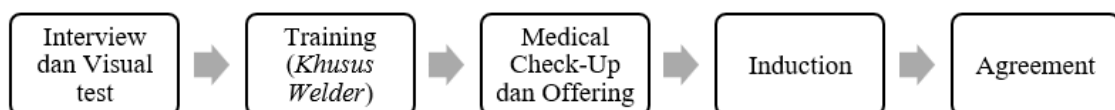
DOI: <https://doi.org/10.24127/ajpm>

talent acquisition process, melakukan observasi langsung di perusahaan dan pengumpulan dokumentasi maupun data hiring yang disimpan dalam database (Halisa, 2020).

Teknik pengumpulan data yang digunakan ialah wawancara, menurut Fadhallah (2021) ialah sebuah interaksi yang di dalamnya terdapat pertukaran aturan, tanggung jawab, perasaan, kepercayaan, motif dan informasi. Teknik wawancara pada penelitian ini adalah menggunakan teknik wawancara bebas terpimpin. Dimana wawancara dilakukan dengan mengajukan pertanyaan yang relative bebas tapi masih tetap dalam pedoman atau daftar pertanyaan wawancara. Peneliti mendapatkan informasi langsung dengan teknik wawancara dari seorang staff Talent Acquisition PT X di Batam. Teknik pengumpulan data selanjutnya adalah observasi, menurut Wekke (2019) observasi adalah pengamatan dan pencatatan terhadap fenomena atau gejala yang diteliti. Dilihat pada proses pelaksanaan pengumpulan data, observasi dibagi menjadi dua pembeda yaitu partisipan dan non-partisipan. Penelitian ini menggunakan observasi non-partisipan dimana peneliti mengamati dan mencatat hal-hal yang berhubungan dengan penelitian. Observasi yang dilakukan pada penelitian ini adalah proses menganalisa terkait implementasi talent acquisition process, informasi dan solusi yang telah diterapkan pada PT X di Batam. Kemudian Teknik pengumpulan data lainnya menggunakan dokumentasi, menurut Sudarsono (2017) dokumentasi adalah catatan kejadian yang telah terjadi. Dokumentasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu berupa foto foto sebelum dan sesudah dilakukannya penerapan strategi pemasaran berbasis digital.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebagai perusahaan konstruksi lepas pantai terbesar yang memiliki ribuan jumlah karyawan, PT X memiliki sistem perekrutan yang telah diterapkan sejak lama. Standar perekrutan karyawan memiliki cara yang berbeda berdasarkan dengan jenis pekerjaannya. Namun penerapan standar tersebut bukan dibuat sendiri oleh perusahaan, melainkan mengadopsi standarisasi aturan pemerintah melalui Undang-Undang Cipta Kerja, sehingga seluruh standar yang diterapkan telah berlandaskan hukum yang berlaku di negara. Hukum yang berlaku dalam Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) yang mana banyak mengubah puluhan UU, salah satunya UU No.13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan. Berbeda dengan alur rekrutmen untuk karyawan support yang bekerja di kantor, dalam perekrutan karyawan kontrak di fabrication, proses perekrutan memiliki lebih banyak persyaratan dan alur yang kompleks. Pekerja produksi di fabrication direkrut dengan melalui beberapa tahapan berikut :



Gambar 1. Tahapan rekrutmen PT X. Sumber: Batam (2023)

Setelah melakukan observasi dan melakukan wawancara terhadap staf TA terkait kegiatan implementasi atas prosedur yang dikerjakan dan dijalani, Sistem Talent Acquisition process untuk karyawan kontrak di fabrication yang direkrut dengan melalui tahapan berikut :

DOI: <https://doi.org/10.24127/ajpm>

1. - *Interview dan Visual test*

Langkah awal dalam proses rekrutmen ialah interview. Kandidat yang terpilih akan dihubungi untuk melakukan interview. Kandidat yang dipilih merupakan karyawan yang sebelumnya pernah bekerja kontrak pada proyek PT X dan akan dihubungi kembali ketika membuka proyek baru. Sedangkan visual test hanya dilakukan kepada kandidat yang belum pernah bekerja di PT X, sehingga perlu melakukan interview dan visual test. Diterapkan dalam rekrutmen posisi Welder, yang biasanya perlu membawa stamp asli welder, alat tulis dan menggunakan pakaian PPE lengkap sebagai syarat mengikuti visual test dan interview.

- *PEA Test*

Merupakan test praktek dan tertulis untuk karyawan baru di posisi Rigger, Fitter dan Operator. PEA test dilakukan untuk mengukur tingkat pemahaman karyawan terhadap pekerjaannya nanti. Syarat mengikuti PEA Test dengan memakai pakaian PPE lengkap, membawa alat tulis, dan khusus operator akan diminta membawa Sertifikat SIO.



Gambar 2. PEA Test posisi Pipe Fitter, Sumber: Gate 3-Wooden PT X di Batam (2023)

2. *Training (Welder Only)*

Pelatihan yang dilakukan oleh kandidat yang melamar sebagai welder wajib melakukan Training untuk memperdalam pemahaman kandidat terhadap pekerjaannya. Kandidat di posisi welder harus melakukan training sebelum melakukan proses medical, proses training dilakukan selama kurang lebih dua hari. Training atau pelatihan merupakan bagian integral dari investasi sumber daya manusia (SDM) yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Melalui pelatihan kerja, perusahaan dapat memberikan jalur untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja sekaligus mendukung pengembangan karier mereka (Purnamasari et al., 2024).

3. *Medical Check-Up dan Offering (Penawaran Gaji)*

Saat tahap training sudah selesai dilaksanakan, kandidat akan melalui proses Medical Check Up dan akan dapat melanjutkan ke tahap berikutnya jika hasilnya dinyatakan Lolos. Medical Check Up memiliki beberapa kategori yaitu fit, fail dan pending. Fit berarti kandidat dapat melanjutkan proses untuk mengikuti induction, fail berarti hasil MCU kandidat mengalami atau memiliki riwayat kesehatan yang

DOI: <https://doi.org/10.24127/ajpm>

tidak memenuhi persyaratan kesehatan yang di tetapkan perusahaan, sedangkan pending berarti kandidat perlu melakukan pengecekan ulang terkait hasil MCU atau ada riwayat kesehatan yang membutuhkan pengobatan hingga hasilnya fit kemudian akan diproses untuk induction.

4. *Induction*

Induction merupakan proses pengenalan perusahaan dan pembahasan seputar peraturan perusahaan (Fawaid et al., 2023). Dengan kata lain, induction merarti pembekalan kandidat mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, apa resiko yang di timbulkan dari perilaku tersebut, dan mempelajari manfaat dari tindakan mitigasi tersebut.

5. *Sign for Agreement*, menandatangani kontrak kerja sebagai bukti penerimaan bahwa kandidat tersebut telah resmi menjadi karyawan dengan menaati aturan dan menerima atau memahami setiap bab dan sub-bab kontrak kerja. Setiap lembar kontrak telah disesuaikan dengan peraturan daerah ataupun undang undang cipta kerja yang berlaku, yang terdiri dari norma ketenagakerjaan, diantaranya aturan PKWT, penggajian, hak dan kewajiban karyawan terhadap perusahaan ataupun sebaliknya (Sinambela & Sembiring, 2011).

Hasil dari luaran penelitian yang diserahterimakan kepada PT X di Batam adalah: Kesesuaian dari penerapan prosedur sistem talent acquisition process di PT X di Batam dengan standar yang digunakan yaitu berdasarkan undang-undang cipta kerja yang berlaku. Maka dari output yang dihasilkan setelah observasi dan tahapan jika dikaitkan dengan talent acquisition process ialah:

a. *Sourcing and Lead Generation*

Pencarian talent dilakukan dengan menyebarkan informasi melalui LinkedIn, website dan mading perusahaan sehingga lebih mudah disebarkan oleh karyawan (Indah et al., 2024).

b. *Recruiting and Attracting*

Menyaring kandidat berdasarkan kebutuhan di lapangan dan menghubungi kandidat yang telah diseleksi ditahap awal sehingga masuk dalam kategori yang ditetapkan. Untuk kandidat welder biasanya memerlukan stamp welder asli sebagai salah satu syarat rekrutmen. Bagi kandidat yang belum memiliki stamp tidak dapat lanjut ke tahapan berikutnya (Yang et al., 2024).

c. *Interviewing and Assessing*

Melakukan interview dan menilai kandidat melalui test baik praktek maupun tertulis, berdasarkan posisi yang dibutuhkan. Tes dilakukan untuk menilai kemampuan karyawan di posisi yang akan dikerjakannya nanti (Febrianto & Santi, 2021). serta akan menentukan grade mana yang akan didapat kandidat di posisinya berdasarkan kemampuannya. Baik itu grade A, Grade B dan grade C, dsb.

d. *Checking References*

Mengecek referensi biasanya dilakukan dengan tahapan *Medical Check Up* dan *Offering* atau penawaran gaji. Karyawan akan diminta menandatangani jumlah gaji yang akan diterimanya serta melakukan tes kesehatan lewat *Medical Check-Up*.

DOI: <https://doi.org/10.24127/ajpm>

e. *Making Final Selections*

Ketika kandidat dinyatakan sehat atau lulus dalam Medical Check-Up, maka kandidat akan dipanggil untuk menjalankan proses induction atau pengenalan perusahaan dan melakukan tanda tangan persetujuan Kontrak Kerja (*agreement*). Begitu juga sebaliknya, jika hasil Medical *Check-Up* tidak lolos atau dinyatakan fail oleh pihak klinik, maka kandidat diminta menyelesaikan dahulu masalah kesehatan atau menjalani pengecekan rutin ke rumah sakit hingga pihak klinik menyatakan ia lulus dalam Medical Check-Up.

f. *Hiring and Onboarding.*

Kandidat mengikuti induction selama 1-3 hari sebelum menandatangani *agreement*. Selama masa induction tersebut kandidat telah dipastikan tidak sedang terikat kontrak dengan perusahaan sebelumnya bekerja, sehingga kandidat telah dinyatakan lolos dan menjadi karyawan (Enwereji & Emmanuel, 2022).

Hasil observasi terhadap proses implementasi pada proyek kerja praktek yang dilakukan penulis di PT X di Batam pada sistem talent acquisition process dengan berdasarkan pada perundang-undangan cipta kerja telah sesuai, selama proses observasi penulis telah dilakukan monitoring dan evaluasi dalam penulisan proyek kerja praktek sistem talent acquisition process yang dilakukan karyawan terhadap kandidat. Selama proses observasi penulis juga membantu dalam setiap proses, seperti menghubungi kandidat di setiap tahap proses, membantu mempersiapkan dokumen kandidat, membantu mempersiapkan kebutuhan kandidat untuk tes.

Hasil yang di peroleh setelah implementasi dilakukan dalam kerja praktek sistem talent acquisition process ialah sistem hiring yang sesuai dengan prosedur telah teratur dan menghasilkan kandidat yang memenuhi syarat dalam setiap tahapan proses yang dilewati, penulis dapat mempelajari sekaligus membantu memudahkan staff TA dalam proses berjalannya tiap-tiap prosedur sistem talent acquisition process.

KESIMPULAN DAN SARAN

PT X di Batam ialah Fabrikasi konstruksi lepas pantai terbesar di Indonesia dan salah satu terbesar di dunia. Analisa hasil observasi mengenai sistem talent acquisition process yang diterapkan di perusahaan konstruksi dapat disimpulkan bahwa PT X telah menjalankan prosedurnya telah mengikuti disesuaikan dengan undang-undang yang berlaku. Selanjutnya penulis membuat referensi atau mereview prosedur dari sistem talent acquisition process di PT X di Batam yang telah dijalankan agar dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk perbaikan kinerja ke arah yang lebih baik dan meningkatkan efisiensi perusahaan.

Selama masa observasi penulis juga membantu dalam setiap proses, seperti menghubungi kandidat di setiap tahap proses, membantu mempersiapkan dokumen kandidat, membantu mempersiapkan kebutuhan kandidat untuk tes, dan lain-lain.

Hasil yang di peroleh setelah implementasi dilakukan dalam kerja praktek sistem talent acquisition process ialah sistem hiring yang sesuai dengan prosedur telah teratur dan menghasilkan kandidat yang memenuhi syarat dalam setiap tahapan proses yang dilewati, penulis dapat mempelajari sekaligus membantu memudahkan staff TA dalam proses berjalannya tiap-tiap prosedur sistem talent acquisition process.

Terdapat beberapa saran yang penulis harapkan di masa yang akan datang, yaitu:

DOI: <https://doi.org/10.24127/ajpm>

Untuk perusahaan diharapkan sistem talent acquisition process yang dilakukan sebaiknya dapat mempersingkat pemanggilan tahapan dari tiap prosesnya, sehingga penyaringan kandidat dapat lebih cepat berjalan dan mengurangi pertanyaan kandidat yang meminta kejelasan dari proses sebelumnya yang telah dilakukannya.

Untuk tim, Sebaiknya lebih meningkatkan komunikasi antar anggota tim sehingga mengurangi miss communication dan meningkatkan pemahaman antar anggota terkait update pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abas, M., Kholiq, M. A., & Wicaksono, M. A. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Melakukan Mogok Kerja Dari Tindakan Balasan Pengusaha Dihubungkan Dengan Pasal 187 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Juncto Pasal 81 Angka (65) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipt. *Lecturer Scientific Publication (Publikasi Ilmiah)*, 7(1). <http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/105571>
- Enwereji, P. C., & Emmanuel, U. D. (2022). Talent Management Practices in the South African Public Service. *Khazanah Sosial*, 4(3), 417–433. <https://doi.org/10.15575/ks.v4i3.19708>
- Fadhallah, R. A. (2021). *Wawancara*. Unj Press.
- Fawaid, N., Fasya, A. H. Z., & Dirgantara, G. (2023). Implementasi Safety Induction untuk Meningkatkan Kesadaran Keselamatan Kerja di Lingkungan ULP Gedangan Sidoarjo. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia (JKMI)*, 1(2), 57–60. <https://doi.org/10.62017/jkmi.v1i2.634>
- Febrianto, R., & Santi, D. E. (2021). *Efektivitas Program Pelatihan Interview Kerja pada Karyawan Di Perusahaan Daerah Pasar Surya*. <https://doi.org/https://doi.org/10.36418/syntax-literature.v6i3.2308>
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14–22. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>
- Hamka, A. A., Soumena, M., & Hamid, A. (2022). Peran Human Resources Development (HRD) dalam Meningkatkan Competitive Advantage Karyawan pada BTN Syariah KCPS Parepare. *BANCO Jurnal Manajemen Dan Perbankan Syariah*, 4(2), 26–28. <https://doi.org/https://doi.org/10.35905/banco.v4i1.2653>
- Indah, Y., Dini, F., & Alvina, J. (2024). Economics and Digital Business Review Analisis dan Optimalisasi Kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Jozz Mart Fanindo. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 347–354. <https://doi.org/https://doi.org/10.37531/ecotal.v5i1.965>
- Maharani, D., Wahyudi, H., Ardiansyah, R., & Nelson, A. (2022). Rancangan Talent Acquisition dan Talent Onboarding Pada Perusahaan Perbankan. *YUME : Journal of Management*, 5(3), 640–647. <https://doi.org/10.2568/yum.v5i3.1992>
- Nelson, A., Angeline, A., Yang, A. A., Dennis Yang, Leonard Suryadi Yusufan, & Whitney Ong. (2022). Talent Acquisition Dan Talent on Boarding Pada Industri Pariwisata Di Bintan. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 2(4), 1505–1522. <https://doi.org/10.53625/jcijurnalcakrawalailmiah.v2i4.4338>
- Purnamasari, A. L., Meilianda, R., Kamar, K., & Purno, M. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap

DOI: <https://doi.org/10.24127/ajpm>

- Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro*, 12(1), 84–93.
<https://doi.org/http://doi.org/10.24127/jp.v12i1.10336>
- Putra, R. S., & Susilowati, C. (2023). Implementasi Strategi Talent Acquisitions. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 2(4), 1185–1194.
<https://doi.org/https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.4.20>
- Sinambela, S., & Sembiring, D. (2011). Analisis Perekrutan Dan Seleksi Tenaga Kerja Di Pt. “Toray” Istem. *Jurnal Ilmiah Faktor Exacta*, 4(4), 317–326.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30998/faktorexacta.v4i4.173>
- Sipayung, C. P., & Paramita, S. (2023). Komunikasi Organisasi dalam Proses Rekrutmen Karyawan pada Perusahaan Startup Qoala. *Kiwari*, 2(1), 145–152.
<https://doi.org/10.24912/ki.v2i1.23068>
- Sitanggang, M. S. H. (2021). Prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT. Insurindo Interservices Medan. *Skyleandsea Profesional Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Teknologi*, 1(2), 81–87.
<https://jurnal.yappsu.org/index.php/skyleandsea/article/view/21/25>
- Sudarsono, B. (2017). Memahami Dokumentasi. *Acarya Pustaka*, 3(1), 47.
<https://doi.org/10.23887/ap.v3i1.12735>
- Supriyadi, I., Khamdari, E., & Susilowati, F. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Konstruksi. *Orbith*, 16(1), 27–34.
<https://doi.org/http://dxdoi.org/10.32497/orbith.v16i1.2065>
- Uraidi, A., Wolor, C. W., & Marofiyati. (2023). Analisis Peran Human Resource Pada PT Hirose Electric Indonesia. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3), 13–24. <https://doi.org/https://doi.org/10.572349/neraca.v1i3.190>
- Wekke, I. S. (2019). *Metode Penelitian Sosial* (Issue October 2019).
- Winda Fitri, L. H. (2021). Problematika Terkait Undang-Undang Cipta Kerja Di Indonesia: Suatu Kajian Perspektif Pembentukan Perundang-Undangan. *Komunitas Yustisia Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(2), 725–735.
<https://doi.org/https://doi.org/10.23887/jatayu.v4i2.38719>
- Yang, A. A., Indah, Y., & Dini, F. (2024). Economics and Digital Business Review Analisis Implementasi Proses Seleksi dan Rekrutmen pada PT XYZ. *Economics and Digital Business Review*, 5(1).
<https://doi.org/https://doi.org/10.37531/ecotal.v5i1.1002>
- Winda Fitri, L. H. (2021). Problematika Terkait Undang-Undang Cipta Kerja Di Indonesia: Suatu Kajian Perspektif Pembentukan Perundang-Undangan. *Komunitas Yustisia Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(2), 725–735.
<https://doi.org/https://doi.org/10.23887/jatayu.v4i2.38719>