

Analisis Praktik Rekrutmen Digital dalam Menarik Talenta Berkualitas

Rosanti¹, Benedictus Tri Januario², Bambang Ermansyah Saragih³

^{1,2,3}Universitas Mitra Bangsa

E-mail: rossanti1606@gmail.com¹

Article History:

Received: 30 Agustus 2025

Revised: 10 Oktober 2025

Accepted: 23 Oktober 2025

Keywords:

Rekrutmen digital, talenta berkualitas, media sosial, PT DIKA, Zen Workshop

Abstract: Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai bidang, termasuk, dalam praktik rekrutmen tenaga kerja. Rekrutmen digital kini telah menjadi strategi yang banyak diterapkan oleh perusahaan untuk menjangkau kandidat secara lebih luas, cepat, dan efisien. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis praktik rekrutmen digital dalam menarik talenta berkualitas dengan studi kasus pada PT Danamas Insan Kreasi Andalan (DIKA) dan Zen Workshop. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode pengumpulan data melalui wawancara mendalam dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua perusahaan telah media digital seperti job portal, media sosial, dan aplikasi komunikasi dalam proses rekrutmen. PT DIKA menggunakan sistem yang lebih terstruktur dengan dukungan platform rekrutmen resmi, sedangkan Zen Workshop menggunakan metode yang lebih fleksibel dan informal melalui OLX dan grup komunitas di Facebook. Tantangan utama yang dihadapi meliputi validasi kompetensi pelamar, keterbatasan akses teknologi di beberapa wilayah, serta jangkauan kandidat, dan penghematan biaya. Penelitian ini menyimpulkan bahwa dengan strategi yang tepat, rekrutmen digital dapat menjadi alat yang efektif dalam menjaring talenta berkualitas bagi perusahaan besar maupun kecil.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan. Proses rekrutmen, yang sebelumnya dilakukan secara konvensional, kini telah bergeser ke arah digitalisasi seiring dengan kemajuan teknologi. Rekrutmen digital memungkinkan Perusahaan menjangkau lebih banyak kandidat secara luas, cepat, dan efisien, terutama melalui pemanfaatan media sosial, job portal, dan aplikasi rekrutmen berbasis daring. Penggunaan teknologi dalam rekrutmen dan seleksi juga berdampak pada kandidat karyawan, seperti persepsi terhadap keadilan proses seleksi dan pengalaman kandidat. Penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana teknologi dapat digunakan untuk meningkatkan pengalaman kandidat dan memastikan proses yang adil dan transparan. Dengan

proses rekrutmen dan seleksi yang lebih efektif, organisasi dapat meningkatkan efisiensi operasional secara keseluruhan (Bagus Susanto et al., n.d.).

Meskipun perusahaan telah mengadopsi metode rekrutmen digital, belum banyak studi yang secara khusus membandingkan bagaimana perusahaan skala besar dan kecil menerapkan strategi tersebut. Kesenjangan ini penting untuk ditelaah lebih lanjut agar dapat diketahui bagaimana efektivitas serta tantangan yang dihadapi oleh masing-masing perusahaan. Perubahan ini tidak hanya mempengaruhi perusahaan besar, tetapi juga perusahaan kecil dan menengah (UKM) yang ingin meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam mengelola sumber daya manusia mereka. Penerapan teknologi informasi dalam rekrutmen dan seleksi dapat meningkatkan kecepatan dan kualitas pengambilan keputusan, mengurangi kesalahan manusia, dan memperluas jangkauan pencarian kandidat (Zaky et al., n.d.).

Penelitian ini mengambil dua studi kasus, yaitu PT Danamas Insan Kreasi Andalan (DIKA) sebagai perusahaan berskala besar dan Zen Workshop sebagai usaha kecil dan menengah (UMKM) kedua perusahaan tersebut memiliki pendekatan yang berbeda dalam pelaksanaan rekrutmen digital, sehingga menarik untuk dianalisis secara mendalam.

(Dessler, 2013), penerapan rekrutmen digital secara strategis dapat mengurangi waktu perekrutan hingga 40% dan meningkatkan jumlah kandidat yang memenuhi syarat. Namun, beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa masalah umum yang dihadapi dalam proses ini termasuk keterbatasan akses teknologi di daerah tertentu dan kesulitan memvalidasi informasi kandidat secara online. Selain itu, melalui kegiatan rekrutmen dan seleksi ini diharapkan suatu organisasi mendapatkan sumber daya manusia terbaik secara kuantitas dan kualitas sesuai dengan sasaran yang telah ditargetkan. Jika tidak sesuai, organisasi akan merugi dan gagal dalam pengadaan sumber daya manusia.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis praktik rekrutmen digital dalam menarik talenta berkualitas pada kedua perusahaan tersebut. Tujuan lainnya adalah untuk mengidentifikasi tantangan yang dihadapi serta mengevaluasi efektivitas penggunaan media digital dalam proses rekrutmen.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam aspek rekrutmen digital, serta memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam mengoptimalkan strategi rekrutmen digital mereka.

LANDASAN TEORI

Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses awal dalam manajemen sumber daya manusia dengan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi. Proses ini tidak hanya sekedar mencari kandidat, tetapi juga melibatkan upaya strategis untuk memikat individu yang memiliki kualifikasi sesuai kebutuhan organisasi. Rekrutmen adalah aktivitas awal organisasi yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan menemukan calon karyawan potensial (Fithri et al., 2023). Tujuan suatu perusahaan akan efektif jika mendapatkan karyawan yang cakap dan terampil serta kualitas dan kuantitasnya sesuai dengan kebutuhan perusahaan sebagai aset utama perusahaan yang berperan aktif dalam perencanaan dan sebagai pelaku dari aktivitas perusahaan (Setiawan & Indrawan, 2023)

Konsep Rekrutmen Digital

Rekrutmen digital didefinisikan sebagai proses pencarian dan seleksi tenaga kerja yang menggunakan teknologi digital, termasuk media sosial, situs web perusahaan, dan platform pencari

kerja (Dessler, 2013). Teknologi ini memungkinkan perusahaan menjangkau calon pelamar dengan cepat dan efisien. Rekrutmen online adalah alat yang sangat efektif dalam menemukan dan menarik kandidat berkualitas, tetapi keberhasilannya bergantung pada strategi yang diterapkan.

Talenta Berkualitas

Harries Madiistriyatno & Zakiyya Tunnufus (2023), menyatakan bahwa karyawan unggul dan talenta berkualitas adalah mereka yang memiliki kombinasi yang membedakan mereka dari karyawan biasa. Karakteristik tersebut mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, pengalaman, kepemimpinan, motivasi, kemampuan beradaptasi, komunikasi efektif, kerja tim, kreativitas dan inovasi, etika kerja, serta komitmen terhadap perusahaan. Karakteristik tersebut menjadi dasar dalam mengidentifikasi individu yang tidak hanya produktif, tetapi juga dapat diandalkan untuk mengisi peran-peran kunci dalam organisasi. Tujuan utama dalam perekrutan terletak pada sumber dan kandidat yang memenuhi persyaratan perusahaan, namun prosesnya sendiri membutuhkan pengetahuan yang luas tentang cara berinteraksi dan bereaksi terhadap prosedur yang sedang berlangsung (Sipayung & Paramita, n.d.)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk memahami dan mendeskripsikan secara mendalam praktik rekrutmen digital dalam menarik talenta berkualitas di dua perusahaan, yaitu PT Danamas Insan Kreasi Andalan (DIKA) dan Zen Workshop. Pendekatan ini dipilih karena mampu menggali makna dan perspektif dari para informan terhadap fenomena yang diteliti.

Menurut Hasrian Rudi Setiawan, dkk (2019) pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam melakukan sebuah penelitian dikarenakan bahwa tujuan utama dalam penelitian adalah mencari dan mendapatkan data berkualitas. Data adalah informasi atau pertanyaan mengenai peristiwa-peristiwa nyata atau fakta relevan dengan tujuan penelitian dan disajikan dalam bentuk catatan dalam bentuk buku atau file.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan kepada pihak Human Resource Development (HRD) PT DIKA dan pendiri Zen Workshop untuk memperoleh data primer mengenai proses, media yang digunakan, serta tantangan dalam pelaksanaan rekrutmen digital. Observasi dilakukan untuk melihat secara langsung praktik rekrutmen di lingkungan perusahaan, sedangkan dokumentasi digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh, seperti tangkapan layar lowongan pekerjaan atau media digital yang digunakan.

Subjek penelitian terdiri dari dua perusahaan yang memiliki karakteristik berbeda. PT DIKA merupakan perusahaan skala besar yang bergerak di bidang pemasaran dan distribusi sumber daya manusia, sedangkan Zen Workshop adalah usaha kecil menengah yang bergerak di bidang kerajinan tangan berbasis aluminium.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Efektivitas Rekrutmen Berbasis Media Digital

Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan peneliti terhadap PT DIKA dan Zen Workshop mengenai Analisis Praktik Rekrutmen Digital dalam Menarik Talenta Berkualitas. Sebagaimana penerapan media yang digunakan oleh kedua perusahaan tersebut sebagai sarana *job posting* dari segi efektivitas.

Tabel 1. Penggunaan Media dari Segi Efektivitas

Perusahaan	Media	Ke Efektivitas
PT DIKA	- LinkedIn - Pintarnya - Facebook - WhatsApp - Web Perusahaan	- Hemat biaya - Jangkauan lebih luas - Proses cepat dan efisien - Penyaringan kandidat lebih banyak - 98% kandidat berkualitas yang direkrut berasal dari platform digital
Zen Workshop	- OLX - WhatsApp - Facebook	- Kemudahan dalam menjangkau pengirim dari berbagai daerah - Waktu yang singkat dalam proses lamaran - Menghindari biaya pemasaran rekrutmen yang besar cukup dengan OLX dan Facebook

Sumber : diolah oleh peneliti

Dari hasil penelitian, diperoleh bahwa rekrutmen digital memberikan dampak signifikan dalam proses pencarian dan seleksi talenta berkualitas pada kedua perusahaan, baik PT Danamas Insan Kreasi Andalan (DIKA) maupun Zen Workshop. Penggunaan platform digital seperti *portal kerja*, media sosial, dan aplikasi pesan (WhatsApp) terbukti mampu memperluas jangkauan pencarian kandidat, mempercepat proses seleksi, serta mengefisienkan biaya operasional rekrutmen.

PT DIKA, proses rekrutmen digital telah terstruktur melalui platform LinkedIn dan Pintarnya, melalui wawancara dengan pihak HRD, diketahui bahwa sistem digital mampu menjangkau pelamar dari berbagai daerah di Indonesia, sekaligus membantu penyaringan awal melalui administrasi data. Namun, tantangan muncul pada literasi digital sebagian pelamar yang belum memahami cara penggunaan platform secara maksimal.

Sementara itu, Zen Workshop yang bergerak di bidang kreatif dan seni kerajinan memiliki pendekatan yang berbeda. Proses rekrutmen lebih mengandalkan media sosial dan jaringan komunikasi personal seperti WhatsApp dan Facebook. Dari hasil wawancara dengan pendiri Zen Workshop, diketahui bahwa meskipun teknologi digital membantu menjangkau calon pekerja, namun proses seleksi tetap harus dikonfirmasi melalui uji coba kerja langsung di tempat. Hal ini disebabkan pekerjaan di Zen Workshop sangat menitikberatkan pada keterampilan manual dan hasil karya, yang tidak selalu bisa digambarkan secara utuh hanya melalui CV.

Efektivitas rekrutmen digital dalam menarik talenta berkualitas di kedua perusahaan sangat bergantung pada karakteristik industri dan posisi pekerjaan yang ditawarkan. PT DIKA sebagai perusahaan jasa alih daya lebih mengutamakan efisiensi proses, sedangkan Zen Workshop menitikberatkan pada kualitas keterampilan nyata. Meskipun digitalisasi telah memberikan kemudahan dan percepatan proses, faktor verifikasi langsung dan pelatihan.

Alur Rekrutmen PT DIKA

PT DIKA menerapkan proses rekrutmen digital yang sistematis dan berjenjang. Rekrutmen diawali dengan identifikasi kebutuhan tenaga kerja berdasarkan proyek yang sedang berjalan atau permintaan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan proyek yang sedang berjalan atau dari pihak *user/klien* perusahaan. Setelah kebutuhan ditentukan, HRD akan membuat konten lowongan kerja sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, baik dari segi pendidikan, pengalaman kerja, usia, maupun etika kerja.



Sumber : diolah oleh peneliti dari hasil wawancara

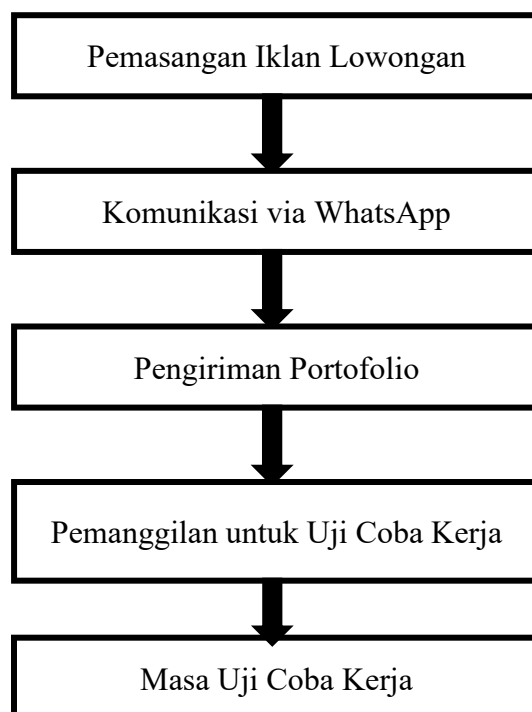
Gambar 1. Alur Rekrutmen di PT DIKA

Lowongan kemudian dipublikasikan melalui platform digital seperti Pintarnya, LinkedIn, serta media sosial seperti Instagram dan Facebook. PT DIKA juga menggunakan platform internal bernama Peluang Kerja. Setelah lowongan dipublikasikan, pelamar yang tertarik mengirimkan lamaran secara daring.

Tahap selanjutnya adalah seleksi administrasi dan *screening* awal oleh tim rekrutmen. Jika pelamar dinilai memenuhi kriteria dasar, maka akan dijadwalkan untuk wawancara awal yang dilakukan secara online. Dalam wawancara ini, rekruter akan menggali informasi lebih dalam terkait kepribadian, komitmen kerja, serta kesesuaian dengan posisi yang ditawarkan.

Jika kandidat lolos, maka akan dilanjutkan ke tahapan kedua, yaitu wawancara bersama tim kisi (*kualitas, integritas, softskill, intelektual*). Tim ini bertugas sebagai *quality control* untuk memastikan bahwa kandidat memang cocok dari sisi karakter dan kualitas teknis. Setelah lolos dari tim kisi, barulah kandidat direkomendasikan ke pihak user untuk seleksi akhir atau penempatan.

Salah satu keunggulan proses ini adalah penggunaan system berlapis dan kebutuhan user. Namun, dalam pelaksanaannya, kendala seperti jumlah pelamar yang tidak relevan dan gangguan teknis pada platform digital masih menjadi tantangan yang harus dihadapi.

Alur Rekrutmen Zen Workshop

Sumber: diolah oleh peneliti dari hasil wawancara

Gambar 2 Alur Rekrutmen Zen Workshop

Zen Workshop memiliki proses alur rekrutmen yang lebih sederhana, menyesuaikan dengan skala kebutuhan Perusahaan. Seperti pada gambar 2 alur rekrutmen Zen Workshop dapat dijelaskan bahwa Rekrutmen dimulai dengan pemasangan iklan lowongan di OLX dan grup Facebook komunitas seperti “Alumunni Indonesia” dan “Alumunni Tangerang.” Dalam iklan, mereka mencantumkan jenis pekerjaan, sistem pembayaran (harian atau borongan), dan kontak WhatsApp untuk komunikasi langsung. Calon pelamar yang tertarik akan menghubungi Zen Workshop melalui pesan, kemudian ditanya mengenai usia, pengalaman kerja, kemampuan teknis, dan lokasi domisili. Jika dianggap potensial, kandidat diminta mengirimkan portofolio berupa foto atau video hasil pekerjaan sebelumnya.

Setelah dinilai dari portofolio, kandidat akan dipanggil untuk datang secara langsung dan menjalani masa uji coba kerja selama 1-2 minggu. Dalam masa tersebut, pemilik usaha akan mengamati langsung cara kerja, kedisiplinan, dan keterampilan teknis kandidat. Jika kandidat menunjukkan performa baik, maka ia akan direkrut sebagai pekerja tetap. Meskipun proses ini tidak menggunakan sistem digital yang kompleks, efektivitasnya cukup tinggi bagi Zen Workshop karena lebih menekankan penilaian langsung dan praktis. Namun, proses ini juga memiliki keterbatasan karena bergantung pada intuisi pemilik usaha dan belum terstandarisasi.

Temuan ini juga selaras dengan literatur dari Fithri et al. (2023), yang menyatakan bahwa rekrutmen digital memberikan efisiensi dan kemudahan akses, terutama bagi pelaku usaha dengan sumber daya terbatas. Penggunaan rekrutmen melalui media digital yang memiliki proses lebih cepat dan biaya serta tenaga yang dikeluarkan lebih sedikit dibandingkan media lain. Selain itu pemilihan penggunaan rekrutmen melalui media digital dapat menjangkau audiens yang lebih luas, memungkinkan perusahaan untuk menemukan kandidat yang tepat dari berbagai latar belakang

dan lokasi. Proses ini tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga memungkinkan perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan tren pasar tenaga kerja yang semakin digital dan terhubung.

Tantangan Rekrutmen Digital PT DIKA

Aspek Literasi dan Kesesuaian Pelamar

PT DIKA, salah satu tantangan utama adalah rendahnya literasi digital sebagian pelamar. Berdasarkan wawancara dengan HRD, banyak pelamar yang tidak membaca atau memahami dengan benar kualifikasi yang tercantum dalam lowongan kerja digital. Hal ini berdampak pada tingginya jumlah lamaran yang tidak relevan, sehingga memperberat beban tim rekrutmen dalam proses penyaringan awal. Fakta ini menunjukkan bahwa meskipun rekrutmen digital mempercepat proses dan memperluas jangkauan, tetap dibutuhkan edukasi kepada pelamar agar proses efektif dan efisien

Akses Teknologi dan Daerah Non-Digital

Tantangan lain muncul dari keterbatasan akses di beberapa daerah, terutama wilayah yang belum terbiasa dengan penggunaan teknologi digital dalam pencarian kerja. PT DIKA menyebutkan bahwa pelamar dari daerah tertentu masih mengandalkan informasi secara lisan atau melalui jaringan informal. Kondisi ini memperlihatkan kesenjangan digital yang masih menjadi hambatan dalam proses rekrutmen berbasis teknologi.

Gangguan Teknis pada Platform Digital

Keterbatasan infrastruktur platform digital seperti gangguan server atau error pada aplikasi juga menjadi tantangan teknis yang nyata. PT DIKA mengakui bahwa saat terjadi *maintenance* pada platform seperti Pintarnya, proses rekrutmen harus dialihkan secara manual menggunakan WhatsApp atau LinkedIn.

Isu Kepercayaan

Banyak pelamar yang ragu untuk melamar karena khawatir menjadi korban penipuan. Maraknya lowongan palsu di media sosial membuat banyak kandidat mempertanyakan kredibilitas PT DIKA, bahkan hingga bertanya apakah perusahaan ini meminta biaya administrasi tertentu. Hal ini menjadi tantangan tambahan bagi perusahaan untuk terus mengedukasi masyarakat bahwa proses rekrutmen mereka bersifat gratis dan resmi.

Tantangan Rekrutmen Digital Zen Workshop

Validasi Kemampuan Pelamar

Zen Workshop menghadapi tantangan dalam aspek yang lebih teknis dan praktis, terutama dalam menilai keterampilan calon pekerja secara digital. Karena jenis pekerjaan di Zen Workshop menuntut kemampuan teknis langsung seperti memasang kaca, kusen, dan aluminium, maka proses seleksi tidak bisa hanya mengandalkan CV atau portofolio digital. Walaupun pelamar mengirimkan foto atau video hasil kerja perusahaan tetap tidak yakin dengan keaslian keterampilan tersebut. Untuk memastikan kemampuan kandidat Zen Workshop menerapkan metode uji coba langsung calon pekerja akan dipanggil dan diberikan masa percobaan selama satu hingga dua minggu. Selama masa ini, perusahaan dapat menilai apakah kandidat memenuhi kriteria kerja atau tidak. Jika dianggap tidak layak maka proses seleksi akan dihentikan. Tantangan lain yang dihadapi Zen Workshop adalah keterbatasan sistem digital karena merupakan usaha kecil menengah (UKM), mereka belum memiliki sistem perekrutan digital seperti aplikasi manajemen pelamar atau basis

data pelamar. Semua proses dilakukan secara manual, mulai dari komunikasi awal hingga seleksi. Hal ini menyebabkan proses menjadi lebih lambat bergantung pada inisiatif pemilik usaha. Dari sisi keamanan dan privasi data, Zen Workshop cenderung lebih aman karena informasi sensitif baru bisa dikumpulkan ketika pelamar datang langsung. Selama proses digital, data yang diminta hanya informasi umum seperti usia, pengalaman, dan domisili dengan data tersebut diharapkan bisa mengurangi risiko penyalahgunaan data pribadi.

Secara keseluruhan, tantangan rekrutmen digital baik di PT DIKA maupun Zen Workshop memiliki kesamaan dalam hal keterbatasan validasi dan gangguan teknis, namun berbeda dari sisi skala dan strategi. PT DIKA menghadapi masalah dalam menyaring jumlah pelamar besar serta membangun kepercayaan digital, sedangkan Zen Workshop lebih fokus pada pengujian keterampilan langsung dan keterbatasan sistem.

Berdasarkan data dan wawancara, dapat disimpulkan bahwa tantangan rekrutmen digital tidak hanya bergantung pada platform yang digunakan, tetapi juga pada kesiapan internal perusahaan, tingkat literasi pelamar, serta kemampuan untuk mengelola informasi dan melakukan verifikasi. PT DIKA sebagai perusahaan besar menghadapi tantangan dari skala dan kepercayaan publik, sementara Zen Workshop menghadapi tantangan pada sisi teknis validasi dan infrastruktur sistem yang masih terbatas.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa praktik rekrutmen digital telah menjadi strategi yang efektif dalam menjaring talenta berkualitas, baik di perusahaan skala besar seperti PT Danamas Insan Kreasi Andalan (DIKA) maupun di usaha kecil seperti Zen Workshop. PT DIKA menerapkan sistem rekrutmen digital yang lebih terstruktur dengan memanfaatkan platform profesional seperti LinkedIn dan Pintarnya, yang memungkinkan proses seleksi dilakukan secara sistematis dan luas jangkauannya. Sementara itu, Zen Workshop menggunakan metode yang lebih fleksibel dan informal melalui media sosial seperti Facebook dan OLX, yang dinilai lebih sesuai dengan karakteristik bisnis kreatif berbasis komunitas.

Tantangan utama dalam penerapan rekrutmen digital antara lain adalah validasi kompetensi pelamar, keterbatasan akses teknologi di daerah tertentu, serta kesenjangan literasi digital. Meskipun demikian, efektivitas rekrutmen digital tetap terlihat, terutama dalam hal efisiensi waktu, penghematan biaya, dan kemudahan distribusi informasi lowongan kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan penerapan rekrutmen digital sangat dipengaruhi oleh kemampuan perusahaan dalam menyesuaikan strategi digitalnya dengan kebutuhan, sumber daya, dan karakteristik organisasi. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan untuk lebih memahami pentingnya pemanfaatan media digital dalam rekrutmen, serta kontribusi teoretis dalam pengembangan studi manajemen sumber daya manusia di era digital.

DAFTAR REFERENSI

- Bagus Susanto, D., Hamzali, S., Penelitian, A., Kunci, K., Teknologi, P., Karyawan, R., & Karyawan, S. (n.d.). Peran Teknologi dalam Meningkatkan Efektivitas Rekrutmen dan Seleksi Karyawan The Role of Technology in Improving the Effectiveness of Employee Recruitment and Selection. *Jur Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(8), 2746–2757.
- Dessler, Gary. (2013). *Human resource management*. Pearson Education Inc.
- Fithri, W. D. Z., Sofiyen, S., & Thayib, T. (2023). Urgensi Rekrutmen dan Seleksi Bagi Pelaku Usaha Franchise. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 2699–2711.

- Harries Madiistriyatno & Zakiyya Tunnufus. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola Potensi Individu dalam Perusahaan. Tangerang: Indigo Media
- Hasrian Rudi Setiawan, Ahmad Bahtiar, dkk (2019) Metodologi Penelitian Kualitatif: Bildung Nusantara
- PT Danamas Insan Kreasi Andalan. Karir.
- Setiawan, G. I., & Indrawan, I. P. E. (2023). Penerapan Metode TOPSIS Dalam Perekrutan Calon Karyawan. *Journal of Information System Research (JOSH)*, 4(3), 962–968.
- Shella Syre (2024). Strategi Efektif dalam Rekrutmen Online untuk Menarik Kandidat Berkualitas
- Sipayung, C. P., & Paramita, S. (n.d.). *Carolin Pynkan Sipayung, Sinta Paramita: Komunikasi Organisasi dalam Proses Rekrutmen Karyawan pada Perusahaan Startup Qoala*
- Zaky, M., Sunan, U., & Djati Bandung, G. (n.d.). PENERAPAN TEKNOLOGI INFORMASI DALAM PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI SUMBER DAYA MANUSIA. In *KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen* (Vol. 2, Issue 2).