

**IMPLEMENTASI RISET PASAR REKRUTMEN PROFESI DI BIDANG SOLUSI  
TEKNOLOGI MELALUI PROGRAM MBKM MAGANG MANDIRI  
DI MONSTER GROUP SURABAYA**

**Irma Amanda Putri<sup>1</sup>, Tresna Maulana Fahrudin<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Program Studi Sains Data, UPN “Veteran” Jawa Timur/Surabaya

Alamat Korespondensi: Jl. Rungkut Madya, Gunung Anyar, Surabaya, 0318706369/031-8706372/UPN “Veteran” Jawa Timur

E-mail: <sup>1)</sup>[20083010013@student.upnjatim.ac.id](mailto:20083010013@student.upnjatim.ac.id), <sup>2)</sup>[tresna.maulana.ds@upnjatim.ac.id](mailto:tresna.maulana.ds@upnjatim.ac.id)

**Abstrak**

Magang merupakan salah satu program perguruan tinggi yang berguna sebagai wadah mahasiswa mengembangkan bakat dan minatnya dengan cara mempraktekkan langsung di dunia nyata. MBKM Magang mandiri ini dilakukan atas kerjasama antara salah satu perguruan tinggi negeri di Jawa Timur dengan Monster Group Surabaya. Tujuan dari program magang mandiri ini untuk pengembangan *soft skill* dan *hard skill* mahasiswa. Pada program magang ini, penulis ditempatkan pada bagian *business development*. Dalam kegiatan magang tersebut mahasiswa melakukan riset pasar mengenai rekrutmen profesi di bidang solusi teknologi (*outsourcing*) yang merupakan layanan dari salah satu anak perusahaan Monster Group yaitu TOG Indonesia. *Outsourcing* adalah salah satu alternatif atau solusi teknologi yang saat ini banyak digunakan dalam mengembangkan bisnis. Dengan semakin berkembangnya *outsourcing* tersebut maka diperlukannya riset pasar untuk mengetahui peluang jangka panjang yang artinya riset pasar merupakan salah satu hal yang penting dalam dunia bisnis. Riset pasar rekrutmen profesi ini bertujuan untuk mengetahui strategi yang tepat dalam merekrut. Metode yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan metode *hybrid*. Dalam hasil riset tersebut dipetakan menjadi tiga hal yaitu trend teknik rekrutmen, permintaan posisi (*demanded position*), dan ekspektasi talent ketika perekrutan. Hasil tersebut akan dipresentasikan sebagai salah satu hasil magang.

**Kata Kunci:** Program MBKM, Monster Group, Magang Mandiri, Riset Pasar, Rekrutmen Profesi

**Abstract**

*Internships are one program that is useful as a forum for students to develop their talents and interests by practicing directly in the real world. This independent MBKM internship was carried out in collaboration between one of the state universities in East Java and Monster Group Surabaya. The purpose of this independent internship program is to develop students' soft skills and hard skills. The author is placed in the business development division. During the internship, the student conducted market research regarding the recruitment of professionals in the field of technology solutions (outsourcing), which is a service from one of Monster Group's subsidiaries, namely TOG Indonesia. Outsourcing is an alternative or technological solution*

*that is currently widely used in developing businesses. Market research is one of the most crucial things in the business sector because it is required to identify long-term prospects. The purpose of this professional recruitment market research is to determine the most effective recruiting strategy. The method used in this research is the hybrid method. In the research, the results are mapped into three categories: trend recruitment techniques, demand positions (positions requested), and talent expectations. These results will be presented as one of the results of the internship.*

**Keywords:** *MBKM Program, Monster Group, Independent Internship, Market Research, Professional Recruitment*

## 1. PENDAHULUAN

Pendidikan memegang peranan penting dalam perkembangan karakter manusia. Perguruan tinggi merupakan salah satu wadah pengembangan minat dan bakat yang nantinya akan mencetak para generasi muda yang berbakat dan professional melalui berbagai program yang ada, salah satunya yaitu program magang mandiri. Program Magang mandiri adalah suatu program yang dilakukan antara pihak perguruan tinggi dan perusahaan secara mandiri tanpa adanya naungan pemerintah. Program Magang Mandiri adalah upaya mengembangkan pengetahuan, membangun keterampilan dan memantapkan sikap melalui *learning by doing* dan merupakan upaya membiasakan mahasiswa sejak dini kepada dunia kerja/industry (Azwar, 2019). Program magang ini dilaksanakan selama 6 bulan yang dimana waktu tersebut setara dengan 1 semester dalam perkuliahan. Perguruan tinggi merupakan wadah dasar dalam pengelolaan sumber daya manusia yang kompeten di dunia kerja.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya ada dalam dunia pendidikan, melainkan persaingan bisnis global juga menuntut manajemen perusahaan untuk lebih memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia (SDM) ialah modal dan aset utama dalam perusahaan untuk mendukung operasi perusahaan tersebut (Halisa, 2020). Perusahaan saat ini tidak hanya membutuhkan karyawan berdasarkan kebutuhan, tetapi juga karyawan yang cukup kompeten dan berkomitmen (Wiroko, 2017). Kesuksesan sebuah perusahaan tidak luput dari kerja keras dan kualitas para karyawannya sehingga kualitas karyawan sangat berpengaruh besar dalam sebuah perusahaan. Rekrutmen adalah proses memperoleh sekelompok sumber daya manusia (karyawan) yang memenuhi syarat untuk mengisi suatu jabatan atau posisi di perusahaan (Lina, 2020). Beberapa perusahaan merasa sulitnya mendapatkan tenaga kerja yang kompeten. Banyak dari mereka menggunakan pihak ketiga untuk mendapatkan tenaga kerja yang mereka inginkan atau disebut juga dengan *outsourcing*.

Di era saat ini *outsourcing* merupakan salah satu alternatif atau solusi teknologi yang digunakan para perusahaan dalam menjalankan bisnisnya, terutama dalam perusahaan yang bergerak di bidang IT. Secara umum *outsourcing* dapat didefinisi sebagai *contract (work out)*. *Outsourcing* di Indonesia diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga

kerja atau pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan jasa *outsourcing*). *Outsourcing* dibagi menjadi dua suku kata yaitu *out* dan *sourcing*. *Sourcing* berarti mendelegasikan pekerjaan, tanggung jawab dan keputusan kepada orang lain. *Outsourcing* dalam bahasa Indonesia berarti alih daya. Dalam dunia usaha, *outsourcing* dapat diartikan sebagai pengalihan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang bukan merupakan bagian atau didukung oleh usaha inti perusahaan kepada perusahaan lain melalui kontrak kerja atau pemberian jasa pekerja/buruh.(Fitriyaningrum, 2019).

Pengalihdayaan (*outsourcing*) dalam arti luas adalah upaya yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk meminta bantuan perusahaan lain guna mendukung usahanya. (Prabhaputra et al., 2019). Faktor utama *outsourcing* adalah perampingan, pertumbuhan, globalisasi, peningkatan daya saing dan restruksasi. Menurut Lever (1997), penghematan biaya adalah motivasi utama untuk melakukan *outsourcing*. Dengan banyaknya perusahaan-perusahaan yang menggunakan jasa *outsourcing* menjadikan para perusahaan lain juga membuat berbagai layanan di bidang *outsourcing* untuk membantu perusahaan-perusahaan yang membutuhkan. Namun, para perusahaan pembuka jasa *outsourcing* pun merasakan sulitnya mencari tenaga kerja yang kompeten. Beberapa diantaranya melakukan berbagai cara demi mendapatkan karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan, salah satunya dengan melakukan riset pasar. Riset pasar merupakan kegiatan pendekatan atau identifikasi yang berbasis teknologi guna untuk mendapatkan berbagai informasi penting sebagai acuan dalam pengambilan keputusan pemasaran yang tepat (Junita et al., 2020).

Salah satu perusahaan yang memberikan layanan *outsourcing* adalah Monster Group. Monster Group merupakan salah satu perusahaan berbasis teknologi yang memiliki banyak anak perusahaan. TOG Indonesia ialah satu dari anak perusahaan Monster Group yang memberikan layanan *outsourcing*. Dalam membuka layanan tersebut tak luput dari yang namanya riset pasar. Riset pasar merupakan salah satu hal yang penting dalam bisnis dimana nantinya akan menunjang untuk keberhasilan kedepannya. Pentingnya riset pasar ini menjadikan salah satu keterampilan yang dipelajari dalam Magang. Maka dari itu, Monster Group melakukan kerjasama dengan salah satu perguruan tinggi negeri di Jawa Timur yaitu Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur dengan memberikan kesempatan bagi mahasiswanya untuk mengaplikasikan dan mempraktekkan keahliannya di dunia nyata/kerja dengan program magang mandiri ini di bidang *Business Development*.

*Business development* merupakan pekerjaan yang melibatkan proses untuk berkembang dan menciptakan peluang atau nilai jangka panjang bagi perusahaan melalui pasar, pelanggan, dan relasi bisnis (Zhao et al., 2021). Tujuan dari program magang ini diharapkan para mahasiswa dapat memiliki pengalaman dan bekal yang nantinya akan berguna di masa mendatang. Selain itu program magang ini juga melatih mahasiswa dalam mengembangkan *soft skill dan hard skill*. *Soft skills* dianggap menjadi penting karena ini menyangkut masalah sikap dan perilaku karyawan, munculnya perilaku yang buruk di perusahaan bisa sangat memengaruhi pekerjaan (Lutfia & Rahadi, 2020). Beberapa *soft skill* yang dapat dikembangkan oleh mahasiswa dalam program magang mandiri ini seperti kemampuan berkomunikasi dengan baik, kemampuan

beradaptasi dengan baik, dan melatih *public speaking* agar lebih percaya diri dalam berbicara di depan umum.

## 2. METODE PELAKSANAAN

Metode pelaksanaan kegiatan dilakukan secara *hybrid*. Metode *hybrid* merupakan kombinasi bekerja dengan sistem *online* dan *offline* (Revy & Mutiara, 2022). Metode ini dipilih karena ada beberapa tim Business Development yang ditempatkan di Jakarta dan bekerja sama dengan divisi lain seperti, Ohbold, MonnsterMAC, MonsterAR, DKapster. BakedID, Monsterstudio, MonsterCode, TOGI, dan Anoman Studio. Pelaksanaan kegiatan secara *online* dilakukan dengan menggunakan platform *Google Meet* ataupun melalui aplikasi *WhatsApp*, sedangkan pelaksanaan kegiatan *offline* bertempat di Monster Group Surabaya dan bekerja sama dengan beberapa divisi lain, seperti *Frontend Developer*, *Technical Writer*, *Business Analyst*, *Mobile Developer*, *Backend Developer*, *SQA*, *Development* dan *Operation*, *UI/UX Designer*, *IOT Engineer*.

Berikut adalah task list yang dikerjakan dalam kegiatan Magang Mandiri ini:

Tabel 1. *Task List* Kegiatan Magang Mandiri Monster Group Surabaya

No	Rincian Tugas	Waktu Pelaksanaan
1.	Research Metaverse	21 Juli 2022
2.	Research Partnership TOGI	22 Juli – 24 Agustus 2022
3.	Research TOGI Working Space Competitor	22 Juli 2022 – 14 September 2022
4.	Monster Group Company Profile Video Reference	25 Juli 2022
5.	Research Website Competitor Monster MAC dan Analisis SWOT	25 Juli – 5 Agustus 2022
6.	TOP 5 Metaverse Industry Research	27 – 28 Juli 2022
7.	Mengolah Data Monster Point	2 Agustus – 1 September 2022
8.	Research Intellectual Property	9 Agustus 2022
9.	Research Award TOGI	10 Agustus – 15 Agustus 2022
10.	Research Asosiasi TOGI	10 Agustus – 13 September 2022
11.	Research TOGI Competitor General	18 – 25 Agustus 2022
12.	Research Spesifik Koperasi Karyawan	29 Agustus – 2 September 2022
13.	Research IP Protection	29 Agustus 2022
14.	Research Draft Perjanjian Internasional	29 Agustus – 1 September 2022
15.	Research Pricelist Plakat	5 September 2022
16.	Research Informasi Mart di Koperasi Karyawan	7 September 2022
17.	MAC Understanding the User	8 – 9 September 2022
18.	Research Pricelist AR	15 September 2022

No	Rincian Tugas	Waktu Pelaksanaan
19.	AR Persona Research	15 – 20 September 2022
20.	MonsterAR Product Pricelist	20 September – 4 Oktober 2022
21.	Scrum untuk Analisis Produktivitas Developer	3 – 6 Oktober 2022
22.	Metode Omax untuk Menghitung Produktivitas Developer	7 – 20 Oktober 2022
23.	Market Research Tech Recruitment: Business Side	10 – 25 Oktober 2022
24.	Market Research Tech Recruitment: Talent Side	14 – 25 Oktober 2022
25.	Dedicated Strategies	25 – 26 Oktober 2022
26.	Analisis Kepuasan Karyawan	21 – 31 Oktober 2022
27.	Research Vending Machine	01 – 11 November 2022
28.	Research MSIB	3 – 10 November 2022
29.	Buyer Persona AR	15 – 18 November 2022

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada program magang mandiri ini penulis ditempatkan di bagian *business development*. Dalam bidang *business development* melakukan riset pasar adalah salah satu hal yang harus dilakukan. Seperti halnya dalam program magang mandiri ini, penulis melakukan riset pasar rekrutmen profesi di bidang solusi teknologi. Solusi teknologi yang digunakan ialah *outsourcing*.

Hasil dari riset pasar mengenai rekrutmen di bidang solusi teknologi (*outsourcing*) dipetakan menjadi tiga poin yaitu:

#### 3.1 Trend Teknik Rekrutmen

Trend dapat diartikan sebagai suatu fenomena yang populer dalam jangka waktu tertentu. Dalam merekrut seorang talent, kita harus mengetahui trend teknik rekrutmen yang sedang dijalankan dalam waktu tersebut. Ada 6 teknologi rekrutmen yang dijalankan saat ini yaitu:

##### 1. Rekrutmen Melalui Ponsel Cerdas

Di zaman yang modern ini, ponsel cerdas (*handphone*) adalah hal yang memiliki peran penting dalam segala aspek manusia. Seperti halnya sebagai sarana untuk mencari pekerjaan. Melalui ponsel cerdas, para *talent* dapat mengunjungi situs-situs atau web yang memberikan informasi mengenai pekerjaan. Dengan adanya fenomena tersebut dapat memberikan peluang bagi para perusahaan dibidang *outsourcing* untuk dapat mencari talent yang sesuai dengan kriteria mereka.

##### 2. Chatbots

*Chatbots* dapat membantu dalam proses perekrutan untuk melakukan penyaringan, menjangkau kandidat, dan memperbarui pelamar tentang status pekerjaan mereka. *Chatbots* juga dapat mengarahkan pelamar ke pekerjaan lain berdasarkan kata kunci di

resume dan profil kandidat mereka. *Chatbots* dapat menjawab pertanyaan umum tentang pekerjaan dengan cepat

**3. VR (Virtual Reality)**

VR menawarkan kesempatan untuk melihat bagaimana pelamar berperilaku dan dapat menguji bagaimana pelamar bekerja sama dengan orang lain di lingkungan *virtual*. Dengan menggunakan teknologi VR, perusahaan dapat membuat simulasi aktivitas pekerjaan sehari-hari dan melihat bagaimana kinerja pelamar.

**4. Blockchain**

Teknologi *blockchain* juga dapat membantu menyederhanakan proses perekrutan. Perusahaan dapat menerima data pelamar kerja terverifikasi dan menyimpan data ini dengan aman, dengan mematuhi peraturan privasi data seperti GDPR dan CCPA. Jenis data pelamar yang dapat diverifikasi melalui *blockchain* termasuk pemeriksaan latar belakang, riwayat gaji, transkrip perguruan tinggi, dan sertifikasi pelatihan.

Mengumpulkan dan mengirimkan dokumentasi dapat menghabiskan banyak waktu perekrut, oleh karena itu beberapa perusahaan memilih untuk menyewa perusahaan luar untuk menyelesaikan pemeriksaan latar belakang dan memverifikasi informasi ini. Verifikasi *blockchain* dapat menghemat waktu dan uang dalam proses perekrutan

**5. Video Interview**

Perekrut dapat mempercepat proses wawancara dengan menggunakan teknologi video. Dengan cara ini, kandidat tidak perlu melakukan perjalanan untuk wawancara awal. Wawancara video juga memungkinkan perusahaan mengisi posisi lebih cepat dan dapat membuat kandidat terbaik tetap terlibat dengan merespons lebih cepat.

**6. Pemasaran Rekrutmen Otomatis**

Pemasaran rekrutmen otomatis membantu perusahaan mengidentifikasi situs internet dan platform media sosial terbaik untuk menjangkau kandidat teratas, menggunakan AI. Setelah menentukan situs terbaik, pemasaran otomatis memungkinkan perusahaan menjadwalkan iklan, menonton tayangan, dan melacak pengeluaran.

**3.2 Ekpektasi Talent ketika Perekrutan**

Ekspektasi talent juga berpengaruh dalam proses rekrutmen kedepannya. Dengan mengetahui ekpektasi yang diinginkan para talent dapat memberikan kemudahan dalam proses rekrutmen maupun ketika para talent bekerja. Ada beberapa ekpektasi talent kedepannya yaitu:

**1. Manajer perekrut harus memiliki pemahaman mengenai ruang lingkup pekerjaan**

Para talent menolak tawaran karena pewawancara tidak memiliki pemahaman yang memadai tentang ruang lingkup pekerjaan atau peran pekerjaan yang mereka rekrut. perusahaan perlu melatih manajer perekrutan untuk mengkomunikasikan ruang lingkup pekerjaan dan budaya tim dengan jelas kepada kandidat dalam iklan pekerjaan mereka dan selama wawancara. Hal ini tidak hanya dapat membantu mereka melibatkan kandidat dengan lebih baik, tetapi juga akan meningkatkan strategi rekrutmen masuk mereka

## 2. Manajer perekrut memiliki kesan positif

Pada saat perekrutan, manajer perekrut adalah aspek pertama yang dihadapi oleh para kandidat/talent. Maka dari itu, kesan positif dari manajer perekrut memiliki dampak yang besar dalam proses rekrutmen. Ketika para kandidat tidak memiliki kesan positif terhadap manajer perekrut maka bisa saja mereka tidak menerima tawaran tersebut.

### 3.3 Permintaan Posisi (*Demanded Position*)

Selain trend rekrutmen, dalam merekrut seorang talent pastinya ada permintaan posisi yang harus dicari. Riset yang kedua yaitu mencari apa saja permintaan posisi *outsourcing* yang ada di bidang IT. Ada beberapa posisi layanan *outsourcing* yang dicari yaitu:

#### 1. *App dan Software Development*

Pada tahun 2023 *app dan software development* tumbuh hingga 70% dan akan diminati pada tahun 2023. Kontribusinya ke pasar global lebih dari 50%, yang akan meningkat di tahun mendatang.

#### 2. *Infrastructure Design Dan Management*

Infrastruktur Design dan Management merupakan salah satu posisi yang sangat dicari bagi perusahaan IT karena dapat dikatakan infrastruktur design dan manajemen ialah pusat dari tim IT di sebuah perusahaan. Dengan keahlian yang dimilikinya dapat membuat sistem yang ada dalam perusahaan dapat berfungsi dengan lancar.

#### 3. *IT, Technical dan Helpdesk Support*

Dari tahun 2020 hingga 2027, permintaan perangkat lunak helpdesk akan tumbuh secara signifikan. Sekitar 86% tim layanan mengatakan memiliki sistem helpdesk meningkatkan tingkat produktivitas mereka. Selain itu, di antara tim layanan dengan pertumbuhan tinggi, 51% bergantung pada sistem helpdesk

#### 4. *Data Centre Services dan Data Storage*

Layanan pusat data bertanggung jawab untuk memberikan cadangan dan pemulihan data organisasi TI, jaringan, hosting situs web, manajemen data, dan sebagainya. Karena beberapa pusat data dapat dihosting di *cloud*, manajemen infrastruktur pusat data (DCIM) juga dapat digunakan sebagai layanan di *cloud*.

#### 5. *Cybersecurity Testing dan Management*

Pengujian keamanan (*cybersecurity testing*) siber adalah tentang memvalidasi bahwa memiliki semua kontrol keamanan dan berfungsi dengan benar. Posisi cybersecurity sangat penting dalam sebuah perusahaan, terutama perusahaan yang bergerak di bidang IT. Maka dari itu, posisi ini merupakan salah satu permintaan posisi IT *outsourcing*.

#### 6. *Email hosting and replication*

Email hosting bekerja untuk mengoperasikan server email. Hosting email tidak boleh disamakan dengan penyedia email biasa seperti Google dan Yahoo, melainkan hosting email merupakan layanan premium yang mengoperasikan email di domain perusahaan sendiri.

Setelah melakukan riset pasar mengenai rekrutmen, selanjutnya akan dibuat analisis beberapa strategi yang harus dibuat untuk menunjang bisnis *outsourcing* kedepannya. Beberapa strategi yang dibuat yaitu:

1. Dapat menyebarluaskan informasi lowongan kerja melalui web jobstreet karena tidak semua orang membuka web perusahaan. Teknik rekrutmen bisa menggunakan video jika ingin efektif, contoh menggunakan zoom atau google meet. Jika ingin mencoba hal baru untuk melihat kinerja dari talent bisa menggunakan VR, namun biaya yang dikeluarkan cukup mahal.
2. Harus memenuhi ekspektasi talent jika ditanya hal lebih detail mengenai ruang lingkup pekerjaan dan budaya tim. Terdapat banyak study case dimana para talent menolak tawaran kerja karena pewawancara tidak memiliki pemahaman yang memadai tentang perusahaan

Dari hasil yang telah dipaparkan diatas, selanjutnya hasil tersebut akan dipresentasikan pada meeting progress sebagai laporan pengerjaan tugas magang yang telah diberikan. Dalam meeting progress tersebut para mentor memberikan *feedback* yang berguna untuk pengerjaan tugas-tugas kedepannya.



**Sumber:** Dokumentasi Pribadi, 2022

**Gambar 1.** Penyampaian Hasil Riset Pasar Rekrutmen Profesi di Bidang Solusi Teknologi

#### 4. KESIMPULAN

Riset pasar merupakan salah satu hal yang penting dalam mengembangkan bisnis. Dengan menerapkan riset pasar yang benar akan membantu dalam mencapai hasil yang diinginkan. Dalam mencari sumber daya manusia atau talent juga melalui riset pasar. *Outsourcing* merupakan salah satu solusi teknologi yang masih digunakan oleh beberapa perusahaan dalam mencari sumber daya manusia. Dari hasil riset tersebut disimpulkan untuk tren rekrutmen yang masih dijalankan hingga saat ini seperti melalui web yang diakses menggunakan ponsel,

*chatbots*, VR (*Virtual Reality*) yang merupakan teknologi baru dalam rekrutmen, *blockchain*, *video interview*, dan pemasaran rekrutmen otomatis. Pemahaman manajer perekrut mengenai lingkup pekerjaan saat wawancara dan kesan positif dari manajer perekrutan merupakan ekspektasi talent untuk kedepannya. Beberapa permintaan posisi yang dicari seperti *App* dan *Software Development*, *Infrastructure Design dan Management*, *IT Technical* dan *Helpdesk Support*, *Data Centre Services* dan *Data Storage*, *Cybersecurity Testing dan Management*, dan *Email hosting and replication*. Hasil dari riset tersebut dilakukan analisis untuk menentukan strategi rekrutmen profesi di bidang solusi teknologi kedepannya. Dengan adanya program ini membantu untuk melatih mahasiswa dalam mengetahui dan melihat secara langsung dunia kerja secara nyata. Selain itu dapat melatih mahasiswa untuk berikir kritis dalam menentukan strategi dan peluang bisnis di lapangan

## 5. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Monster Group Surabaya yang telah memberikan kesempatan untuk melaksanakan kegiatan Magang Mandiri MBKM sebesar 20 sks di divisi *Business Development*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, E. (2019). Program Pengalaman Lapangan (Magang) Terhadap Kepercayaan Diri Mahasiswa Pendidikan Jasmani Kesehatan Dan Rekreasi. *Jurnal Penjaskesrek*, 6(9), 211–221.
- Fitriyaningrum, J. (2019). Implementasi Sistem Alih Daya atau Outsourcing Dalam Mencapai Kesejahteraan Pekerja Indonesia Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. *Indonesian State Law Review*, 2(1), 88–102.
- 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>
- Junita, A., Hasbulla, I. I. K., & Azhmy, M. F. (2020). SURVEI PASAR ONLINE: STRATEGI RISET PASAR UNTUK MENGEMBANGKAN USAHA MIKRO WANITA di KELURAHAN PEKAN LABUHAN KECAMATAN MEDAN LABUHAN. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 26(4), 205. <https://doi.org/10.24114/jpkm.v26i4.20589>
- Lina, R. (2020). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(3), 281–290. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3930694>
- Lutfia, D. D., & Rahadi, D. R. (2020). Analisis Internship Bagi Peningkatan Kompetensi Mahasiswa. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 8(3), 199–204.

<https://doi.org/10.37641/jimkes.v8i3.340>

- Prabhaputra, A. A., Budiarta, I. N. P., & Seputra, I. P. G. (2019). Jurnal Analogi Hukum Sistem Outsourcing Dalam Hubungan Industrial Di Indonesia (Outsourcing System In Industrial Relation In Indonesia). *Jurnal Analogi Hukum*, 1(1), 22–27.
- Revy, A., & Mutiara, M. W. (2022). Analisis Penggunaan Hot-Desking Workstation Untuk Hybrid Working. *Jurnal Visual Fakultas Seni Rupa Dan Desain – Universitas Tarumanagara*, 17(2), 94–100.
- Wiroko, E. P. (2017). Tantangan dan Strategi Rekrutmen di Indonesia. *Psymphatic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(2), 193–204. <https://doi.org/10.15575/psy.v4i2.1442>
- Zhao, J., Xue, F., Khan, S., & Khatib, S. F. A. (2021). Consumer behaviour analysis for business development. *Aggression and Violent Behavior*, February, 101591. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2021.101591>