

**STRATEGI REKRUTMEN TENAGA KERJA *FREELANCE*
BIDANG PEMBINA DAN TENAGA PENDIDIK DI PT 4
BINTANG LUHUR BERJAYA**

SKRIPSI

Oleh

MUHAMMAD EMRAY MOSLEM

NIM: 08040321094



**UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA**

2025

PERNYATAAN

Saya, Muhammad Emray Moslem, 08040321094, menyatakan bahwa:

1. Skripsi saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (plagiarism) dari karya orang lain. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di UIN Sunan Ampel Surabaya, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Di dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis skripsi ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di UIN Sunan Ampel Surabaya.

Surabaya, 11 Desember 2024



Muhammad Emray Moslem
NIM.08040321094

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Surabaya, 11 Desember 2024

Skripsi telah selesai dan siap untuk diuji

Dosen Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and a long horizontal stroke, positioned above the printed name.

Dr. H. Akhmad Yunan Atho'illah, M.Si

NIP. 198101052015031003

LEMBAR PENGESAHAN
STRATEGI REKRUTMEN TENAGA KERJA *FREELANCE*
BIDANG PEMBINA DAN TENAGA PENDIDIK DI PT 4
BINTANG LUHUR BERJAYA

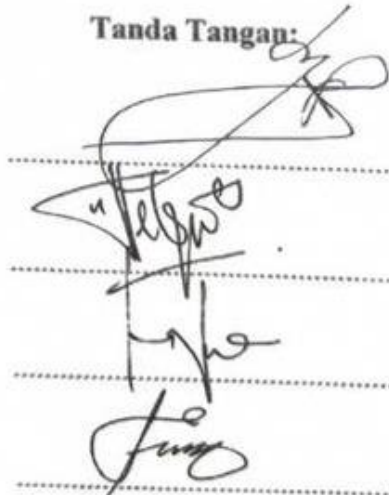
Oleh
MUHAMMAD EMRAY MOSLEM
NIM: 08040321094

Telah dipertahankan di depan Dewa Penguji
pada tanggal 7 Januari dan dinyatakan memenuhi syarat untuk
diterima

Susunan Dewan Penguji :

1. Dr. H. Akhmad Yunan Atho'illah, M.Si
NIP. 198101052015031003
(Penguji 1)
2. Helmina Ardyanfitri, M.M
NIP. 199407282019032025
(Penguji 2)
3. Dr. H. Thayib, S.Ag, M.Si
NIP. 197011161999031001
(Penguji 3)
4. Dra. Susilowati, M.M.
NIP. 196006131990032002
(Penguji 4)

Tanda Tangan:



Surabaya, 10 Januari 2025



Dekan

Siraful Arifin, S. Ag., S.S., M.E.I.

NIP. 197005142000031001

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Muhammad Emray Moslem

NIM : 08040321094

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Manajemen

E-mail address : m.emray017@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☒ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)

yang berjudul :

STRATEGI REKRUTMEN TENAGA KERJA FREELANCE BIDANG PEMBINA DAN
TENAGA PENDIDIK DI PT 4 BINTANG LUHUR BERJAYA

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 05 Januari 2025

Penulis



(Muhammad Emray Moslem)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses rekrutmen tenaga kerja freelance di bidang pembinaan dan pendidikan di PT 4 Bintang Luhur Berjaya. Sebagai perusahaan yang bergerak di sektor pendidikan, PT 4 Bintang Luhur Berjaya menghadapi tantangan dalam mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan manajer rekrutmen dan tenaga kerja freelance, observasi langsung pada proses rekrutmen, serta analisis dokumen seperti deskripsi pekerjaan dan laporan evaluasi. Analisis data dilakukan secara tematik untuk mengidentifikasi pola, tantangan, dan strategi dalam proses rekrutmen.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen di PT 4 Bintang Luhur Berjaya terdiri dari beberapa tahapan, yaitu perencanaan kebutuhan tenaga kerja, publikasi lowongan, seleksi administrasi, wawancara, dan evaluasi akhir. Namun, terdapat beberapa kendala, seperti keterbatasan akses calon tenaga kerja potensial, kurangnya strategi promosi lowongan yang efektif, serta minimnya pemanfaatan teknologi dalam proses rekrutmen. Untuk meningkatkan efektivitas rekrutmen, perusahaan perlu mengoptimalkan penggunaan platform digital, memperluas jaringan kerja sama dengan institusi pendidikan, serta meningkatkan pelatihan bagi tim rekrutmen.

Penelitian ini memberikan kontribusi dalam memahami dinamika rekrutmen tenaga kerja freelance di sektor pendidikan, serta menawarkan rekomendasi strategis bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas rekrutmen. Dengan perbaikan pada aspek-aspek tertentu, PT 4 Bintang Luhur Berjaya diharapkan mampu memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang profesional dan berkualitas di masa depan.

Kata Kunci: rekrutmen, tenaga kerja freelance, pendidik, pembina, strategi rekrutmen, PT 4 Bintang Luhur Berjaya

ABSTRACT

This study aims to analyze the recruitment process of freelance workers in the field of coaching and education at PT 4 Bintang Luhur Berjaya. As a company engaged in the education sector, PT 4 Bintang Luhur Berjaya faces challenges in obtaining a qualified workforce that meets the needs of the organization. This research uses a descriptive qualitative approach with a case study method. Data were collected through in-depth interviews with recruitment managers and freelance workers, direct observation of the recruitment process, and document analysis such as job descriptions and evaluation reports. Data analysis was done thematically to identify patterns, challenges, and strategies in the recruitment process.

The results showed that the recruitment process at PT 4 Bintang Luhur Berjaya consisted of several stages, namely manpower requirement planning, vacancy publication, administrative selection, interview, and final evaluation. However, there are several obstacles, such as limited access to potential job candidates, lack of effective vacancy promotion strategies, and minimal utilization of technology in the recruitment process. To improve recruitment effectiveness, companies need to optimize the use of digital platforms, expand cooperation networks with educational institutions, and improve training for recruitment teams.

This research contributes to understanding the dynamics of freelance workforce recruitment in the education sector, and offers strategic recommendations for companies to improve recruitment quality. With improvements in certain aspects, PT 4 Bintang Luhur Berjaya is expected to be able to meet the needs of a professional and qualified workforce in the future.

Keywords: *recruitment, freelance workforce, educator, coach, recruitment strategy, PT 4 Bintang Luhur Berjaya*

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN.....	v
DECLARATION	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1. Landasan Teori.....	12
2.2. Penelitian Terdahulu.....	24
2.3. Kerangka Berfikir.....	28
BAB III METODE PENELITIAN.....	29
3.1 Jenis Penelitian dan Pendekatan.....	29
3.2 Tempat atau Lokasi Penelitian.....	30
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	31
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.5 Teknik Analisis Data.....	32
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	35
4.1 Gambaran Umum.....	35
4.2 Rekrutmen Tenaga <i>Freelance</i>	43
4.3 Analisis SWOT.....	49
4.4 Usulan untuk Rekrutmen Perusahaan.....	53
BAB V PENUTUP.....	58
5.1 Kesimpulan.....	58
5.2 Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA.....	61

LAMPIRAN.....	76
---------------	----



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR TABEL

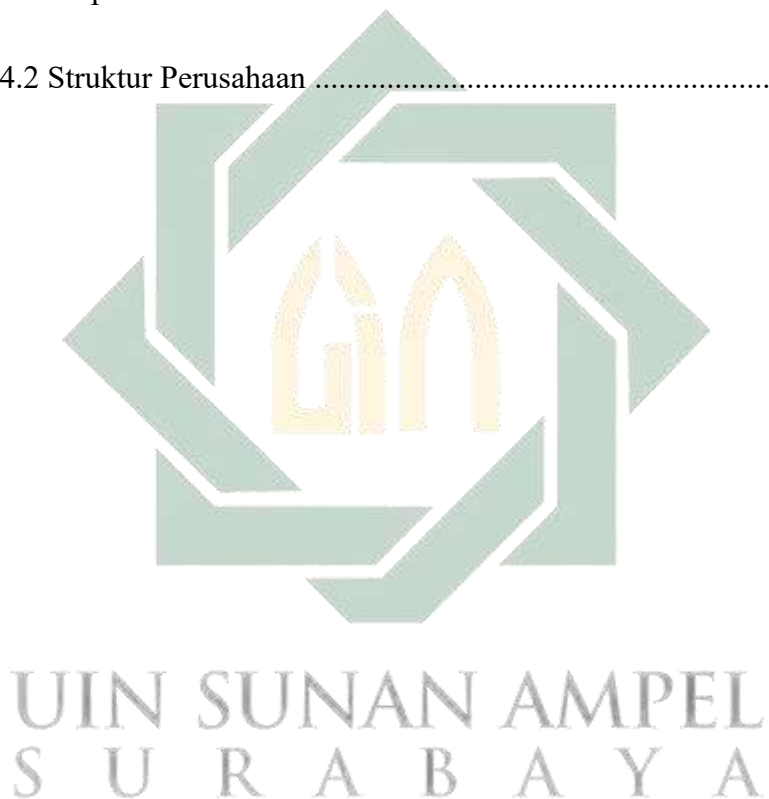
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian	30



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

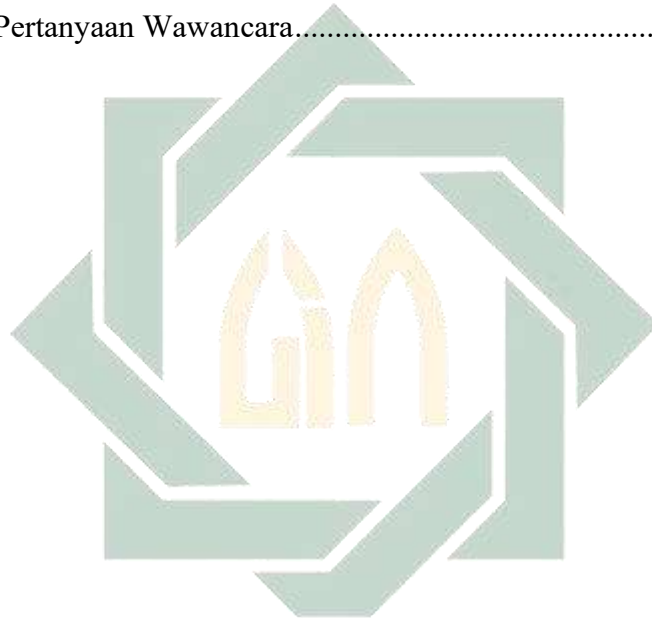
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Sertifikat lisensi dari Abujapi.....	6
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	28
Gambar 4.1 Empat Pilar Perusahaan.....	36
Gambar 4.2 Struktur Perusahaan	38



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Dokumentasi Wawancara di Transito.....	76
Lampiran 2 Link Rekaman Wawancara.....	76
Lampiran 3 Pertanyaan Wawancara.....	76



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- Aldino, M., Murtafiah, N. H., & Tamyis. (2023). Peran strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik terhadap kualitas guru. *Unisan Journal: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan*, 2(5), 800–808.
- Anggraini Hanifah Lubis. (2024). Perencanaan Pembelajaran Ips Meningkatkan Mutu Pendidikan. *PENDIS (Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial)*, 3(2). <https://doi.org/10.61721/pendis.v3i2.389>
- Birger Wernerfelt. (1984). The Resource-Based View of the Firm. *Tacit and Ambiguous Resources as Sources of Competitive Advantage*, 5(2), 3–8. https://doi.org/10.1057/9781403948083_1
- Budi, E., Wira, D., & Infantono, A. (2021). Strategi Penguatan Cyber Security Guna Mewujudkan Keamanan Nasional di Era Society 5.0. *Prosiding Seminar Nasional Sains Teknologi Dan Inovasi Indonesia (SENASTINDO)*, 3(November), 223–234. <https://doi.org/10.54706/senastindo.v3.2021.141>
- Calvin, Kurnaedi, J., Lim, J., Ardiansyah, R., & Nelson, A. (2023). Analisa Strategi Diversity Analytic Pada Suatu Perusahaan. *Jurnal*

Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara (JPkMN), 4(2), 1–5.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches Fifth Edition*. In *Writing Center Talk over Time*.
<https://doi.org/10.4324/9780429469237-3>

Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2007). The Sage Handbook of Qualitative Research. In *Asian Journal Of Social Psychology* (Vol. 10, Issue 4).
<https://doi.org/10.1111/j.1467-839x.2007.00237.x>

Dian Adelia, S., Nuzul Arijannah, Dewi Saraswati, E., & Aulia Rachman, F. (2023). Strategi Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Penempatan Kerja di SMK Al-Islam Surakarta. *Al-Fahim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 207–221.
<https://doi.org/10.54396/alfahim.v5i1.443>

Dujardin, P. (2021). *What are the Challenges and Opportunities of Including Freelancers in Talent Management Systems, Given a Changing Business Environment?* 2062419.
<http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=158491>

- Fahmi Afifah, B. H. (2024). Strategi Rekrutmen Digital Untuk Memahami Peran Platform Online Dalam MEMAHAMI PERAN PLATFORM ONLINE. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(2), 3270–3278. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i2.26166>
- Farndale, E., Scullion, H., & Sparrow, P. (2020). The role of the corporate HR function in global talent management. *Journal of World Business*, 55(3).
- Firdaus Tsani, M., Aroby, T., Vitha, P., Rado, M., & Anshori, I. (2023). Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Di Era VUCA. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(4), 1–10. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i4.979>
- Fitriah, Nurmawati, Triana, L., & Rahmattullah. (2022). Peran Pengawas Pembina Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Di SMPN 1 Kuta. *Seminar Nasional Pendidikan, Kesehatan Dan Teknologi UBBG 2022*, 445–457.
- Hakim, Y. R. (2021). Kebijakan Omnibus Law dalam Perspektif Kebijakan Buruh di Indonesia. *Jurnal PolGov*, 3(1), 235–266. <https://doi.org/10.22146/polgov.v3i1.3611>

- Hanifah, U. (2021). Strategi Rekrutmen dan Motivasi Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga. *Jurnal Educatio*, 7(4), 1623–1627. <https://doi.org/10.31949/educatio.v7i4.1455>
- Hasan, D., Nuraeni, N., Nursyirwan, V. I., Tantri, M., & Kinasih, D. H. P. (2024). GIG ECONOMY: What is the Impact on Top Talent Recruitment and Labour Skill Market for Freelance Workers in the Millennial Generation in DKI Jakarta? *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(1), 1–11. <https://doi.org/10.37481/sjr.v7i1.778>
- Horodyski, P. (2023). Applicants' perception of artificial intelligence in the recruitment process. *Computers in Human Behavior Reports*, 11(January), 100303. <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2023.100303>
- Ifadhila, & Iswahyudi, M. S. (2023). STRATEGI PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA : Mengelola dan menetapkan SDM yang Berkualitas. In *PT. Sonpedia Publishing Indonesia* (Issue September).

- Iskandar, O., & Nurlaila, S. (2021). *Manajemen Sekuriti Edisi ke-1* (Vol. 1). [http://repository.ubharajaya.ac.id/16849/1/BAHAN ANJAR MANAJEMEN SEKURIRI - OKTO ISKANDAR %26 BU SILVIA %281%29.pdf](http://repository.ubharajaya.ac.id/16849/1/BAHAN%20ANJAR%20MANAJEMEN%20SEKURIRI%20-%20OKTO%20ISKANDAR%20-%20BU%20SILVIA%20-%202021.pdf)
- Janadari, N., & Preena, R. (2020). The Gig Economy and Workforce. *Contemporary Developments in Human Resource Management*, 1(February), 1–14.
- Jatmiko, J., Syams, M. F. K., & Awalia, N. (2024). Peran Teknologi Informasi dalam Proses Rekrutmen Pada Perencanaan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 123–130. <https://doi.org/10.56145/ekonomibisnis.v4i1.139>
- Jay Barney. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1).
- Jubaidi, D., & Khoirunnisa, K. (2024). *Optimizing Human Resource Development Through Integrated Education And Training Programs* *Jurnal Humaniora dan Sosial Sains* OPTIMIZING HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT THROUGH. September.

Kartika, C. S. (2014). Analisis Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Karyawan Pada PT Arta Boga Cemerlang Surabaya. *Agora: Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis*, 2(1), 18–22.

Kementerian Koordinasi Bidang Perekonomian. (2023). *Buku Putih Strategi Nasional: Pengembangan Ekonomi Digital Indonesia 2030*. 1–104.

Kuhn, K. M., Meijerink, J., & Keegan, A. (2021). Human resource management and the gig economy: Challenges and opportunities at the intersection between organizational hr decision-makers and digital labor platforms. In *Research in Personnel and Human Resources Management* (Vol. 39, Issue November). <https://doi.org/10.1108/S0742-730120210000039001>

Kumari, P., Dutta, M., & Bhagat, M. (2020). Employer Branding and its Role in Effective Recruitment. *AIMS International Journal of Management*, 14(2), 89–100. <https://doi.org/10.26573/2020.14.2.2>

Kurian, J. S., & Bindu Madhavi, N. (2024). Navigating the gig economy: exploring challenges and motivations for the wellbeing of Gen Y and

Gen Z gig workers. *Cogent Psychology*, 11(1).

<https://doi.org/10.1080/23311908.2024.2357458>

Kusuma, T. C., & Prasetya, A. (2020). PENERAPAN STRATEGI EMPLOYER BRANDING DAN EMPLOYEE VALUE PROPOSITION UNTUK MENCIPTAKAN EMPLOYEE ENGAGEMENT (Studi Pada PT Bank Central Asia Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol, 50(5)*, 143–151.

Macedo, N., Miller, D. M., Haq, R., & Kaufman, H. L. (2020). Clinical landscape of oncolytic virus research in 2020. *Journal for ImmunoTherapy of Cancer*, 8(2). <https://doi.org/10.1136/jitc-2020-001486>

Mahmood, H. M. A. (2024). You Scratch my Back, and I'll Scratch Yours: Feedback and Recommendation on Freelance Translators Recruitment. *Zanco Journal of Human Sciences*, 28(3), 295–307.

Masakazu, K. M., Ersi Sisdianto, Gede Suwardika, & Dhimas Setyo Nugroho. (2023). Peran Digital Freelancer Marketplace dan Media Sosial Terhadap Perkembangan Gig Economy Worker. *Jurnal*

Pendidikan Ekonomi Undiksha, 15(1), 214–225.

<https://doi.org/10.23887/jjpe.v15i1.61469>

Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1992). *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber Tentang Metode-metode Baru*.

Mokobombang, W., & Natsir, N. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi: Tinjauan Pada Industri Jasa. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 606–618.
<https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13756>

Muhammad, A. R., Solehudin, Wachid, H., Mochammad, A. I., Sabaruddin, S., Aris, R., Anwar, I, Y. A. S. G. D., Jamaluddin, & Osrita, H. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Terarah Pada Strategi* (Issue May).

Muspawi, M. (2019). Menata Strategi Rekrutmen Tenaga Kerja. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 18(1), 87.
<https://doi.org/10.33087/jiubj.v18i1.436>

Nazil, F. A. (2023). Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Madrasah Bertaraf

Internasional (MBI) Amanatul Ummah. *Continuous Education: Journal of Science and Research*, 4(1), 1–13.
<https://doi.org/10.51178/ce.v4i1.1276>

Nugroho, J., Hardian, V., Ismail, D. H., & Dwi Raharjo, J. S. (2023). Economic GIG In Indonesia: Challenges And Opportunities For Gen Z And Milenials. *Best Journal of Administration and Management*, 2(1), 27–34. <https://doi.org/10.56403/bejam.v2i1.112>

Nugroho, W., & , Montaris Silaen, Arisman Parhusip, A.-A. (2024). *Optimalisasi return on asset (roa) dan return on equity (roe) untuk meningkatkan daya saing perbankan di bursa saham*. 1(4), 184–198.

Parabakaran, D., & Abdul Lasi, M. (2021). Human Resource Management Practices and Its Impact on Employee Engagement and Performance in an Organization a Study on Labour Force in Malaysia. *Malaysian E Commerce Journal*, 5(1), 29–35.
<https://doi.org/10.26480/mecj.01.2021.29.35>

Polri. (2013). Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No. Pol.: 18 Tahun 2006 Tentang Pelatihan Dan Kurikulum Satuan

Pengamanan Dengan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.

Prahendratno, A., Pangarso, A., Siswanto, A., Setiawan, Z., Sepriano, Munizu, M., Purwoko, Simarmata, N., Pramuditha, P., Syamil, A., Larasati, R. A., & Solehati, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (Kumpulan Teori & Contoh Penerapannya). In *Sonpedia Publishing Indonesia, Jambi* (Issue June).

Prihatin, E. D. (2017). Analisis Kebijakan Pendidikan Mengenai Pengembangan Dan Peningkatan Profesi Guru. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 17(2), 158–166.

Rachman, D. A., Dr.(Cand)E. Yochanan., SKM., Skep., MM., MARS., PIA., K., Dr. Ir. Andi Ilham Samanlangi, S.T., M. T., & Hery Purnomo, S.E., M. M. (2017). Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue January).

Ramadina, R., Siregar, N. S., Tantri, A., Daulay, N. A., Ubaydillah, M., & Maulana, M. R. (2023). Peran Supervisi Pendidikan terhadap

Peningkatan Mutu Belajar dan Mengajar. *Sublim: Jurnal Pendidikan*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/10.33487/sublim.v1i1.5602>

Riyani Sijabat, Feby Caroline, Benget Marcelino Sitinjak, Lenti Susanna Saragih, & Aurora Elise Putriku. (2024). Strategi Pemasaran Dengan Memanfaatkan Media Sosial Sebagai Alat Promosi Guna Meningkatkan Pemasaran Secara Global. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi, Dan Perpajakan*, 1(3), 21–33. <https://doi.org/10.61132/jeap.v1i3.179>

Romadon, B. I., & Fadli, U. M. D. (2023). Strategi Rekrutment Tenaga Kerja Freelance di CV Fajar Duta Kreasindo. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(5), 630–633.

Setiawan, N. W. R., Priatna, A., & Awalludin, D. (2022). Analisis Strategi Mengembangkan Digital Freelance di Tengah Era Pandemi Covid-19 menggunakan Metode Analisis SWOT. *Prosiding Seminar Nasional Inovasi Dan Adopsi Teknologi (INOTEK)*, 2(1), 118–123. <https://doi.org/10.35969/inotek.v2i1.217>

Setiyono, J., & Sutrimah, S. (2016). Analisis Teks dan Konteks Pada Iklan Operator Seluler (XL dengan Kartu AS). *Pedagogia : Jurnal*

Pendidikan, 5(2), 297–310.

<https://doi.org/10.21070/pedagogia.v5i2.263>

Setiyowati, A. T., & Hanung Eka Atmaja. (2023). *Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Kerja Freelance Di Bidang Jasa Wedding Organizer Di Kota Magelang*. 2(2).

Simarmata, Hasibuan, Fitrianna, Mardia, Pratikna, Soputra, Estiani, Sihotang, Aksa, & Handima. (2023). *Pelatihan dan Pengembangan SDM* (Issue November).

<https://www.researchgate.net/publication/375962241>

Siregar, I. M., Pratama, D., & Himawan, C. (2024). Penggunaan Jaccard Similarity Coefficient dalam Optimasi Proses Rekrutmen Karyawan Berbasis Profil dan Kompetensi. *SINTECH (Science and Information Technology) Journal*, 7(2), 101–111.

<https://doi.org/10.31598/sintechjournal.v7i2.1617>

Sudahnann, S. (2011). Kewenangan Satpam Sebagai Tenaga Keamanan Di Perusahaan. *Perspektif*, 16(3), 140.

<https://doi.org/10.30742/perspektif.v16i3.78>

- Sugiarti, E. (2023). Mengantisipasi Turnover Melalui Kompensasi dan Motivasi Kerja. *Jurnal Konseling Dan Pendidikan*, 10(3), 521–530.
<https://doi.org/10.29210/175600>
- Suhaeni, T. (2018). Pengaruh Strategi Inovasi Terhadap Keunggulan Bersaing di Industri Kreatif (Studi Kasus UMKM Bidang Kerajinan Tangan di Kota Bandung). *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 4(1), 57.
<https://doi.org/10.35697/jrbi.v4i1.992>
- Suryapriadi, Y. E., Gaffar, M. F., Wahab, A. A., & Komariah, A. (2020). *Jurnal administrasi pendidikan*. 17(2), 149–162.
- Sutrisno, E. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Kencana Prenada Media Group* (p. 244).
- Usman, S. (2019). Manajemen SDM di Era Digital. In *Bandung: Alfabeta* (Issue August).
- Wahyuningsih, S. (2013). Metode Penelitian Studi Kasus: Konsep, Teori Pendekatan Psikologi Komunikasi, dan Contoh Penelitiannya. *UTM PRESS Bangkalan - Madura*, 119.
- Wardhana, A., Sari, A. P., Limgiani, & Gunaisah, E. (2023). *Manajemen*

kinerja (konsep, teori, dan penerapannya) (Issue February).

Waruwu, E., Waruwu, S., Ndraha, A. B., Telaumbanua, E., Lase, D., Halawa, F., Maria Magdalena Bate'e, Waruwu, M. H., Mendrofa, S. A., Laoli, A., Halawa, O., Gea, M., Reniawaty, D., Sriharyanti, S., & Merta, I. K. (2023). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Issue Juli).

Widodo, R., Saputri, N., & Intania, N. (2022). Strategi Rekrutmen SDM untuk Memenuhi Kebutuhan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Pendidikan Terintegrasi Pondok Pesantren Mahasina Darul Qur'an Wal Hadist (MTS dan MA). *Jurnal Kependidikan Islam*, 12, 171–181. <https://doi.org/0.15642/jkpi.2022.12.2.171-181>

Wildan, M. A., Saleh, A. M., & Imron, M. A. (2020). Strategi Rekrutmen Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Media Pers Indonesia. *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 1–7. <https://doi.org/10.38076/ideijeb.v1i1.7>

Yeni Ariska, Indah Fitri Fulkhanifah, & Carmidah Carmidah. (2023). Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Dalam Meningkatkan

Kinerja Karyawan Pada PT.Mayora Indah,Tbk. *Jurnal Manajemen*

Riset Inovasi, 1(2), 42–56. <https://doi.org/10.55606/mri.v1i2.1044>

Zirtual. (2023). 75+ *Freelance Statistics & Trends*.

<https://www.zirtual.com/blog/freelance-statistics/>



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A