



Analisis Implementasi Pasal 35 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan Tahun 2003 dalam Merekrut Tenaga Kerja yang Sesuai dengan Kebutuhan Perusahaan

Suhartini

Institut Agama Islam Negeri Kediri

Andriani

Institut Agama Islam Negeri Kediri

Alamat: Jln. Sunan Ampel No.7 Ngeronggo, Kota Kediri, Jawa Timur

Korespondensi penulis : Suhartinijuni78@gmail.com

Abstrak. *This research aims to analyze the implementation of Article 35 Paragraph 1 of the Employment Law No. 13 of 2003 in the workforce recruitment process at PT. Fatikha Jagat of Fortune. By using case study methods and a qualitative approach, this research understands how companies apply these legal provisions in recruitment and selection practices. The research results show that PT. Fatikha Jagat Rezeki has taken strategic steps in recruiting workers who suit the company's needs, while maintaining workers' rights during the recruitment process. However, research also identifies several challenges in implementing these legal provisions, such as varying understanding among management and employees regarding labor regulations. Therefore, this research recommends additional training for HR and management teams regarding labor regulations and the importance of protecting workers' rights. The results of this research can provide valuable insights for other companies in creating better and more sustainable recruitment practices.*

Keywords: *Implementation of Article 35 Paragraph 1 of the Employment Law; Protection of Workers' Rights; Recruitment of Worker.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi Pasal 35 Ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dalam proses rekrutmen tenaga kerja di PT. Fatikha Jagat Rezeki. Dengan menggunakan metode studi kasus dan pendekatan kualitatif, penelitian ini memahami bagaimana perusahaan menerapkan ketentuan hukum ini dalam praktik rekrutmen dan seleksi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Fatikha Jagat Rezeki telah mengambil langkah-langkah strategis dalam merekrut tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sambil menjaga hak-hak pekerja selama proses rekrutmen. Namun, penelitian juga mengidentifikasi beberapa tantangan dalam implementasi ketentuan hukum ini, seperti pemahaman yang bervariasi di kalangan manajemen dan karyawan mengenai regulasi ketenagakerjaan. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan pelatihan tambahan bagi tim HR dan manajemen mengenai regulasi ketenagakerjaan serta pentingnya perlindungan hak-hak pekerja. Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan berharga bagi perusahaan lain dalam menciptakan praktik rekrutmen yang lebih baik dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Implementasi Pasal 35 Ayat 1 UU Ketenagakerjaan; Perlindungan Hak Pekerja; Rekrutmen Tenaga Kerja.

PENDAHULUAN

Era globalisasi dan perkembangan industri yang sangat pesat, kebutuhan akan tenaga kerja yang berkualitas semakin meningkat. Perusahaan dituntut untuk dapat merekrut tenaga kerja yang berkualitas semakin meningkat. Tuntutan pada suatu perusahaan bukan hanya untuk mencari karyawan yang memenuhi kualifikasi teknis Perusahaan, akan tetapi juga memenuhi nilai-nilai Perusahaan dan budaya kerja yang ada. UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 menjadi landasan hukum yang mengatur hubungan antara pemberi kerja dan pekerja, termasuk dalam proses rekrutmen tenaga kerja. Pasal 35 Ayat 1 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pemberi kerja memiliki hak untuk merekrut tenaga kerja

baik secara langsung maupun melalui pelaksana penempatan tenaga kerja. Ketentuan ini memberikan fleksibilitas kepada perusahaan dalam mencari kandidat yang tepat sesuai dengan kebutuhan mereka. Namun, implementasi dari pasal ini tidak selalu berjalan mulus. Terdapat tantangan dalam menerapkan prinsip-prinsip keadilan, transparansi, dan perlindungan hak-hak pekerja selama proses rekrutmen.

Sementara itu, perlindungan hak-hak pekerja selama proses rekrutmen menjadi sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan berkelanjutan. Pekerja berhak mendapatkan informasi yang jelas mengenai posisi yang dilamar, proses seleksi yang transparan, serta perlindungan dari praktik diskriminatif. Dalam konteks ini, perusahaan harus mampu menyeimbangkan antara kebutuhan untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kewajiban untuk melindungi hak-hak pekerja.

Studi kasus ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana PT. Fatikha Jagad Rezeki menerapkan Pasal 35 Ayat 1 UU Ketenagakerjaan dalam praktik rekrutmen mereka. Dengan menganalisis langkah-langkah yang diambil oleh perusahaan serta tantangan yang dihadapi, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai efektivitas implementasi ketentuan hukum ini dalam konteks nyata. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan praktik rekrutmen yang lebih baik serta meningkatkan kesadaran akan pentingnya perlindungan hak-hak pekerja di Indonesia.

Rekrutmen tentu memiliki peran penting dalam membentuk kualitas setiap anggota sebuah organisasi atau perusahaan. Tidak terlepas dari itu PT. Fatikha Jagat Rezeki adalah sebuah Perusahaan yang sudah berdiri sejak 2019, yang terletak di Gurah, Kab. Kediri. Perusahaan ini berdiri dibidang distributor produuk herbal dan skincare. 4 tahun berjalan sebagai sebuah Perusahaan PT. Fatikha Jagat Rezeki ini sudah bisa menghasilkan omset hingga Milyaran perbulannya. Pencapaian yang didapatkan oleh Perusahaan ini tentunya atas dukungan sumber daya insani yang ada, dan sumber tersebut tidak akan terbentuk tanpa adanya tahapan rekrutmen yang dilakukan oleh PT. Fatikha Jagad Rezeki.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Alvira Yusi Rahma(2024) menjelaskan bahwa penerapan UU Ketenagakerjaan memberikan manfaat dan kejelasan runtutan yang perlu dilakukan oleh organisasi. pada penelitian terdahulu terdapat ketidak sesuai antara UU No.13 Tahun 2003 dengan yang dilakukan oleh perusahaan. Maka saat ini peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Fatikha Jagad Rezeki, serta mengukur bagaimana proses rekrutmen yang ada pada Perusahaan tersebut dalam memenuhi kebutuhan perusahaan.

KAJIAN TEORITIS

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik pelamar untuk dipekerjakan oleh suatu organisasi. Plaksanaan rekrutmen dilakukan untuk mendapatkan persediaan sebanyak-banyaknya calon pelamar, sehingga suatu organisasi tersebut dapat dengan leluasa memilih calon pekerja yang sesuai dengan kualifikasi suatu organisasi.

Proses rekrutmen dan seleksi merupakan tahapan awal yang sangat krusial dalam membangun kekuatan kerja yang berkualitas. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu perusahaan dapat tingkatkan dengan melalui rekrutmen dan seleksi yang

sesuia dengan kebutuhan suatu perusahaan tersebut. Rekrutmen bukan hanya proses menerima karyawan baru saja, akan tetapi juga harus merupakan fondasi bagi kemajuan serta pertumbuhan perusahaan.

Implementasi pasal 35 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu aspek penting dalam mengatur proses rekrutmen tenaga kerja di Indonesia. Pasal ini memberikan hak kepada perusahaan ataupun organisasi untuk melakukan rekrutmen tenaga kerja secara langsung maupun melalui pelaksanaan penempatan tenaga kerja, dengan syarat bahwa pelaksana penempatan wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja.

Adapun bunyi dari UU pasal 35 ayat 1 Ketenagakerjaan Tahun 2003 menyatakan bahwa :

“pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja”

Dari pasal ini terdapat beberapa poin penting yang perlu diperhatikan :

1. Keluasaan pemberi kerja : pemberi kerja memiliki hak penuh untuk memilih metode rekrutmen yang dianggap paling efektif, baik itu melalui proses internal maupun eksternal.
2. Pelaksanaan penempatan tenaga kerja : Perusahaan dapat menggunakan jasa pihak ketiga, seperti agen penempatan tenaga kerja untuk membantu dalam proses rekrutmen. Penggunaan bantuan dari agen penempatan kerja bertujuan agar dapat membantu penyebaran rekrutmen tersebut lebih luas sehingga dapat menjangkau lebih banyak calon pekerja dari pada saat menggunakan metode rekrutmen tradisional.

Proses penyebaran informasi rekrutmen akan berpengaruh besar terhadap jumlah lamaran yang masuk ke sebuah organisasi. Dalam proses penyebaran informasi rekrutmen organisasi dapat memilih beberapa metode yakni :

1. Metode tertutup

Metode tertutup ini dapat diartikan sebagai sebuah metode rekrutmen yang informasinya hanya diberikan kepada para karyawan, anggota atau orang-orang tertentu yang ada pada suatu organisasi tersebut. Jika suatu organisasi menggunakan metode ini maka lamaran yang akan masuk akan relatif lebih sedikit sehingga untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi organisasi tersebut lebih sulit.

2. Metode Terbuka

Metode terbuka ini dapat diartikan sebagai sebuah proses rekrutmen yang informasinya disebarluaskan secara luas, dengan cara memasang iklan di media masa, cetak, maupun elektronik. Pemberlakuan metode ini ditujukan agar penyebaran informasi rekrutmen lebih luas sehingga lamaran yang masuk juga banyak dan akan memberikan kemudahan pemilihan calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi organisasi.

Proses rekrutmen tentunya harus dilakukan dengan penuh ketelitian dan pertimbangan. Dalam UU Ketenagakerjaan 2003 menjelaskan beberapa aspek penting yang memerlukan perhatian khusus oleh setiap organisasi yang akan melakukan perekrutan. Salah

satu asas tersebut adalah : Asas terbuka, Objektik, Adil dan Setara, yang dimaksud disini adalah proses rekrutmen harus dilakukan secara terbuka, memberikan kesempatan kepada semua calon pelamar untuk melamar pekerjaan, pelamar yang mengikuti proses seleksi rekrutmen harus dinilai berdasarkan kebutuhan organisasi dan kemampuan pelamar bukan berdasarkan subjektivikasi atau preferensi pribadi. Setiap pelamar yang mengikuti proses rekrutmen suatu organisasi harus diperlakukan secara adil, tanpa diskriminasi baik berdasarkan ras, jenis kelamin, agama maupun latar belakang.

Keseuaian dan pemenuhan jabatan suatu organisai harus diarahkan dengan benar, organisasi harus bisa merekrut pelamar yang memiliki kesesuaian antara keahlian, keterampilan dan minat yang dimiliki tenaga kerja dengan jabatan yang akan diberikan. Informasi mengenai kualifikasi yang dibutuhkan, proses seleksi, jobdesk yang akan diberikan dan upah yang akan diberikan organisasi kepada pelamar harus tersampaikan dengan jelas dan transparansi.

Sebuah organisasi akan memiliki sistem rekrutmen yang baik apabila melakukan evaluasi dan umpan balik pada sistem rekrutmen yang selama ini organisasi tersebut lakukan. Evaluasi proses rekrutmen pada sebuah organisasi bertujuan menilai efektivitas strategi yang diterapkan dalam menarik dan menarik kandidat. Baik atau buruknya sistem rekrutmen yang ada pada suatu organisasi dapat dinilai dari : a. waktu untuk mengisi posisi, yang dimaksud disini adalah berapa lama waktu yang dihabiskan untuk mendapatkan pelamar pada posisi yang kosong dalam organisai tersebut. b. Kualitas kandidat ialah menilai kinerja dari karyawan baru, berapa lama waktu yang dibutuhkan oleh karyawan tersebut untuk beradaptasi dengan sistem organisasi, dan bertumbuhan skil yang sesuai ekspentasi organisasi. c. Tingkat retensi karyawan untuk mengetahui apakah karyawan baru merasa puas dan berkomitmen terhadap organisasi tersebut.

Umpan balik kepada seluruh kandidat setelah proses rekrutmen adalah sebuah Langkah yang sangat dianjurkan untuk dilakukan oleh sebuah organisasi. adapaun keuntungan yang dapat diperoleh oleh organisasi saat menerapkan umpan balik kepada para kandidat adalah sebagai berikut : a. meningkatkan citra organisasi, kandidat yang telah mengikuti proses rekrutmen akan sangat merasa dihargai apabila sebuah organisasi memberikan umpan balik. Membantu pengembangan kandidat, memberikan kontributif kepada masing-masing kandidat dalam memahami kekurangan dan kelebihan, memberikan saran aspek-aspek apa saja yang perlu diperbaiki akan memberikan pengalaman bagi pelamar agar dapat memperbaiki diri. Kandidat yang merasa dihargai cenderung akan merekomendasikan organisai kepada orang lain, dan akan memberikan dampak positif berupa reputasi employer branding.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian merupakan cara yang teratur dan berfikir dengan terstruktur untuk mencapai tujuan, sehingga dilalui untuk mencapai tujuan, sehingga cara-cara tersebut dilalui untuk mencapai tujuan belajar. Metode penelitian merupakan cara yang digunakan melalui suatu proses untuk mencapai hasil tertentu dengan sistematis. Pada penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode studi kasus. Penelitian kualitatif dengan metode studi kasus (Case Study) adalah suatu jenis penelitian yang dilakukan untuk menghimpun data, mengambil makna, dan memperoleh pemahaman dari kasus tertentu. Metode pengumpulan data pada

penelitian ini menggunakan data sekunder dengan cara wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data yang didapat tersebut kemudian dianalisis dengan deskriptif berupa kata-kata, gambar maupun symbol yang dihubungkan dengan objek penelitian ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian menjelaskan Proses Rekrutmen pada PT. Fatikha Jagad Rezeki

1. Biodata Perusahaan dan Karyawan

Berdiri pada tahun 2019, Fatikha Jagad Rezeki adalah sebuah Perusahaan yang berdiri dibidang distributor produk herbal dan skincare. Terletak di Jl. Raya Kediri-Pare No.30 Ngerancangan, Wonojoyo, Kec. Gurah, Kab. Kediri Jawa Timur, 64181. Keseluruhan pekerja di PT. Fatikha Jagad Rezeki ini merupakan kandidat yang berhasil mengikuti seleksi rekrutmen hingga menjadi anggota perusahaan melalui. Supervisor masing-masing devisi adalah orang yang bertanggung jawab penuh atas rekrutmen perusahaan.

2. Proses Penyebaran Informasi Rekrutmen

PT. Fatikha Jagad Rezeki menggunakan metode tertutup dan terbuka, Dimana jika posisi atau kekosongan jabatan yang ada diperusahan membutuhkan sesegera mungkin untuk diisi maka PT. Fatikha Jagad Rezeki akan melakukan metode tertutup. Metode tertutup yang dilakukan oleh PT. Fatikha Jagad Rezeki untuk memangkas waktu dalam mencari, menyeleksi, dan memilih kandidat. Metode tertutup ini cukup efektif karena kandidat yang melakukan pelamaran kerja relative sedikit, dan merupakan kandidat- kandidat pilihan karyawan PT. Fatikha Jagad Rezeki yang diberikan Amanah untuk membantu mencarikan karyawan baru. Seluruh kandidat yang mengikuti rekrutmen metode tertutup ini tetap harus mengikuti seleksi administrasi, wawancara, dll.

Sejauh PT. Fatikha Jagad Rezeki berdiri, metode terbuka pada penyebaran informasi rekrutmen tetap utama. Metode terbuka yang dilakukan oleh PT. Fatikha Jagad Rezeki biasanya dengan penyebaran dimedia sosial pribadi milik perusahaan, penyebaran secara suka rela oleh setiap karyawan dimedia sosial masing-masing dan menggunakan pihak agensi sebagai pihak ketiga.

3. Tahapan Rekrutmen Yang Ada Pada Perusahaan




Proses pencarian karyawan baru yang sesuai kebutuhan Perusahaan, PT. Fatikha Jagad Rezeki melakukan cara-cara berikut : a. Perencanaan Rekrutmen : pada tahap ini mengidentifikasi kebutuhan posisi, jenis pekerjaan. Ini merupakan tahap awal sehingga Supervisor juga mencakup rangkuman job desc, gaji yang diberikan Perusahaan, hingga peraturan yang akan disampaikan kepada kandidat pada saat proses rekrutmen nantinya. b. Pencarian Kandidat : cara yang digunakan oleh PT. Fatikha Jagad Rezeki ditentukan oleh tingkat kebutuhan perusahaan. Jika deadline sudah sangat mendesak maka PT. Fatikha Jagad Rezeki akan melakukan metode tertutup. c. Proses Seleksi : Proses ini memiliki 3 tahapan yakni Seleksi Administrasi, Wawancara, Tes keahlian. Dikarenakan PT. Fatikha Jagad Rezeki merupakan perusahaan distributor produk dan menggunakan media sosial sebagai alam dalam pemasaran, maka ada momen-momen tertentu kandidat langsung melakukan tes keahlian. Sebagai contoh, saat PT. Fatikha Jagad Rezeki mencari host live maka kandidat tersebut akan dimintai langsung peragaan live. d. Memilih Kandidat dan Kesepakatan kontrak : tahap ini merupakan tahap inti

dalam proses rekrutmen di PT. Fatikha Jagad Rezeki, pada tahap ini supervisor sudah memiliki kandidat yang akan dijadikan karyawan baru. Setelah itu akan ada pembahasan job disk kerja dan jika sudah melakukan pemilihan karyawan maka akan pada tahap kesepakatan kontrak kerja oleh karyawan baru.

4. Implementasi UU 35 (Ayat 1) 2003 Ketenagakerjaan di PT. Fatikha Jagad Rezeki dalam Menemuhi Kebutuhan Perusahaan.

Adapun bunyi dari UU pasal 35 ayat 1 Ketenagakerjaan Tahun 2003 menyatakan bahwa :*“pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja”*

Kebebasan dalam memilih cara untuk melakukan rekrutmen karyawan baru. PT. Fatikha Jagad Rezeki memiliki metode internal dan eksternal, berikut adalah penjelasannya

No	Bukti Penyebaran	Metode Yang Digunakan	Hasil
1.		Internal (media sosial pribadi perusahaan)	Membutuhkan waktu 17-20 hari untuk mengisi kekosongan jabatan dan kebutuhan karyawan sesuai dengan kualifikasi perusahaan.
2.		Internal (penyebaran informasi pembukaan rekrutmen hanya pada orang-orang tertentu)	Membutuhkan waktu 10-14 hari untuk mengisi kekosongan jabatan dan kebutuhan karyawan sesuai dengan kualifikasi perusahaan.
3.		Eksternal (media sosial pihak ketiga atau agen penyedia kerja)	Membutuhkan waktu 10-17 hari untuk mengisi kekosongan jabatan dan kebutuhan karyawan sesuai dengan kualifikasi perusahaan.

Data pada tabel ini menjelaskan bahwa PT. Fatikha Jagad Rezeki telah melakukan proses rekrutmen dan secara mandiri dan menggunakan pihak ketiga. Setiap metode rekrutmen yang mereka lalui memiliki hasil yang berbeda-beda. Perbedaan yang terlihat nyata pada metode rekrutmen yang diterapkan oleh PT. Fatikha Jagad Rezeki berada pada waktu lama yang dibutuhkan untuk mendapatkan Karyawan baru.

PT. Fatikha Jagad Rezeki dalam melakukan proses rekrutmen menjunjung tinggi perlindungan atas hak-hak pekerja. Berikut merupakan cara yang digunakan oleh PT. Fatikha Jagad Rezeki : a. Memberikan Informasi Secara Transparan : pada saat sesi wawancara tim penanggung jawab proses rekrutmen akan menjelaskan secara detail kepada dandidat mengenai, deskripsi job desk, kondisi kerja, tempat kerja, upah kerja, hingga peraturan yang ada pada suatu perusahaan. Memberian informasi secara transparansi ini dilakukan agar rekrutmen yang dilakukan oleh PT. Fatikha Jagad Rezeki dapat menemukan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan; b. Menghindari Penggunaan Tenaga Kerja Paksa : dalam situasi ini PT. Fatikha Jagad Rezeki akan memberikan dokumen yang berisikan kontrak kerja kepada para kandidat. Untuk perjanjian kontrak kerja pertama berjarak waktu 3 bulan. jika dalam 3 bulan kandidat tersebut tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan, maka Perusahaan akan melakukan rekrutmen kembali; c. Mencegah diskriminasi : memberikan kesempatan yang sama pada setiap pekerja baik yang baru saja menyelesaikan proses rekrutmen ataupun mereka karyawan lama. PT. Fatikha Jagad Rezeki akan memberikan akses Pendidikan dan pelatihan, tujuan tersebut tentu untuk membentuk karyawan tersebut sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

5. Tantangan yang dihadapi oleh PT. Fatikha Jagad Rezeki

Setelah proses rekrutmen selesai dilakukan, maka perusahaan akan mendapatkan karyawan yang akan mengisi jabarat atau job disk sesuai kebutuhan perusahaan. Pada saat waktu ini tim penanggung jawab rekrutmen tersebut akan membimbing karyawan baru tersebut untuk melakukan pekerjaannya sesuai sop Perusahaan ataupun sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Jika tim yang mengawasi karyawan baru tersebut tidak memberikan dan mencontohkan perikalu dan budaya kantor sesuai sop maka karyawan baru tersebut akan memakan waktu banyak untuk memenuhi ekspentasi perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang dilakukan dalam studi kasus ini, dapat disimpulkan bahwa implementasi Pasal 35 Ayat 1 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 di PT. Fatikha Jagad Rezeki menunjukkan komitmen yang kuat terhadap praktik rekrutmen yang adil dan transparan. Perusahaan telah mengambil langkah-langkah strategis dalam merekrut tenaga kerja dengan memperhatikan kebutuhan spesifik serta kualifikasi yang diperlukan, sekaligus menjaga hak-hak pekerja selama proses tersebut. Temuan Utama Proses Rekrutmen yang Transparan: PT. Fatikha Jagad Rezeki telah menerapkan proses rekrutmen yang terbuka dan jelas, memastikan bahwa semua calon pekerja mendapatkan informasi yang lengkap mengenai posisi yang dilamar, serta prosedur seleksi yang dilakukan. Hal ini menciptakan kepercayaan di kalangan kandidat dan meningkatkan citra perusahaan. Perlindungan Hak Pekerja: Perusahaan menunjukkan perhatian yang serius terhadap perlindungan hak-hak pekerja, dengan menghindari praktik tenaga kerja paksa dan diskriminasi. Kebijakan internal

yang ketat dan mekanisme pelaporan yang efektif telah diterapkan untuk memastikan bahwa semua pekerja diperlakukan secara adil. Tantangan dalam Implementasi: Meskipun terdapat komitmen yang kuat, PT. Fatikha Jagad Rezeki juga menghadapi beberapa tantangan dalam menerapkan ketentuan hukum ini. Tantangan tersebut meliputi pemahaman yang bervariasi di kalangan manajemen dan karyawan mengenai regulasi ketenagakerjaan serta kebutuhan untuk meningkatkan pelatihan terkait hak-hak pekerja.

DAFTAR REFRENSI

- Alvina Yusi Rahma, Fahra Khoerunisa, M Abby Akbar, Resti Nur Alvianti, Sri Maesin Mu'awaroh, Resya Dwi Marselina. (2024). Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dengan Karyawan di PT. Sentoso Hastareksa: SAMMAJIVA Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen, 2(1), doi: <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v2i1.805>
- Alexander, Simamoro, 2021. Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan. Diakses dari anyflip
- Firda Umil Barokah, Ahmad Gunawan.(2023). Strategi Rekrutmen Yang Efektif Untuk Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja. Global:Jurnal Lentera BITTEP, 1(02). Doi: <https://doi.org/10.59422/global.v1i02.145>
- Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. 2003. Undang-Undang Ayat 35 No.1. Ketenagakerjaan : Jakarta: Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia
- Mutia Muwardah, Susan Dian Purnamasari, Febriyanti Panjaitan, Nia Oktaviani, Fatmasari, Evi Yulianingsih, Merzi Tamara Oktaviani. (2024). Implementasi Dan Evaluasi E-Rekrutmen Dalam Proses Rekrutmen Calon Karyawan di PT. Prima. Kesejahteraan Bersama: Jurnal Pengabdian dan Keberlanjutan Masyarakat, 1(3).Doi:<https://doi.org/10.62383/bersama.v1i3.281>
- Maudy Kesumaningrum, Wong Pong Lan, Fahmi Sulaiman, Fauzi Akbar Maulana Hutabarat.* (2021). Analisis Rekrutmen Sumber Daya Manusia di PD. Anugrah Mas Perkasa
- Sigit Hermawan. 2020. Rekrutmen & Seleksi Antara Nepotisme dan Profesional. Sidoarjo: UMSIDA Press
- W. Wilinny, C. Halim, S. Sutarno, N. Nugroho, and F. A. M. Hutabarat, "Analisis Komunikasi Di PT. Asuransi Buana Independent Medan," J. Ilm. Simantek, vol. 3, no. 1, 2019.
- YULLYANTI, ELLYTA (2011) "Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai," *BISNIS & BIROKRASI: Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*: Vol. 16: No. 3, Article 2. DOI: 10.20476/jbb.v16i3.615