

Strategi Talent Acquisition Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Dwi Pillar Perdana

¹⁾Alden Nelson, ²⁾Velly Fitri Utami

^{1,2)}Program Studi Manajemen, Universitas Internasional Batam, Kota Batam, Indonesia

Email Corresponding: alden.nelson@uib.ac.id¹ fitriutamivelly@gmail.com²

INFORMASI ARTIKEL	ABSTRAK
Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Talent Acquisition, Skala Rating, Penilaian Kinerja	Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam kesuksesan operasional perusahaan, yang dapat tercapai melalui motivasi, semangat, keterampilan, serta kemampuan untuk berinovasi dan bekerja secara produktif. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menerapkan strategi talent acquisition yang tepat. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi penerapan strategi talent acquisition di PT Dwi Pillar Perdana dalam meningkatkan kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala rating, dengan mengumpulkan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi penilaian kinerja yang lebih terstruktur dan berbasis kompetensi di PT Dwi Pillar Perdana telah memberikan dampak positif yang signifikan pada peningkatan kinerja karyawan. Penempatan karyawan kini lebih tepat sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, yang berdampak pada peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja. Selain itu, penilaian kinerja juga menjadi lebih objektif dan terukur, dengan indikator kompetensi yang jelas. Hal ini memungkinkan karyawan untuk lebih memahami area yang perlu diperbaiki dan mengukur kemajuan mereka secara lebih akurat. Dengan strategi talent acquisition yang efektif, perusahaan dapat memastikan bahwa setiap karyawan yang direkrut tidak hanya memiliki kualifikasi yang sesuai, tetapi juga kemampuan untuk memberikan kontribusi maksimal bagi kemajuan perusahaan. Penelitian ini memberikan bukti bahwa penerapan sistem penilaian kinerja yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia dan kinerja keseluruhan di PT Dwi Pillar Perdana.
Keywords: <i>Employee Performance, Talent Acquisition, Rating Scale, Performance Appraisal</i>	ABSTRACT Employee performance is an important factor in the company's operational success, which can be achieved through motivation, enthusiasm, skills, and the ability to innovate and work productively. One effort to improve employee performance is by implementing the right talent acquisition strategy. This research aims to implement a talent acquisition strategy at PT Dwi Pillar Perdana to improve employee performance. The method used in this research is a rating scale, with data collection through interviews, observation and documentation. The research results show that the implementation of more structured and competency-based performance assessments at PT Dwi Pillar Perdana has had a significant positive impact on improving employee performance. Employee placement is now more appropriate according to their competencies, which has an impact on increasing productivity and job satisfaction. Apart from that, performance assessments also become more objective and measurable, with clear competency indicators. This allows employees to better understand areas for improvement and measure their progress more accurately. With an effective talent acquisition strategy, companies can ensure that every employee recruited not only has the appropriate qualifications, but also the ability to make maximum contributions to the company's progress. This research provides evidence that implementing a competency-based performance appraisal system can increase the effectiveness of human resource management and overall performance at PT Dwi Pillar Perdana.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



I. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan ditandai sebagai elemen yang esensial dalam keberhasilan operasional suatu perusahaan (Setyawan & Maharani, 2024). Kinerja ini dapat merujuk pada sejauh mana karyawannya dapat menjalankan tugas serta tanggungjawab yang diberikan atasan secara efektif serta efisien (Azhad & Anggraeni, 2022). Kinerja yang optimal dapat tercapai apabila karyawan memiliki semangat, motivasi, keterampilan yang memadai, serta kemampuan untuk bekerja secara produktif dan berinovasi. Sebaliknya, kinerja yang kurang optimal dapat menghambat kemajuan perusahaan dan mempengaruhi pencapaian tujuan bisnis secara keseluruhan (Novrianti, 2021).

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan adalah melalui strategi *talent acquisition* yang tepat. *Talent acquisition* atau akuisisi talenta adalah proses strategis yang bertujuan untuk menarik, merekrut, dan mempertahankan karyawan berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan organisasi (Suganda & Dini, 2024; Nelson et al., 2024). Proses ini tidak hanya mencakup perekrutan, tetapi juga bagaimana perusahaan mengidentifikasi calon karyawan yang memiliki keterampilan, pengalaman, dan motivasi yang sesuai dengan peran yang dibutuhkan di dalam perusahaan (Nelson et al., 2023).

PT. Dwi Pillar Perdana merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa konstruksi di Indonesia yang berlokasi di Kota Batam, Kepulauan Riau, tepatnya di Komplek Ruko Citra Supermall Blok G No 04, Harbourbay, Jalan Duyung, Sei Jodoh, Batu Ampar. PT Dwi Pillar Perdana didirikan pada tahun 2018. Tim perusahaan telah terpercaya karena keberhasilannya dalam menangani berbagai macam proyek mulai dari perumahan, ruko, perkantoran, pergudangan, pabrik, dan bangunan komersial baik desain, konstruksi sipil, renovasi, elektrik, maupun mekanikal (Dwipillarperdana.com, 2024).

Di PT Dwi Pillar Perdana, penerapan strategi *talent acquisition* yang efektif dapat membantu dalam memastikan bahwa setiap karyawan yang direkrut tidak hanya memiliki kualifikasi yang sesuai, tetapi juga kemampuan untuk berkontribusi secara maksimal. Karyawan yang tepat yang ditandai mempunyai keterampilan serta motivasi yang tinggi, akan lebih mampu memberikan kinerja yang optimal, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih inovatif dan dinamis (Shofiyah et al., 2023).

Permasalahan utama yang dihadapi oleh PT Dwi Pillar Perdana adalah terkait kinerja sebagian karyawan yang masih belum optimal. Hal ini terlihat dalam berbagai indikasi yang menunjukkan kurangnya semangat dan motivasi karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, dimana masih ada sebagian karyawan yang masih kurang rajin dalam mengerjakan tugas yang diberikan atasan, atau adanya karyawan yang hanya mau bekerja jika diperintah oleh atasan, tanpa adanya inisiatif. Hal ini dapat menyebabkan kinerja kerja di perusahaan menjadi kurang optimal. Padahal, kinerja kerja karyawan merupakan salah satu aspek krusial untuk keberhasilan PT Dwi Pillar Perdana, mengingat karyawan sebagai roda yang menggerakkan kegiatan operasional di perusahaan (Putra & Susilowati, 2023).

Selain itu, masih ditemukan adanya beberapa karyawan yang sebenarnya masih kurang berpengalaman dalam bidangnya, khususnya bagian desain, konstruksi, dan pengembang. Hal ini dikarenakan pada proses perekrutan dan seleksi karyawan masih kurang optimal, dimana pemilihan karyawan yang sesuai untuk mengisi *job desk*-nya masih kurang tepat. Maka dari itu, diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Dwi Pillar Perdana melalui perencanaan strategi perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif, salah satunya dalam bentuk *talent acquisition*.

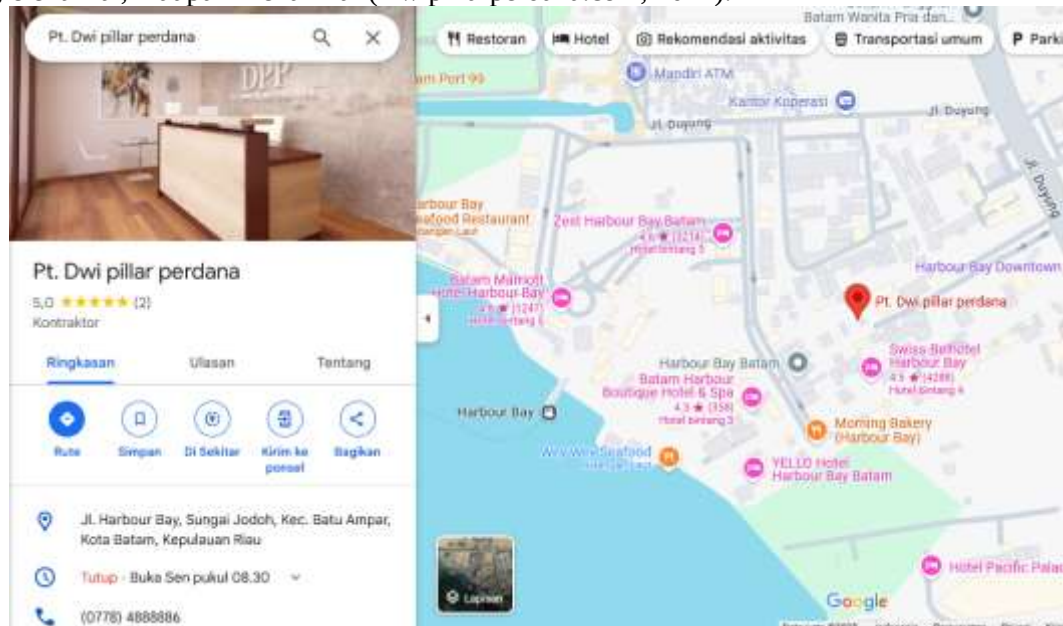
Pada PT Dwi Pillar Perdana, upaya *talent acquisition* yang efektif dan tepat sasaran ditandai memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Proses ini tidak hanya meliputi kegiatan perekrutan, melainkan juga menyangkut proses pengembangan strategi untuk dapat mengidentifikasi calon karyawan yang berketerampilan dan berpengalaman yang selaras dengan kebutuhan perusahaan (Yunius et al., 2023).

Melalui upaya memfokuskan pada *talent acquisition* yang tepat, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan yang direkrut bukan hanya memenuhi kualifikasi, tetapi juga memiliki motivasi dan inisiatif untuk berkontribusi secara maksimal (Azhad & Anggraeni, 2022). Hal ini akan berujung pada peningkatan produktivitas dan kinerja tim secara keseluruhan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan inovatif (Nelson et al., 2024). Penulis selaku pelaksana kerja praktek manajemen ini akan merancang suatu strategi untuk mendukung PT Dwi Pillar Perdana dalam menjalankan perencanaan SDM dalam hal *talent acquisition* yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

II. MASALAH

PT. Dwi Pillar Perdana merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa konstruksi di Indonesia yang berlokasi di Kota Batam, Kepulauan Riau, tepatnya di Komplek Ruko Citra Supermall Blok

G No 04, Harbourbay, Jalan Duyung, Sei Jodoh, Batu Ampar. PT Dwi Pillar Perdana didirikan pada tahun 2018. Sebelum pendirian PT. Dwi Pillar Perdana, Tim yang dibentuk pemilik perusahaan perusahaan berawal dari pekerjaan konstruksi untuk rumah-rumah pribadi serta alfamart sejak tahun 2015. Tim perusahaan telah dipercaya karena keberhasilannya dalam menangani berbagai macam proyek mulai dari perumahan, ruko, perkantoran, pergudangan, pabrik, dan bangunan komersial baik desain, konstruksi sipil, renovasi, elektrik, maupun mekanikal (Dwipillarperdana.com, 2024).



Gambar 1. Lokasi PT Dwi Pillar Perdana

Permasalahan utama yang dihadapi oleh PT Dwi Pillar Perdana adalah terkait kinerja sebagian karyawan yang masih belum optimal. Hal ini terlihat dalam berbagai indikasi yang menunjukkan kurangnya semangat dan motivasi karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, dimana masih ada sebagian karyawan yang masih kurang rajin dalam mengerjakan tugas yang diberikan atasan, atau adanya karyawan yang hanya mau bekerja jika diperintah oleh atasan, tanpa adanya inisiatif.

Selain itu, masih ditemukan adanya beberapa karyawan yang sebenarnya masih kurang berpengalaman dalam bidangnya, khususnya bagian desain, konstruksi, dan pengembang. Hal ini dikarenakan pada proses perekrutan dan seleksi karyawan masih kurang optimal, dimana pemilihan karyawan yang sesuai untuk mengisi *job desk*-nya masih kurang tepat. Maka dari itu, diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Dwi Pillar Perdana melalui perencanaan strategi perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif, salah satunya dalam bentuk *talent acquisition*.

III. METODE

Penelitian ini menerapkan metode kualitatif, yang adalah metode yang menekankan pada kualitas data bukan kuantitas data. Peneliti memanfaatkan metode ini untuk melaksanakan pengkajian dan penelusuran atas fenomena atau bidang kajian yang menjadi topik penelitian, untuk kemudian dibahas dan diinterpretasikan secara deskriptif.

Dalam konteks ini, peneliti juga menerapkan metode pengumpulan data primer. Data primer diperoleh melalui teknik pengumpulan data langsung, seperti wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan penyebaran kuesioner. Data sekunder digunakan secara terbatas untuk melengkapi data primer (Sugiyono, 2020).

Data primer pada kegiatan pengabdian masyarakat ini diperoleh dari kegiatan wawancara dan observasi. Dalam konteks ini, wawancara dilakukan terhadap para karyawan dan pemilik PT Dwi Pillar Perdana, dimana dilaksanakan dengan mengadakan interaksi berupa tanya jawab secara langsung dengan narasumber tersebut, dimana dengan mewawancarai pihak yang memiliki pemahaman yang baik dan menyeluruh pada perusahaan, diharapkan dapat membantu penulis dalam memperoleh informasi yang akurat mengenai lokasi tempat praktik kerja lapangan ini. Sementara itu, observasi ditandai sebagai kegiatan penghimpunan data

dengan cara melakukan pengamatan secara langsung di PT Dwi Pillar Perdana untuk melihat serta menilai secara langsung fenomena dan kondisi terkini yang terjadi di lapangan perusahaan.

Setelah data dikumpulkan, peneliti menjalankan proses analisis data kualitatif deskriptif, yang mana pada intinya berupaya untuk menyajikan hasil penelitian dari berbagai hasil wawancara dan observasi yang telah dihimpun, untuk kemudian disimplifikasi, verifikasi, dan menarik kesimpulan atas hasil penelitiannya

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti menjalankan penelitian dalam hal kerja praktek secara langsung di PT Dwi Pillar Perdana, dimana pelaksanaan kegiatan ini dimaksudkan untuk dapat memaksimalkan efektivitas dalam proses pemilihan dan rekrutmen karyawan, yang mana dapat diindikasikan dengan peningkatan kualitas seleksi karyawan yang dinilai berkompetensi dan berkeahlian, penyusunan profil jabatan yang lebih tepat sasaran, serta peningkatan retensi karyawan (Nelson et al., 2024).

Peneliti mengaplikasikan strategi *talent acquisition* yang selaras dengan kualifikasi/kriteria yang telah ditetapkan perusahaan, yang mana secara spesifik diimplementasikan pada penilaian kinerja karyawan berbasis *objectives and key results* (OKR). Pemilihan pendekatan ini didasari atas alasan karena mudah dipahami dan diaplikasikan pada PT Dwi Pillar Perdana.

Dalam konteks ini, perancangan luaran kegiatan penilaian kinerja merupakan langkah yang krusial untuk dapat mengukur serta memahami sejauh mana tujuan serta sasaran telah dicapai proyek atau organisasi (Nelson et al., 2023). Proses ini dapat mendukung organisasi dalam mengukur, memahami, serta meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan adanya penilaian kinerja karyawan yang jelas dan tepat, maka dapat memudahkan organisasi dalam menemukan kekuatan yang dimiliki oleh karyawan, kelemahan dan area yang perlu untuk dikembangkan/diatasi, serta membantu proses penyusunan program rencana pengembangan lebih lanjut (Yunius et al., 2023).

Proses ini dapat menghadirkan suatu gambaran yang jelas bagi organisasi, yang dalam konteks ini adalah PT Dwi Pillar Perdana, dalam kaitannya dengan keterampilan, potensi, serta pengetahuan yang dimiliki setiap karyawan perusahaannya, agar dapat menilai apakah karyawan tersebut telah memenuhi standar kompetensi yang dibutuhkan dalam pekerjaan mereka. Terlebih lagi, dengan adanya penilaian kinerja karyawan, dapat membantu perusahaan dalam menilai kemampuan karyawan dalam menyelesaikan segala tugas dan tanggungjawab yang diberikan, sekaligus mengidentifikasi unsur kepemimpinan, kemampuan interpersonal, dan kemampuan bekerjasama dengan tim (Novriyanti, 2021).

Sesudah implementasi strategi *talent acquisition* yang dilanjutkan dengan kegiatan penilaian kinerja karyawan, maka perusahaan mendapatkan sejumlah perubahan dan perbaikan dalam aspek kinerja karyawannya. Dalam hal ini, perusahaan dapat lebih mudah menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan keahlian dan kompetensi mereka. Hal ini mengarah pada peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja karena setiap karyawan merasa lebih kompeten dan dapat berkontribusi secara maksimal.

Kemudian, perusahaan memiliki dasar yang jelas untuk merancang dan mengimplementasikan program pengembangan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan setiap karyawan. Dalam hal ini, pelatihan teknis bagi karyawan yang membutuhkan peningkatan keterampilan tertentu atau pelatihan *soft skills* untuk meningkatkan kemampuan komunikasi dan kerjasama tim.

Penilaian kinerja yang jelas memungkinkan perusahaan untuk melakukan penilaian kinerja yang lebih objektif, dan dapat lebih efektif dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan setiap karyawan. Adapun hasil sebelum dan sesudah pelaksanaan kegiatan *talent acquisition* terhadap kinerja karyawan, mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja untuk kelima karyawan secara merata. Hal ini menandakan bahwa penerapan strategi *talent acquisition* berhasil dalam mendorong peningkatan kinerja kerja karyawan.

Dengan adanya kesempatan pengembangan yang lebih jelas dan transparansi dalam pengukuran kinerja, tingkat retensi karyawan ditandai mengalami peningkatan. Karyawan yang merasa dihargai dan melihat jalur karir yang jelas cenderung lebih loyal kepada perusahaan.

V. KESIMPULAN

Dalam upaya pelaksanaan kegiatan kerja praktek ini, penulis mempunyai tujuan untuk dapat mengembangkan strategi *talent acquisition* untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Dwi Pillar Perdana. Dalam konteks ini, pelaksanaan kegiatan ini dimaksudkan untuk dapat memaksimalkan efektivitas dalam

proses pemilihan dan rekrutmen karyawan, yang mana dapat diindikasikan dengan peningkatan kualitas seleksi karyawan yang dinilai berkompetensi dan berkeahlian, penyusunan profil jabatan yang lebih tepat sasaran, serta peningkatan retensi karyawan.

Setelah implementasi penilaian kinerja karyawan di PT Dwi Pillar Perdana, perusahaan mengalami peningkatan signifikan dalam beberapa aspek penting terkait dengan kinerja dan pengelolaan sumber daya manusia. Penempatan karyawan kini lebih sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, yang mengarah pada peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja. Program pengembangan karyawan menjadi lebih terstruktur dan berbasis kebutuhan individu, memberikan karyawan kesempatan yang jelas untuk mengembangkan keterampilan mereka sesuai dengan posisi yang mereka jalani. Penilaian kinerja pun menjadi lebih objektif dan terukur, dengan indikator kompetensi yang jelas, sehingga karyawan dapat memahami dengan tepat area yang perlu mereka perbaiki dan mengukur kemajuan mereka. Selain itu, adanya transparansi dalam pengukuran kinerja dan pengembangan karir berdampak positif pada tingkat retensi karyawan, di mana mereka merasa lebih dihargai dan memiliki jalur karir yang jelas.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orangtua penulis, Ibu Siti Zahara dan Ayah Graeme Cashen, serta seluruh saudara penulis, atas dukungan dan bantuan yang sangat berharga selama proses penyelesaian kerja Praktek ini. Penulis juga menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada Bapak Dosen Pembimbing, yang dengan sabar memberikan bimbingan dan arahan yang sangat membantu dalam menyelesaikan penelitian ini. Selain itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan kontribusi, meskipun tidak dapat disebutkan satu per satu.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhad, M. N., & Anggraeni, L. (2022). Manajemen Talenta Dan Pengembangan Karier Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial*, 9(03), 338-350.
- Dumatubun, N. F. (2021). Servant Leadership, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial Unmus*, 12(1), 60-70.
- Dwipillarperdana.com (2024). Profil Perusahaan. Diakses dari: <https://www.dwipillarperdana.com/profil-perusahaan/>
- Ferine, K. F. (2024). Pengukuran Kinerja SDM. *Selat Media*.
- Fliphtml5.com (2024). Company profile Dwi Pillar Perdana. Diakses dari: https://fliphtml5.com/frpio/cmon/company_profile_dwi_pillar_3/
- Hidayat, C., Paridy, A., Erlinengsih, E., & Mauliansyah, F. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kumpulan Teori MSDM*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Ilhami, S. D., Raymond, R., Sukma, M., Dewi, P., Rahayu, A. H., Solehudin, S., ... & Sampe, F. (2024). *Manajemen Kinerja*. CV. Gita Lentera.
- Maharani, D., Wahyudi, H., Kelvin, K., Ardiansyah, R., & Nelson, A. (2022). Rancangan Talent Acquisition dan Talent Onboarding Pada Perusahaan Perbankan. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 640-647.
- Muhammad, H. J. (2022). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMA Perguruan Cikini (Master's thesis, Jakarta: FITK UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Nelson, A., Christini, J., Sandra, N., Clarissa, F., Tina, T., & Vivianti, W. (2023). Perancangan Talent Mapping Pada Perusahaan Di Industri Metal Dan Mesin. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 9(2), 153-163.
- Nelson, A., Kenny, K., Anderson, J., Chou, C., Anjela Rini, F., & Awaliya, E. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Talent Acquisition Dan Talent Onboarding Pada Industri Pariwisata. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2).
- Nelson, A., Sabella, D. M., Mey, N. A., & Hutagalung, R. M. (2024). Pengaruh Talent Acquisition Dan Employee Engagement terhadap Talent Retentions di UMKM. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(4), 5407-5415.
- Novriyanti, D. A. (2021). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Studi Kasus Karyawan Kelurahan Marunda Jakarta Utara (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Nuswantoro, A. P. (2023). Pengaruh Corporate Social Responsibility terhadap Intensi untuk Melamar Kerja yang Dimediasi oleh Reputasi Perusahaan (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).
- Prahendratno, A., Pangarso, A., Siswanto, A., Setiawan, Z., Sepriano, S., Munizu, M., ... & Solehati, A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kumpulan Teori & Contoh Penerapannya*. PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Putra, R. S., & Susilowati, C. (2023). Implementasi Strategi Talent Acquisitions. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 2(4), 1185-1194.

- Setyawan, A., & Maharani, T. (2024). Pengaruh Talent Management Terhadap Employee Performance Dengan Knowledge Management Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*, 15(3).
- Shofiyah, S., Fitriana, A., Fajar, I. A., Maharani, T., Valentino, J., & Nelson, A. (2023). Talent Acquisition And On Boarding Perusahaan Perkapalan Dan Penunjang Di Karimun. *Jemba: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 45-58.
- Sitorus, R. M. T. (2020). Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Scopindo Media Pustaka.
- Suganda, F. F., & Dini, Y. I. F. (2024). Analisis Sistem Implementasi Talent Acquisition Process terhadap karyawan kontrak perusahaan konstruksi PT X di Batam. *PROMOSI: Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi (e-Journal)*, 12(2), 13.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif & R&D. Bandung: Alfabeta.
- Yunius, Y., Ghazi, M., Wahyudi, A. S., & Widayati, N. (2023). Kontribusi Talent Acquisition Di Hashmicro Dalam Program MBKM Periode 2022. *Jurnal Abdimas Sosial, Ekonomi, dan Teknologi*, 2(1), 47-56.