



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN : 2745-7761

ANALISIS PROSES REKRUTMEN KARYAWAN PADA KANTOR CABANG BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS) KETENAGAKERJAAN KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

WIDIYA NURFADHILA

Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Islam Kuantan Singingi
Jl. Gatot Subroto KM. 7 Kebun Nenas, Desa Jake, Kab. Kuantan Singingi
Email : widiyanurfadhila2017@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk (1) Mengetahui Proses yang digunakan BPJS dalam merekrut karyawan di Kabupaten Kuantan Singingi, (2) untuk mengetahui apakah proses rekrutmen tersebut berjalan dengan baik atau tidak. Permasalahan penelitian ini yaitu kurang optimal dalam melakukan proses rekrutmen karyawan yaitu : biaya iklan lowongan kerja terlalu mahal, kualitas pelamar tidak sesuai dengan kriteria yang dicari, dan para kandidat mundur pada menit terakhir. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah anggota BPJS sebanyak 3 orang dan kepala cabang 1 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode 1) Observasi, 2) Wawancara, 3) Dokumentasi, 4) Triangulasi. Setelah data terkumpul maka di kelompokkan menurut jenis dan sumber data kemudian di analisa secara Deskriptif Kualitatif. Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan penelitian serta penjabaran dari masing- masing dimensi dan teori yang digunakan, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa pelaksanaan proses rekrutmen karywan badan penyelenggara jaminan sosial di Kabupaten Kuantan Singingi sudah berjalan dengan optimal.

Kata Kunci: Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Proses Rekrutmen Karyawan

Abstract

The purpose of this study was (1) to find out the process used by BPJS in recruiting employees in Kuantan Singingi Regency, (2) to determine whether the recruitment process was going well or not. The problem of this research is that it is not optimal in conducting the employee recruitment process, namely: the cost of job advertisements is too expensive, the quality of the applicants does not match the criteria being sought, and the candidates resign at the last minute. As for the informants in this study were 3 BPJS members and 1 branch head. The data collection technique was carried out by methods 1) Observation, 2) Interview, 3) Documentation, 4) Triangulation. After the data has been collected, it is grouped according to the type and source of the data and then analyzed in a descriptive qualitative manner. Based on the results of data analysis and research discussion as well as the elaboration of each of the dimensions and theories used, the researcher draws the conclusion that the recruitment process for employees of the social security administering agency in Kuantan Singingi Regency has been running optimally.

Keywords: Social Security Administering Bodies, Employee Recruitment Process

I. PENDAHULUAN

Globalisasi telah menyebabkan Indonesia dibanjiri perusahaan-perusahaan asuransi kelas dunia yang memberikan layanan prima bagi para pekerja di Indonesia. Yang menjadi tantangan utama adalah bagaimana dengan kesiapan perusahaan-perusahaan asuransi nasional ataupun badan pemerintah yang diberi tanggung jawab memberikan layanan bagi seluruh lapisan pekerja di Indonesia. Bahkan bagi para pekerja yang tidak mungkin ditanggung oleh perusahaan asuransi yang hanya berorientasi keuntungan belaka. (Isnah Maulina, 2019:1)

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. Bahwa manusia memiliki andil dalam mencapai tujuan perusahaan, baik melalui pertumbuhan laba dan aset. Guna mencapai semua itu seluruh SDM perlu dikelola dengan sebaik-baiknya mulai dari perencanaan SDM, rekrutmen sampai dengan karyawan pensiun. (Kasmir 2016:6).

Kegiatan rekrutmen merupakan kelanjutan dari apa yang sudah direncanakan dalam perencanaan tenaga kerja. Kebutuhan tenaga kerja yang sudah direncanakan, baik dari segi jumlah maupun kualifikasi yang diinginkan harus segera direalisasikan sesuai waktunya, untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja tersebut akan diperoleh dengan berbagai cara melalui rekrutmen karyawan. Untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja tersebut maka perlu ditarik dari berbagai sumber yang tersedia, baik dari sumber umum atau sumber khusus melalui iklan di berbagai media, surat-surat masuk, referensi atau cara lainnya. (Kasmir, 2015:88).

Tenaga kerja yang sudah direkrut maka perlu dipilih sesuai dengan jumlah dan kualifikasi yang diinginkan. Untuk memilih tenaga kerja yang sesuai dengan keinginan perusahaan, maka perlu dilakukan seleksi karyawan. Tujuannya agar karyawan yang dipilih benar-benar memenuhi persyaratan kualifikasi yang ditetapkan. Rekrutmen dan seleksi sangat penting mengingat kebutuhan tenaga kerja tidak dapat di tunda, bahkan segera harus dipenuhi apalagi dalam posisi yang sangat mendesak. Dengan melakukan rekrutmen dan seleksi yang benar dan secara berkala sesuai dengan perencanaan sumber daya manusia (SDM), maka akan tersedia sejumlah tenaga kerja yang diinginkan tepat pada waktunya dibutuhkan. (Kasmir, 2015:91).

Tujuan dari rekrutmen digunakan untuk memperoleh dan menyediakan sejumlah tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan untuk kebutuhan seleksi. Tujuan perekrutan bukan sekadar mengisi lowongan untuk memasukkan pengembangan dan prestasi individu. Untuk dapat mencapai tujuan organisasi, perlu diperhatikan untuk memperoleh orang yang tepat, pada waktu dan tempat yang tepat, sehingga tujuan organisasi tercapai dengan baik.

BPJS Ketenagakerjaan mempunyai fungsi dan tanggung jawab seperti, melakukan dan menerima pendaftaran peserta, memungut dan mengumpulkan iuran dari peserta dan pemberi kerja, menerima bantuan iuran dari pemerintah,

mengelola dana jaminan sosial untuk kepentingan peserta, mengumpulkan dan mengelola data peserta program jaminan sosial, memberikan manfaat dan membiayai pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan program jaminan sosial dan memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program jaminan sosial kepada peserta dan masyarakat. Adapun fungsi utama dari BPJS Ketenagakerjaan yaitu menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan pensiun dan jaminan hari tua. (Isnah Maulina, 2019:3).

Data statistik pemerintah menunjukkan jumlah pekerja ada 120 juta orang. Sementara itu, per Desember 2018, jumlah peserta BPJS Ketenagakerjaan yang terdaftar sebesar 50,5 juta. Terdapat 29,8 juta jumlah peserta yang aktif. Sedangkan jumlah pekerja informal yang terdaftar hanya 2,4 juta pada 2018. Meski jumlahnya meningkat dibandingkan 2017 yaitu 1,7 juta peserta, namun diperkirakan masih banyak pekerja informal di luar itu yang belum mendaftarkan jaminan sosial. (Kompas.com,2019).

Berdasarkan data yang diperoleh pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Kuantan Singingi, dibukanya perekrutan pegawai baru pada tanggal 1 bulan januari tahun 2019 dan pada bulan maret BPJS Ketenagakerjaan melakukan seleksi administrasi yang sesuai dengan kriteria BPJS Ketenagakerjaan tetapkan. Bagi peserta yang lolos seleksi administrasi akan melakukan ujian pada bulan april, dengan demikian pada bulan september terdapatlah jumlah pegawai yang diterima saat rekrutmen tahun 2019 sekitar \pm 3.000 peserta yang lolos serta BPJS Ketenagakerjaan membagikan penempatan ke setiap peserta.

Sistem perekrutan calon karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan sepenuhnya telah diatur oleh kantor pusat BPJS Ketenagakerjaan yang berada di jakarta sehingga untuk memperoleh karyawan yang berkualitas maka dibutuhkan prosedur perekrutan karyawan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku pada perusahaan. Untuk BPJS Ketenagakerjaan cabang Kabupaten Kuantan Singingi seluruhnya sudah memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh BPJS pusat di jakarta, namun demikian terdapat juga karywan yang tidak sesuai antara baground pendidikan dengan formasi kerja, lalu terdapat juga penempatan yang tidak sesuai dengan keinginan peserta. Dengan mempertimbangkan pemaparan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut “ **ANALISIS PROSES REKRUTMEN KARYAWAN PADA KANTOR CABANG BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS) KETENAGAKERJAAN KABUPATEN KUANTAN SINGINGI TAHUN 2019** “.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut “Bagaimana Proses Rekrutmen Karyawan Pada Kantor Cabang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kabupaten Kuantan Singingi.

II. LANDASAN TEORI

Administrasi Negara

Menurut Sondang P. Siagian, Ilmu Pengetahuan didefinisikan sebagai suatu objek ilmiah yang memiliki sekelompok prinsip, dalil, rumus, yang melalui percobaan yang sistematis dilakukan berulang kali, telah teruji kebenarannya, prinsip-prinsip, dalil-dalil, dan rumus-rumus mana dapat diajarkan dan dipelajari. (Syafii, 2010:3).

Menurut Soerjono Soekanto, secara pendek dapatlah dikatakan bahwa ilmu pengetahuan adalah pengetahuan (*knowledge*) yang tersusun sistematis dengan menggunakan kekuatan pemikiran dan dapat dikontrol secara kritis oleh orang lain atau umum. (Syafii, 2010:3).

Teori/ Konsep Manajemen Organisasi

Manajemen sebagai sebuah proses yang khas, yang terdiri dari atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, dan pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain untuk mencapai tujuan tertentu. (Sudarwan dan Danim, 2010:18). Menurut George R. Terry, manajemen organisasi adalah aktivitas perencanaan (*Planning*), pengorganisasian (*Organizing*), penggerakan (*Actuating*), dan pengawasan (*Controlling*), dimana semua aktivitas tersebut bertujuan untuk mencapai target organisasi. Teori serupa dikemukakan juga oleh Henry Fayol.

Teori/ Konsep Manajemen

Manajemen menurut Stoner, adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan pengguna sumber daya - sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan, manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan manajemen menurut G.R. Terry, adalah *management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating, and controlling performed to determine and accomplish objectives by the use of human being and other resources*. (Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya). (Handoko, 2011:2).

Teori/ Konsep Perencanaan Tenaga Kerja

Kegiatan utama dalam manajemen sumber daya manusia adalah melakukan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara tepat dan benar. Tepat adalah setiap fungsi yang ada dilakukan sesuai yang diinginkan oleh manajemen, sedangkan benar adalah cara untuk menjalankan fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah analisis jabatan. Analisis jabatan adalah proses menganalisis kebutuhan suatu

pekerjaan dengan cara mengumpulkan dan mengevaluasi informasi tentang uraian pekerjaan, persyaratan suatu pekerjaan dan standar pencapaiannya. (Kasmir, 2015:26).

Teori/ Konsep Proses Rekrutmen

Kegiatan rekrutmen merupakan kelanjutan dari yang sudah direncanakan dalam perencanaan tenaga kerja sebelumnya. Kebutuhan tenaga kerja yang sudah direncanakan, baik dari segi jumlah maupun kualifikasi yang diinginkan harus segera direalisasikan sesuai waktunya. Untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja tersebut akan diperoleh dengan berbagai cara melalui rekrutmen karyawan. Rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. (dalam Kasmir, 2015:93)

Kegiatan melakukan rekrutmen selalu dikaitkan dengan apa yang sudah dibuat pihak perencanaan tenaga kerja. Misalnya dari segi waktu yang dibutuhkan, jumlah yang dibutuhkan dan kualifikasi yang telah dipersyaratkan. Dalam pelaksanaan rekrutmen memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai yaitu :

- a. Memperoleh sumber tenaga kerja yang potensial
- b. Memoeroleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi
- c. Menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar
- d. Untuk kebutuhan seleksi

Intinya tujuan dari rekrutmen adalah digunakan untuk memperoleh dan menyediakan sejumlah tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan untuk kebutuhan seleksi. Dengan tersedianya calon tenaga kerja selanjutnya adalah memilih tenaga yang sudah direkrut melalui proses seleksi.

Kajian BPJS Ketenagakerjaan

Berdasarkan Undang- Undang No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) merupakan badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggara program jaminan sosial. Adapun fungsi BPJS ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pensiun dan dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam pasal 9, BPJS bertugas untuk melakukan dan/atau menerima pendaftaran peserta, memungut dan mengumpulkan iuran dari peserta dan pemberi kerja, menerima bantuan iuran pemerintah, mengelola dana jaminan sosial untuk kepentingan peserta, mengumpulkan dan mengelola data peserta program jaminan sosial, memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program jaminan sosial kepada peserta dan masyarakat. (Ari Atmaja, 2019: 22)

III. METODE PENELITIAN

Tipe penelitian ini adalah penelitian survey, dengan tingkat eksplanasi deskriptif, dengan menggunakan analisa data kualitatif. Penelitian kualitatif lebih menekankan pada makna, lebih memfokuskan pada data kualitas dengan analisis kualitatifnya. Dengan kata lain penelitian kualitatif lebih mementingkan makna,

tidak ditentukan oleh kuantitasnya, tetapi lebih ditentukan oleh proses terjadinya dan cara memandang perspektifnya. (Basrowl dan Suwandi, 2008:2).

Penelitian kualitatif adalah salah satu metode penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan pemahaman tentang kenyataan melalui proses berpikir induktif. Melalui penelitian kualitatif peneliti dapat mengenali subjek, merasakan apa yang mereka alami dalam kehidupan sehari-hari. Dalam penelitian ini, peneliti terlibat dalam situasi dan setting fenomena yang diteliti. Peneliti diharapkan selalu memusatkan perhatian pada kenyataan atau kejadian dalam konteks yang diteliti. Setiap kejadian merupakan sesuatu yang unik, berbeda dengan yang lain, karena perbedaan konteks. (Basrowl dan Suwandi, 2008:2).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Klasifikasi Informan Menurut Tingkat Umur

Kelompok Umur	Jumlah	
	Orang	Persentase %
18 s/d 28	2	50 %
29 s/d 39	1	25 %
40 s/d 50	1	25 %
>51	-	0 %
Jumlah	4	100 %

Sumber : Data Olahan Lapangan Tahun 2021

Klasifikasi Informan Menurut Jenis Kelamin

Kelompok Umur	Jumlah	
	Orang	Persentase %
Laki – laki	4	100 %
Perempuan	-	0%
Jumlah	4	100 %

Sumber : Data Olahan Lapangan Tahun 2021

Klasifikasi Informan Menurut Tingkat Pendidikan

Kelompok Pendidikan	Jumlah	
	Orang	Persentase %
SMP	-	0%
SMA	-	0%
S1	4	100%
S2	-	0%
Jumlah	4	100 %

Sumber : Data Olahan Lapangan 2021

Berdasarkan hasil wawancara dari jawaban Responden menyatakan bahwa proses rekrutmen karyawan pada kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2019 sudah berjalan dengan “baik”. Pelamar yang direkrut sesuai kriteria yang ditentukan perusahaan dan tidak dipungut biaya apapun.

Maka dari data dan analisa peneliti dapat disimpulkan bahwa Analisis Analisis Proses Rekrutmen Karyawan Pada Kantor Cabang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2019 dapat dikatakan bahwa adanya perekrutan karyawan dapat membuka lowongan pekerjaan untuk pengangguran dan ditempatkan seluruh indonesia. Hal ini dikarenakan dilihat dari jumlah pengangguran terbuka pada Agustus 2019 sebesar 5,28% atau mencapai 7,05 juta orang. Angka **pengangguran** tersebut naik secara jumlah dibandingkan Agustus 2018 sebesar 7 juta orang atau turun secara persentase sebesar 5,34%.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian mengenai proses rekrutmen karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Kuantan Singingi, yaitu bahwa proses rekrutmen pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Kuantan Singingi telah dilaksanakan dengan baik. Rekrutmen yang dilaksanakan dengan menginformasikan kepada para pelamar dengan metode terbuka dan metode tertutup melalui sumber internal dan eksternal , seleksi dilakukan secara transparan, tidak membeda-bedakan, memperlakukan secara adil kepada semua pelamar dan menghindari tindakan nepotisme serta mengedepankan pelamar. Penempatan posisi jabatan karyawan baru yang dilaksanakan oleh BPJS Ketenagakerjaan untuk menyesuaikan jabatan yang sesuai dengan beberapa ketentuan yaitu pendidikan, pengalaman kerja, keadaan fisik pegawai, kecerdasan serta pengetahuan pekerjaan. Namun ada beberapa kendala yang perusahaan alami dalam melakukan perekrutan karyawan, seperti susahnya mencari orang yang tepat. Syarat yang ditetapkan oleh perusahaan adalah pendidikan minimal SMA/ DII, berpenampilan yang baik dan dapat berkomunikasi dengan baik. Untuk menyelesaikan kendala tersebut dilakukan dengan cara melakukan perekrutan karywan baru dan diinformasikan melalui media cetak, sekolah, dan juga internet.

Saran

Saran yang diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Dalam melakukan perekrutan karyawan hendaknya perusahaan berusaha dengan biaya yang serendah mungkin dengan menggunakan cara yang efektif dan efisien.
2. Pada saat melakukan seleksi karyawan perusahaan seharusnya lebih selektif dalam memilih karyawan dengan menambahkan tes- tes untuk mengetahui potensi seseorang karyawan tersebut untuk ditempatkan dalam pekerjaan tertentu atau untuk dikembangkan.
3. Dalam hal penempatan karyawan sebaiknya dilakukan orientasi dan sosialisasi untuk karyawan baru dan melakukan perkenalan dengan karyawan perusahaan di bagian yang terkait. Dengan adanya program orientasi ini diharapkan karyawan baru dapat mengenal lebih dalam tentang perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Ari Atmaja, 2019. *Strategi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Buruh di Kabupaten Kuantan Singingi*. Kuansing : Universitas Islam Kuantan Singingi.

Baswori dan Suwandi, 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*, Jakarta: PT Rineka Cipta

Dr. Kasmir, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Depo: PT Rajagrafindo Persada

Drs. H. Inu Kencana Syafii, M. Si, 2003. *Sistem Administrasi Negara*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Fuad, Anis dan Nugroho Kandung. 2012. *Panduan Praktis Peneliti Kualitatif*. Serang: FISIP Untirta Press.

Handoko. T. Hani. 2011. *Manajemen*. Yogyakarta: BPEE

Isnah Maulina, 2019. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Panam*, Pekanbaru : UIN Suska Riau

Nur Yanto, 2015. *Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia*. Jakarta: Mitra Wacana Media

Prof. Dr. Sugiyono, 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta, CV

Prof. Dr. Kusnaka Adimihardja, M.A. 2015. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Malthis, Robert L. & John H. Jackson. (2012). *Human resource management*. Jakarta: Salemba Empat.

B. Peraturan Perundang- Undangan

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia, No. 19 Tahun 2015 Tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua.

Peraturan pemerintah No. 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.

Peraturan pemerintah No. 45 Tahun 2015 Tentang Penyelenggara Program Jaminan Hari Tua.

Peraturan pemerintah No. 60 Tahun 2015 Tentang Perubahan Atas Peraturan.

Peraturan pemerintah No. 85 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Hubungan Antar Lembaga Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Peraturan pemerintah No.86 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggara Jaminan Sosial.

Undang- undang No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Undang- undang No. 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

C. Dokumentasi

<https://ekonomi.kompas.com/read/2019/02/13/093000826/gaet-pekerja-informal-bpjs-ketenagakerjaan-gunakan-strategi-perisai?page=all>.

<https://ekonomi.kompas.com/read/2019/01/28/170608026/2019-bpjs-ketenagakerjaan-targetkan-21-juta-peserta-baru>

<https://ekonomi.kompas.com/read/2019/01/07/112124926/lebih-target-peserta-aktif-bpjs-ketenagakerjaan-capai-305-juta-pekerja>.

<https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/sejarah.html>

<https://sleekr.co/blog/proses-rekrutmen-karyawan-yang-ideal-bagi-perusahaan/>

<https://media.neliti.com/media/publications/35982-ID-analisis-rekrutmen-seleksi-dan-penempatan-karyawan-pada-pt-arta-boga-cemerlang-s.pdf>