

PERANCANGAN TALENT ACQUISITION DAN ONBOARDING PADA INDUSTRI MAKANAN DAN MINUMAN

Alden Nelson¹, Lilis², Novia Clarissa³, Helen Salwa⁴, Eriva Riesquita⁵

Universitas Internasional Batam

alden.nelson@uib.ac.id¹, 2141273.lilis@uib.edu², 2141264.novia@uib.edu³,
2141005.helen@uib.edu⁴, 2141008.eriva@uib.edu⁵

ABSTRAK

Penelitian ini mengeksplorasi urgensi talent acquisition dan onboarding di industri makanan dan minuman di era globalisasi dan teknologi. Keberhasilan industri ini bergantung pada strategi perekrutan bakat yang efektif untuk mempertahankan daya saing. Fokusnya melibatkan identifikasi individu dengan keterampilan teknis. Onboarding diperlukan untuk integrasi cepat karyawan baru dengan pemahaman mendalam tentang industri, keamanan makanan, dan pelatihan keterampilan. Strategi ini mencakup aspek teknis dan nilai-nilai budaya perusahaan, serta adaptabilitas terhadap perubahan pasar. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif analitik dan kualitatif, menemukan bahwa strategi ini tidak hanya mendukung pertumbuhan jangka pendek, tetapi juga memainkan peran kunci dalam mempertahankan daya saing jangka panjang. Artikel ini memberikan pandangan praktis untuk perusahaan merancang dan melaksanakan proses talent acquisition dan onboarding yang efektif di industri ini.

Kata Kunci: *Talent Acquisition, Onboarding, Industri Makanan*

ABSTRACT

This research explores the urgency of talent acquisition and onboarding in the food and beverage industry in the era of globalization and technology. The success of this industry relies on effective talent recruitment strategies to maintain competitiveness. The focus involves identifying individuals with technical skills. Onboarding is necessary for the swift integration of new employees with a deep understanding of the industry, food safety, and skill training. This strategy encompasses technical aspects, cultural values of the company, and adaptability to market changes. Using a descriptive analytical and qualitative approach, the study finds that this strategy not only supports short-term growth but also plays a key role in sustaining long-term competitiveness. The article provides practical insights for companies to design and implement effective talent acquisition and onboarding processes in this industry.

Keywords: Talent Acquisition, Onboarding, Food Industry

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan perkembangan teknologi, Industri makanan dan minuman menjadi salah satu bidang yang terus berkembang. Keberadaan strategi perekrutan dan akuisisi talent menjadi penting dalam industri ini. Dengan perkembangan industri makanan tersebut maka dibutuhkan talent yang memiliki

kompetensi sehingga perlu dilakukan dalam strategi talent akuisisi. Sukses dalam talent akuisisi dalam dilihat dari memilih talent yang tepat yang memegang peran kunci dalam mempertahankan daya saing industri (Oktianto, 2019).

Industri dalam sektor ini harus terus meningkatkan kinerjanya guna tetap bersaing di pasar yang semakin ketat. Hal ini membuat industri makanan dan minuman menarik bagi para investor karena produk-produknya diminati oleh masyarakat, memberikan prospek keuntungan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Saat ini, industri makanan dan minuman sedang mengalami perkembangan positif, terbukti dengan pertumbuhan yang terus meningkat dalam sektor ini di negara kita, terutama setelah masa krisis yang berkepanjangan (Wulandari & Gultom, 2018). Kinerja industri makanan dan minuman setiap tahun menawarkan prospek yang melampaui pertumbuhan rata-rata dalam sektor manufaktur. Dalam industri makanan dan minuman, pengenalan bakat dan akuisisi memegang peranan penting dalam menjaga daya saing industri. Proses pengenalan yang efektif memastikan integrasi yang lancar bagi talent baru ke dalam lingkungan kerja. Dalam industri ini, maka talent tersebut harus memahami betapa pentingnya produk produk tersebut sehingga dapat meningkatkan kualitas dari produk produknya.

Kegagalan talent onboarding menyebabkan karyawan yang baru direkrut tidak memahami proses dalam industri makanan dan minuman, itu mencerminkan kekurangan dalam proses talent akuisisi. Proses ini tidak hanya melibatkan rekrutmen, tetapi juga memerlukan implementasi onboarding yang efektif, termasuk komunikasi yang jelas, pelatihan awal, dan aspek lain yang penting untuk memastikan integrasi karyawan yang optimal dalam lingkungan kerja industri tersebut.

Setelah talent itu direkrut maka penting untuk memperhatikan proses onboardingnya. proses onboarding menjadi penting karena membantu karyawan baru beradaptasi dengan budaya perusahaan, meningkatkan keterlibatan, membangun keterampilan, meningkatkan produktivitas, memperkuat hubungan tim, dan mempersiapkan mereka untuk kesuksesan jangka panjang, sambil memastikan pemahaman yang penting terhadap nilai-nilai dan budaya perusahaan.

Dalam situasi di mana industri makanan dan minuman bersaing untuk menarik perhatian investor, kemampuan industri yang menarik dan mempertahankan talent berbakat juga bisa menjadi faktor penting dalam meningkatkan nilai perusahaan (Hendahyani, 2023). Strategi *onboarding* dan

akuisisi yang tepat dapat membantu industri mempertahankan daya saingnya dalam persaingan pasar yang semakin ketat.

TINJAUAN PUSTAKA

Talent Acquisition

Talent Acquisition merupakan sistem yang dijalankan di sebuah perusahaan untuk menemukan dan mengelola potensi talenta karyawan (Prasetyo et al., 2023). Ini biasanya dilakukan oleh departemen sumber daya manusia, dan tahapan utamanya meliputi pencarian bakat, menarik minat, melakukan wawancara, merekrut, dan mempersiapkan posisi karyawan baru.

HR mengurus tahap setelah rekrutmen dan penerimaan karyawan baru selesai, sehingga memerlukan keahlian khusus untuk melakukannya dan memiliki potensi besar untuk memengaruhi tingkat keberhasilan sumber daya manusia pada sebuah perusahaan. Selain itu, akuisisi bakat juga sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi dan mempertahankan keunggulannya (Pandey & Sarangi, 2023).

Adapun beberapa proses rumit dalam akuisisi bakat menurut (Farhan & Shihab, 2022) yaitu generasi calon karyawan, merekrut dan mempertahankan bakatnya, wawancara dan evaluasi, pertimbangan referensi, memilih kandidat yang paling berkualifikasi, serta *onboarding* dan perekrutan. Salah satu alat rekrutmen adalah melaksanakan sesi interaksi di perusahaan di mana perwakilan perusahaan dari departemen sumber daya manusia berkomunikasi secara langsung maupun tidak langsung melalui platform virtual seperti zoom, google meet, dan lain-lain. Tujuan ini untuk mencari calon potensial dengan menggunakan metode seperti analisis kasus, diskusi kelompok, dan serangkaian wawancara.

Talent Attraction

Talent Attraction merupakan proses terkait dalam menemukan, menarik, dan mengikutsertakan individu yang sangat terampil ke dalam sebuah organisasi. Dalam konteks ini, *talent attraction* melibatkan penarikan individu yang memiliki keterampilan khusus dan berpotensi menjadi pemimpin masa depan bagi perusahaan. Oleh karena itu, rekrutmen bakat adalah aktivitas yang berkelanjutan dan perlu mempertimbangkan perencanaan jangka panjang untuk penggantian posisi kunci. Pentingnya bagi proses ini untuk memiliki metode yang efektif dalam menarik dan merekrut kandidat yang memiliki potensi besar. Dengan menggunakan talent ini, departemen sumber daya manusia dapat mempertimbangkan penggunaan jam kerja yang fleksibel untuk menarik perhatian para personel penting (Kaewnaek et al., 2022).

Talent Selection

Menurut (Chao et al., 2020), menyusun, mengelola, dan memberikan pengalaman yang positif saat memilih bakat pasca-merger adalah krusial untuk semua yang terlibat baik bagi karyawan yang mendapatkan posisi baru maupun bagi mereka yang tidak terpilih atau memilih untuk pergi. Cara tim SDM dan integrasi menangani kelompok ini akan sangat memengaruhi semangat kerja dan citra perusahaan sebagai tempat kerja yang diinginkan.

Selain itu, terdapat empat aspek inti yang perlu dipertimbangkan guna memastikan bahwa proses seleksi meninggalkan kesan positif bagi semua pihak yang terlibat yaitu perancangan metode seleksi yang adil dan transparan, koordinasi yang efisien, pengelolaan harapan dari pihak yang terlibat, serta integrasi yang efektif bagi karyawan yang memulai peran baru. Sebagian besar dari tanggung jawab ini lebih baik dikelola oleh sebuah pusat seleksi bakat yang terkoordinasi dengan baik, sehingga perlu adanya kemampuan komunikasi yang baik dengan rekan kerja nantinya (Sabir et al., 2023).

Talent Onboarding

Menurut (Karunathilaka, 2020), *Talent Onboarding* merupakan langkah-langkah untuk memperkenalkan karyawan baru yang berbakat kepada budaya dan organisasi tempat yang mereka bekerja. Hal ini dapat membantu mereka memahami pengetahuan serta keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Bakat ini memiliki beberapa pendekatan yang dapat membantu adaptasi karyawan yaitu orientasi, pelatihan, pendampingan, dan kegiatan sosial.

Selain itu, Proses onboarding sangat memengaruhi persepsi awal karyawan baru tentang bagaimana cara menjalankan peran mereka, berinteraksi dengan rekan kerja, dan berkembang di dalam perusahaan. Aspek-aspek tertentu, elemen yang menonjol, dan keseluruhan inti dari proses onboarding berfungsi sebagai indikator bagi karyawan baru, menunjukkan prioritas, nilai-nilai perusahaan, dan bagaimana mereka diharapkan untuk berintegrasi ke dalam tim, sejalan dengan misi perusahaan, dan berkontribusi pada tujuan perusahaan (Jeske & Olson, 2022).

Talent Onboarding memiliki 2 program yaitu informal dan formal. *Onboarding* informal merupakan proses dimana karyawan baru belajar mengenai pekerjaan barunya tanpa rencana organisasi yang khusus, sedangkan *Onboarding* formal merupakan proses di mana karyawan baru mempelajari tugas dan sosialisasi dalam pekerjaan baru mereka melalui seperangkat kebijakan dan prosedur tertulis yang terkoordinasi untuk membantu penyesuaian karyawan dengan pekerjaan baru. Namun sebaiknya menggunakan empat komponen utama dalam program *Talent Onboarding* yaitu kepatuhan, penjelasan, budaya, dan koneksi (Bell, 2021). Selain itu, ada beberapa *digital skill* yang perlu dilatih seperti pemrograman, manajemen proyek, penulisan konten, strategi media sosial, dan analisis data (Bina et al., 2023).

METODE PENELITIAN

Pada penelitian mengenai perancangan *Talent Acquisition* dan *Onboarding* ini dilakukan oleh penulis dengan menggunakan metode deskriptif yang bersifat analitik dan kualitatif, seputar mengenai landasan teori serta analisis dan pembahasan yang berdasarkan penelitian mengenai industri makanan dan minuman yang terus berkembang setiap waktunya (Reusi, 2019).

Metode deskriptif yang bersifat analitik dan kualitatif ini bertujuan untuk mengumpulkan berbagai artikel pendukung yang berkaitan dengan topik yang telah ditentukan, yang menggambarkan objek yang diteliti melalui sampel data yang

mewakili populasi (Setiawan et al., 2020). melalui rangkaian kata-kata yang dibahas secara jelas dan mudah dipahami, sesuai dengan tujuan utama dari penelitian kelompok pada penulis.

Melalui kombinasi dari semua langkah ini, sebuah perancangan Talent Acquisition dan Onboarding yang efektif dapat dikembangkan dan disesuaikan dengan kebutuhan unik dari industri makanan dan minuman serta tujuan strategis perusahaan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Talent Acquisition

Dalam membuat sebuah strategi dan perencanaan secara kuat perusahaan harus dilakukan karena adanya kesalahan dalam perusahaan memilih akan membuat suatu kerugian yang besar (Shofiyah et al., 2023). Talent acquisition dalam industri makanan dan minuman melibatkan proses identifikasi, perekrutan, dan pengembangan individu yang memiliki keterampilan dan bakat yang industri makanan dan minuman, ada keterampilan spesifik yang diperlukan, seperti keahlian memasak, pengetahuan sanitasi, manajemen stok, dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan permintaan pasar. Talent acquisition harus fokus pada identifikasi individu dengan keterampilan ini atau potensi untuk mengembangkannya. karyawan yang direkrut harus sesuai dengan yang dibutuhkan seperti jumlah karyawannya, biaya yang diperlukan serta kemampuan dan keahliannya (Herawati Limbong et al., 2020).

HR Manajer melakukan beberapa strategi prosedur untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan seperti adanya Screening CV, Interview dengan HRD, Psikotest, Interview dengan user hingga medical *Checkup* dan Offering (Nelson et al., 2022). Pada industri makanan dan minuman perlu fokus pada individu dengan keterampilan manajemen rantai pasokan, termasuk negosiasi dengan pemasok, manajemen persediaan, dan pemahaman mendalam tentang regulasi terkait. Disini perusahaan juga harus mencari individu yang memahami dan dapat menerapkan tren ini dalam produk dan layanan mereka. Ini dapat mencakup penggunaan bahan-bahan organik, sumber daya lokal, dan praktik berkelanjutan. Perusahaan juga harus memperhatikan individu dengan keterampilan interpersonal yang kuat, kemampuan berkomunikasi dengan baik, dan kepedulian terhadap kepuasan pelanggan dapat meningkatkan reputasi.

Talent acquisition dalam industri makanan dan minuman tidak hanya berkaitan dengan keterampilan teknis tetapi juga dengan nilai-nilai budaya perusahaan, komitmen terhadap kualitas, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan pasar. Mengidentifikasi individu dengan kombinasi

keterampilan ini dapat membantu organisasi membangun tim yang kuat dan sukses . Dalam merekrut para talenta terbaik, perusahaan dapat melakukan beberapa langkah seperti spesifikasikan kompetensi dan pengalaman minimum yang di perlukan organisasi, uraikan kesempatan yang menantang, menjalin kemitraan dengan agensi rekrutmen yang paham betul dengan talenta yang dibutuhkan, melakukan promosi untuk mencari talent, tentukan jangka waktu penempatan, dan yang terakhir kurangi resiko dengan menggunakan seperangkat tools yang efektif dalam screening (Suhardoyo, 2019).

Talent Onboarding

Pada Talent Onboarding ini terdapat kegiatan orientasi yang mempunyai tujuan memberi pengetahuan dan pemahaman tentang visi, misi, nilai organisasi dan juga penggabungan individu kedalam suatu lingkungan kerja yang baru, agar individu tersebut dapat mudah beradaptasi dengan cepat dan juga dapat dengan mudah diterima dan membangun relasi kerja yang efektif dalam lingkungan kerja yang baru (Rachmawati, 2023). Proses onboarding atau penyambutan dan integrasi talenta baru sangat penting dalam industri makanan dan minuman untuk memastikan bahwa karyawan baru dapat beradaptasi dengan cepat, memahami budaya perusahaan, dan menjadi produktif sesegera mungkin.

Setiap perusahaan berharap agar karyawannya dapat menjalani karir dalam jangka panjang, mengingat perusahaan telah melibatkan investasi finansial dan waktu dalam proses perekrutan serta pelatihan karyawan. dengan mengganti karyawan yang telah berpengalaman dengan yang baru akan mengakibatkan peningkatan biaya operasional karena memerlukan pengeluaran tambahan untuk pelatihan karyawan baru (Tj et al., 2021). Sambutan karyawan baru harus mencakup pemahaman mendalam tentang industri makanan dan minuman, termasuk tren terkini, persaingan pasar, dan dinamika sektor tersebut. Ini membantu karyawan baru merasa terinformasi dan dapat berkontribusi dengan lebih baik. Karyawan baru perlu memahami produk dan menu perusahaan dengan baik. Ini melibatkan pembelajaran tentang bahan-bahan, cara penyajian, dan informasi nutrisi yang mungkin diperlukan saat berinteraksi dengan pelanggan.

Di sini perusahaan harus memperhatikan keamanan makanan dan sanitasi adalah prioritas utama dalam industri ini, pelatihan yang komprehensif terkait dengan keamanan makanan, sanitasi, dan kebersihan harus menjadi bagian integral dari onboarding. Ini termasuk pemahaman tentang standar keamanan makanan dan peraturan pencegahan penyakit. Karyawan baru diberikan pelatihan keterampilan spesifik yang terkait dengan peran mereka, seperti teknik memasak khusus, manajemen stok, atau keterampilan layanan pelanggan. Ini membantu mereka

merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugas sehari-hari. Para karyawan juga juga sebaiknya rutin diadakan pertemuan tim, acara sosial, atau program mentorship yang menghubungkan karyawan baru dengan rekan kerja yang lebih berpengalaman.

Pentingnya panduan yang jelas dalam menerapkan elemen-elemen onboarding tidak dapat diabaikan. Menurut Society of Human Resource Management dan Panduan Praktik Onboarding, proses onboarding memiliki peran penting dalam membangun hubungan yang lebih baik untuk meningkatkan kebahagiaan, menguraikan harapan dan tujuan guna meningkatkan kinerja, memberikan dukungan untuk mengurangi pergantian yang tidak diinginkan, serta membantu karyawan baru menyesuaikan diri dengan posisinya. Proses onboarding yang efektif sering kali mencakup empat tahap utama, yaitu kepatuhan, klarifikasi, budaya, dan koneksi (Shahzatul & Mansor, 2022).

Karyawan baru perlu diperkenalkan pada sistem dan proses internal perusahaan, termasuk sistem pemesanan, manajemen stok, dan prosedur administratif lainnya. Pelatihan ini dapat membantu mereka menjadi lebih efisien dalam pekerjaan mereka. Karyawan pada perusahaan juga harus memiliki pemahaman tentang nilai-nilai dan budaya perusahaan, termasuk norma-norma kerja, etika kerja, dan ekspektasi perusahaan terhadap karyawan. Ini membantu karyawan baru merasa terkoneksi dengan tujuan dan misi organisasi. Proses onboarding yang efektif pada industri maka nan dan minuman dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan retensi karyawan, dan mempercepat produktivitas karyawan baru dalam industri makanan dan minuman.

SIMPULAN

Proses talent acquisition dan talent onboarding merupakan metode yang efektif yang dapat membantu industri makanan dan minuman membangun tim yang kompeten, meningkatkan produktivitas, menjaga keamanan makanan, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif untuk karyawan baru dan yang sudah ada. Dalam industri makanan dan minuman, talent acquisition dan talent onboarding bukan hanya tentang menemukan individu yang memiliki keterampilan teknis, tetapi juga tentang memastikan kesesuaian dengan nilai-nilai perusahaan, memfasilitasi pertumbuhan karyawan, dan menjaga kesinambungan dalam menghadapi perubahan industri.

Pada setiap industri makanan dan minuman seharusnya dapat selalu menerapkan proses talent acquisition dan talent onboarding karena dengan menerapkan proses ini pada perusahaan industri makanan dan minuman dapat membangun tim yang kuat, dan juga dapat mengetahui penyesuaian kebutuhan

perusahaan, penyelarasan strategis, terampil, dan terhubung secara budaya, yang pada akhirnya akan membantu meningkatkan kinerja dan keberhasilan bisnis perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Bell, T. (2021). Onboarding: Improving Employer and Employee Relations Onboarding: Improving Employer and Employee Relations Onboarding: Improving Employer and Employee Relations. *Certified Public Manager® Applied Research*, 2, 7–27. <https://scholarworks.sfasu.edu/cpmar>

Bina, U., Gorontalo, T., Erlangga, A., & Kartika, L. (2023). Analisis Manajemen Talenta Pada Program Management Trainee Di Indonesia Most Admired Companies 2017-2021. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(2), 704–721. <https://doi.org/10.37606/PUBLIK.V10I2.539>

Chao, J., Kaetzler, B., Lalani, N., & Lynch, L. (2020). *Talent retention and selection in M&A*. <https://www.mckinsey.de/~ /media/McKinsey/Business%20Functions/M%20and%20A/Our%20insights/Talent%20retention%20and%20selection%20in%20M%20and%20A/Talent-retention-and-selection-in-M-and-A.pdf>

Farhan, B., & Shihab, I. (2022). *Virtual campus engagement sessions: an effective tool for talent acquisition and boosting employer branding in the time of pandemic*. <http://dspace.bracu.ac.bd/xmlui/handle/10361/17020>

Hendahyani, S. (2023). *Pengaruh Corporate Governance Terhadap Nilai Perusahaan dengan Profitabilitas Sebagai Variabel Moderasi Pada Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Makanan dan Minuman Yang Terdaftar di BEI Tahun 2019-2021*. <https://repo.unespadang.ac.id/id/eprint/307/>

Herawati Limbong, C., Perekrutan dan Training, P., Helvi Rambe, B., Prayoga, Y., Rafika, M., & Karansita Hasibuan, D. (2020). Pengaruh Perekrutan Dan Training, Pemberian Tanggung Jawab, Kompensasi, Dan Promosi Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(2), 180–196. <https://doi.org/10.37606/PUBLIK.V7I2.145>

Jeske, D., & Olson, D. (2022). Onboarding new hires: recognising mutual learning opportunities. *Journal of Work-Applied Management*, 14(1), 63–76. <https://doi.org/10.1108/JWAM-04-2021-0036/FULL/PDF>

Kaewnaknaew, C., Siripipatthanakul, S., Phayaphrom, B., & Limna, P. (2022). Modelling of Talent Management on Construction Companies' Performance:

Alden Nelson, Cs: Perancangan Talent Acquisition

Page. 45

- A Model of Business Analytics in Bangkok. In *International Journal of Behavioral Analytics*.
https://www.researchgate.net/publication/358137153_Modelling_of_Talent_Management_on_Construction_Companies%27_Performance_A_Model_of_Business_Analytics_in_Bangkok
- Karunathilaka, K. G. G. S. (2020). Talent Acquisition As A Strategic Tool Of Business Performance. *People: International Journal of Social Sciences*, 6(01), 140–156. <https://doi.org/10.20319/PIJSS.2020.61.14156>
- Nelson, A., Lim, V. E., Hendri, H., & Saputra, T. A. H. (2022). Perancangan Talent Acquisition dan Talent Onboarding Terhadap Perusahaan Elektronik. *YUME : Journal of Management*, 5(3), 352–357. <https://doi.org/10.37531/YUM.V5I3.3226>
- Oktianto, B. A. (2019). Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Industri Makanan Dan Minuman Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 151–163. https://jurnal.um-palembang.ac.id/ilmu_manajemen/article/view/1584
- Pandey, Dr. R. K., & Sarangi, S. (2023). A Case Study on Talent Acquisition at Organisations. *International Journal of Engineering and Management Research*, 13(1), 6–11. <https://doi.org/10.31033/IJEMR.13.1.2>
- Prasetyo, W. E., Ambarwati, R., & Fitriyah, H. (2023). Design of Talent Acquisition System Based on Individual Development Plan in Human Resources Management. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 251–264. <https://doi.org/10.36555/ALMANA.V7I2.2157>
- Rachmawati, M. (2023). Perancangan Talent Acquisition dan Talent Onboarding terhadap Perusahaan X. *Perancangan Talent Acquisition Dan Talent Onboarding Terhadap Perusahaan X*. https://www.academia.edu/108836374/Perancangan_Talent_Acquisition_dan_Talent_Onboarding_terhadap_Perusahaan_X
- Reusi, A. P. (2019). Ekspresi Vlogger Melalui Media Vlog Di Kota Bandung (Studi Deskriptif Kualitatif Ekspresi Vlogger Melalui Media Vlog Di Komunitas Youtube Creator Bandung). *Elibrary Unikom*. <https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/1544/>
- Sabir, N. A., Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh Soft Skill, Manajemen Talenta, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota

Palopo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(2), 480–491.
<https://doi.org/10.37606/PUBLIK.V10I2.667>

Setiawan, M. Y., Widjaja, L., & Nurmalasari, M. (2020). Analisis Perbandingan Kelengkapan Rekam Medis Berdasarkan Metode Analisis Kuantitatif dengan Analisis Closed Medical Record Review di Rumah Sakit Kanker “Dharmais.” *Indonesian of Health Information Management Journal (INOHIM)*, 8(1), 01–07. <https://doi.org/10.47007/INOHIM.V8I1.197>

Shahzatul, E. J., & Mansor, Z. D. (2022). The Role Of Effective Onboarding In Attracting Potential Talent. *2nd Langkawi International Conference on Advanced Research*.

Shofiyah, S., Fitriana, A., Alifia Fajar, I., Maharani, T., Valentino, J., & Nelson, A. (2023, January). *Talent Acquisition And On Boarding Perusahaan Perkapalan Dan Penunjang Di Karimun*. Jemba: JurnalEkonomi, Manajemen, Bisnis DanAkuntansi.
<https://bajangjournal.com/index.php/JEMBA/article/view/4445/3301>

Suhardoyo. (2019). Pengelolaan Talent Manajemen Human Resource Dalam Mencapai Keunggulan Kompetitif Di Era Globalisasi Pada PT. Dalim Fideta Konesia Jakarta. *Jurnal Humaniora Universitas Bina Sarana Informatika*, 19(1), 61–70. <https://doi.org/10.31294/jc.v19i1>

Tj, H. W., Tecualu, M., & Wijaya, S. (2021). The Effect of Compensation and Supervisor Support Mediated by Job Satisfaction on Employee Retention (Case Study at PT Pradu). *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 19(1), 147–157. <https://doi.org/10.31253/PE.V19I1.513>

Wulandari, P., & Gultom, R. (2018). Pengaruh Likuiditas, Aktivitas Dan Pertumbuhan Penjualan Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Industri Makanan Dan Minuman Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2014-2017. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2), 460304.
<https://www.neliti.com/id/publications/460304/>