



## Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Kerja *Freelance* Di Bidang Jasa *Wedding Organizer* Di Kota Magelang

Ari Tri Setiyowati  
Universitas Tidar

Hanung Eka Atmaja  
Universitas Tidar

Alamat: Jl. Kapten Suparman No.39, Potrobangsari, Kec. Magelang Utara, Kota Magelang,  
Jawa Tengah 56116

Korespondensi penulis: [aritrissetiyowati29@gmail.com](mailto:aritrissetiyowati29@gmail.com)

### Abstract

*The problem that arises in the recruitment of freelance workers is the lack of careful recruitment planning, which results in failure to achieve company goals. In addition, it is common to find freelance workers who lack motivation or enthusiasm in carrying out their duties, thus hindering the achievement of the desired goals. The research method used is descriptive research and qualitative research. Collecting data by surveying research objects and direct interviews with several directors of wedding organizers in the city of Magelang. Recruitment and selection strategies for freelance workers in the field of wedding organizer services in Magelang City need to be carried out carefully to obtain a workforce that fits the company's needs. In this discussion, we have identified several strategies that can be implemented, including building networks with related parties, creating clear job descriptions and qualifications, using online recruitment platforms, adopting selection tests and interviews, and verifying references and work experience. Overall, the strategy of recruiting and selecting freelance workers in the field of wedding organizer services in the City of Magelang is very important to ensure companies can obtain a quality workforce that suits their needs. By implementing the strategies that have been discussed, companies can build a team of freelance workers who are reliable, creative and able to provide the best service to clients.*

**Keywords:** *strategic management, recruitment, selection, workforce, and freelance*

**Abstract.** Masalah yang timbul dalam rekrutmen tenaga kerja freelance adalah kurangnya perencanaan rekrutmen yang matang, yang mengakibatkan kegagalan dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, seringkali ditemukan tenaga kerja freelance yang kurang memiliki motivasi atau semangat dalam menjalankan tugasnya, sehingga menghambat pencapaian tujuan yang diinginkan. Metode penelitian yang digunakan berupa penelitian deskriptif dan penelitian kualitatif. Pengumpulan data dengan survei ke objek penelitian dan wawancara langsung kepada beberapa direktur Wedding Organizer yang ada di Kota Magelang. Strategi rekrutmen dan seleksi tenaga kerja freelance di bidang jasa wedding organizer di Kota Magelang perlu dilakukan dengan cermat untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dalam pembahasan ini, kami telah mengidentifikasi beberapa strategi yang dapat diterapkan, antara lain membangun jejaring dengan pihak-pihak terkait, membuat deskripsi pekerjaan dan kualifikasi yang jelas, menggunakan platform perekrutan online, mengadopsi tes dan wawancara seleksi, serta melakukan verifikasi referensi dan pengalaman kerja. Dalam keseluruhan, strategi rekrutmen dan seleksi tenaga kerja freelance di bidang jasa wedding organizer di Kota Magelang sangat penting untuk memastikan perusahaan dapat memperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan. Dengan menerapkan strategi-strategi yang telah dibahas, perusahaan dapat membangun tim tenaga kerja freelance yang handal, kreatif, dan mampu memberikan layanan terbaik kepada klien

**Keywords:** manajemen strategi, rekrutmen, seleksi, tenaga kerja, dan freelance

## LATAR BELAKANG

*Wedding Organizer (WO)* adalah sebuah bisnis jasa yang menyediakan layanan pengorganisasian dan koordinasi untuk segala kebutuhan terkait acara pernikahan. Pernikahan merupakan momen yang sangat penting bagi calon pengantin, dan dalam momen ini terdapat banyak proses yang sangat detail dan penting. *Wedding Organizer* bertujuan untuk membantu calon pengantin dalam memenuhi berbagai keinginan mereka untuk mendukung acara resepsi pernikahan.

Tugas *Wedding Organizer* meliputi berbagai hal, seperti merancang konsep acara pernikahan sesuai dengan keinginan pasangan, menentukan waktu yang tepat untuk pelaksanaan pernikahan, membantu dalam pemilihan gaun pengantin, lokasi resepsi, penyusunan undangan, souvenir, serta menyediakan perlengkapan pendukung yang dibutuhkan selama acara berlangsung. Selain itu, *Wedding Organizer* juga bertanggung jawab untuk menyediakan layanan seperti *bridal, catering, entertainment, master of ceremony (MC), fotografer*, dan berbagai kebutuhan lainnya sesuai dengan permintaan calon pengantin.

Dengan bantuan *Wedding Organizer*, calon pengantin dapat merencanakan dan mengorganisir acara pernikahan mereka dengan lebih terstruktur dan sesuai dengan keinginan mereka. *Wedding Organizer* membantu dalam memastikan bahwa semua aspek acara pernikahan terkoordinasi dengan baik, sehingga calon pengantin dapat menikmati momen tersebut tanpa perlu khawatir tentang detail-detail pelaksanaan.

Secara keseluruhan, *Wedding Organizer* merupakan bisnis jasa yang memberikan pelayanan pengorganisasian dan koordinasi untuk memenuhi kebutuhan acara pernikahan. Dengan bantuan *Wedding Organizer*, calon pengantin dapat menjalani momen pernikahan mereka dengan lebih lancar dan memuaskan, karena semua aspek acara telah dipersiapkan dengan baik oleh para profesional di dalam *Wedding Organizer*.

Di era globalisasi, berkembangnya perekonomian global di setiap tahunnya, peningkatan semua ini disebabkan oleh adanya inovasi, teknologi yang berkembang setiap waktunya, serta peraturan pendukung pemerintah untuk mengawasi kegiatan perekonomian Indonesia (Permana, 2020). Sehingga setiap perusahaan diuntut untuk mampu mengikuti kemajuan suatu bisnis saat ini. Kualitas sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menciptakan tenaga kerja yang cerdas, kreatif, terbuka, dan memiliki integritas tinggi. Oleh karena itu, peningkatan kualitas tenaga kerja menjadi faktor yang krusial dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Dengan memiliki tenaga kerja yang berkualitas, sebuah organisasi dapat menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang dengan lebih baik. Tenaga kerja yang cerdas mampu memberikan kontribusi ide-ide inovatif dan solusi kreatif dalam memecahkan masalah yang dihadapi organisasi. Sementara itu, tenaga kerja yang terbuka akan menerima perubahan dengan baik dan mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan bisnis yang dinamis.

Selain itu, integritas tinggi merupakan karakteristik penting dalam tenaga kerja yang berkualitas. Tenaga kerja yang memiliki integritas tinggi akan bertindak dengan jujur, etis, dan bertanggung jawab, sehingga dapat membangun kepercayaan baik dari pihak internal maupun eksternal organisasi.

Peningkatan kualitas tenaga kerja dapat dilakukan melalui berbagai upaya, seperti pelatihan dan pengembangan keterampilan, pendidikan lanjutan, pembinaan kompetensi, dan pengakuan atas prestasi kerja yang baik. Organisasi perlu mengambil langkah-langkah strategis untuk mendukung pertumbuhan dan pengembangan tenaga kerja mereka agar menjadi sumber daya manusia yang berkualitas. Pada bidang usaha jasa *Wedding Organizer (WO)* banyak perusahaan yang menggunakan bantuan tenaga kerja *freelance* terdominasi dari para mahasiswa yang ingin mencari tambahan penghasilan. Tenaga kerja *freelance* terdominasi oleh para mahasiswa dikenal memiliki sifat ambisius, kreatif, dan berorientasi pada tujuan (Muliawati, Triyana & Frianto, 2020).

*Freelance* atau tenaga paruh waktu merupakan perkerja lepas yang memiliki kebebasan/fleksibilitas dalam menentukan waktu serta dapat berkerja dimanapun (Santana et al., 2021). *Freelance* atau tenaga paruh merupakan unsur yang terpenting dalam meningkatkan kinerja dalam usaha *Wedding Organizer (WO)*. Peran *Freelance* dalam *Wedding Organizer (WO)* adalah tenaga kerja berkualifikasi dapat membantu jalannya kegiatan sebagai Stage Manajer, Food and Beverage, Front Door, penanggung jawab pengantin, tanggung jawab keluarga, dan nama-nama lain yang sesuai dengan bidang kekhususannya, serta terlibat dalam aktivitas yang relevan.

Mengingat pentingnya peran tenaga kerja *freelance*, diperlukan strategi rekrutmen yang dapat menghasilkan calon tenaga kerja *freelance* yang profesional. Rekrutmen tenaga kerja *freelance* mencakup serangkaian kegiatan dan proses yang digunakan untuk mendapatkan sumber daya manusia berkualitas pada waktu dan tempat yang tepat, sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Melalui proses ini, perusahaan dapat melakukan seleksi berdasarkan kepentingan terbaik baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

Tujuan dalam proses rekrutmen yang baik diharapkan yaitu perusahaan akan mendapatkan tenaga kerja yang telah sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan karena keberlangsungan perusahaan, kelancaran jalannya pelaksanaan kegiatan unsur sumber daya manusia merupakan hal paling terpenting. Bagaimanapun lengkap adanya suatu modernnya suatu gedung, perlengkapan yang ada, alat penunjang kerja, akan tetapi apabila orang-orang yang berada dalam usaha *Wedding Organizer (WO)* tenaga kerja *freelance* tidak memiliki kompetensi yang memadai dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, maka pencapaian tujuan perusahaan yang diharapkan akan menjadi sangat sulit.

Salah satu tantangan yang sering timbul dalam rekrutmen tenaga kerja *freelance* adalah masalah dalam perencanaan rekrutmen yang kurang matang, sehingga sering terjadi kegagalan dalam mencapai tujuan perusahaan. Perencanaan rekrutmen merupakan salah satu bagian dari manajemen sumber daya manusia. Namun, permasalahan dalam rekrutmen tidak berhenti di situ, mengingat peran tenaga kerja sebagai pelaksana utama dan modal dasar dalam mencapai tujuan perusahaan. Tidak jarang ditemui tenaga kerja *freelance* yang kurang memiliki motivasi atau semangat dalam menjalankan tugasnya, yang berdampak pada pencapaian tujuan yang kurang sukses. Terdapat berbagai faktor yang dapat menyebabkan hal ini terjadi, dan salah satunya adalah kurangnya motivasi kerja yang mengakibatkan kinerja mereka tidak maksimal dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Maka, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih detail terkait “Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja *Freelance* di Bidang Jasa *Wedding Organizer* Magelang”.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan sumber ilmu untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efisien yang dapat digunakan untuk mencapai sebuah tujuan organisasi maupun perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia berfungsi untuk melakukan proses perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai terhadap suatu organisasi.

### **Rekrutmen**

Menurut Henry Simamora (1997:212) “Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk mencari dan menarik minat para pelamar kerja dengan menyediakan motivasi, kemampuan, dan keahlian yang dapat mengatasi kelemahan yang teridentifikasi dalam perencanaan sumber daya manusia. Melalui rekrutmen yang efektif, peluang pekerjaan akan menarik perhatian masyarakat yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan. Tujuan dari proses rekrutmen adalah untuk mendapatkan individu yang tepat untuk posisi tertentu, sehingga mereka mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan dalam perusahaan untuk jangka waktu yang lama.

### **Seleksi**

Seleksi merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia yang tergolong dalam proses pengadaan atau *procurement*. Pengadaan melibatkan beberapa tahapan, termasuk perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan proses produksi. Proses seleksi merupakan tahap di mana keputusan diambil untuk menentukan calon pelamar yang akan diterima sebagai tenaga kerja.

### **Tahapan Perencanaan Rekrutmen dan Seleksi**

Dalam manajemen yang efektif, tahapan perencanaan memiliki peran yang sangat penting. Perencanaan dilakukan untuk mencegah terjadinya kesalahan dan kegagalan yang tidak diinginkan. Perencanaan rekrutmen dimulai dengan melakukan analisis pekerjaan. Tujuan dari analisis pekerjaan adalah untuk menganalisis dan merancang pekerjaan yang perlu dilakukan, cara-cara untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, dan tingkat kepentingan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Analisis pekerjaan memiliki manfaat dalam memberikan informasi tentang jenis pekerjaan yang akan dilakukan, standar kerja yang harus dicapai, persyaratan personal, perilaku yang diharapkan dari sumber daya manusia, dan alat yang akan digunakan. Kegiatan persiapan rekrutmen dan seleksi tenaga kerja meliputi :

- 1) Analisis pekerjaan.
- 2) Pembentukan panitia rekrutmen dan seleksi.
- 3) Mengkaji berbagai ketentuan hukum mengenai tenaga kerja.

- 4) Penetapan persyaratan yang harus dipenuhi calon tenaga kerja *freelance*
- 5) Penetapan prosedur pendaftaran.
- 6) Penyebaran pengumuman penerimaan tenaga kerja *freelance*
- 7) Penerimaan lamaran dari para calon tenaga kerja *freelance*

### **Tahapan Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi**

Tahapan pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga kerja *freelance* harus diterapkan secara jujur, cermat dan objektif agar menghasilkan tenaga kerja yang *qualified* untuk mendapatkan jabatan tertentu. Mendapatkan tenaga kerja *freelance yang qualified* akan membuat perusahaan mudah dalam pembinaan, pengembangan dengan pengaturan tenaga kerja. Berikut merupakan tahapan pelaksanaan rekrutmen :

1. Mengidentifikasi jabatan yang diperlukan dan menghitung jumlah kebutuhan karyawan.

Dalam pekerjaan Wedding Organizer pengidentifikasian jabatan sangat diperlukan untuk menentukan dimana posisi yang kosong. *Running time* sangat cepat maka tidak boleh ada kekosongan posisi didalamnya dimana akan mengakibatkan kekacauan. Dengan melihat dinamika tersebut adanya perencanaan sumber daya manusia akan terlihat jika terdapat kekosongan *jobdesk*.

2. Mencari informasi jabatan dengan menganalisis jabatan.

Dalam perencanaan sebelumnya yang telah disebutkan, ditekankan pentingnya memiliki deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan sebagai dasar untuk membuat persyaratan pekerjaan. Penting untuk menyusun persyaratan pekerjaan dengan hati-hati dan sejelas mungkin, agar tidak terjadi kebingungan atau kekeliruan.

3. Menentukan sumber kandidat yang tepat.

Pencarian kandidat dari luar perusahaan maka perusahaan harus perlu pertimbangan yang sangat matang dan cermat dalam metode rekrutmen yang tepat untuk mendapatkan kandidat tersebut.

4. Memilih metode rekrutmen.

Pemilihan metode rekrutmen akan berdampak signifikan pada jumlah pelamar yang mendaftar ke perusahaan. Metode rekrutmen dapat dibedakan menjadi:

- a. Metode tertutup:

Metode tertutup adalah proses rekrutmen yang hanya diberitahukan kepada karyawan atau orang-orang tertentu. Informasi tentang lowongan pekerjaan ini tidak disebarkan secara terbuka ke publik umum.

- b. Metode terbuka:

Metode terbuka melibatkan penyebaran informasi lowongan pekerjaan secara luas melalui iklan yang dipasang di media cetak maupun digital. Dengan menggunakan metode ini, peluang untuk menarik karyawan yang berkualitas menjadi lebih besar.

5. Memanggil kandidat yang memenuhi persyaratan jabatan.

Proses pengumpulan berkas lamaran dari calon tenaga kerja dilakukan dengan meminta mereka untuk mengisi formulir lamaran pekerjaan. Setelah itu, dilakukan tahap seleksi untuk menyeleksi calon-calon yang memenuhi persyaratan.

6. Seleksi kandidat.

Terdapat berbagai metode seleksi yang digunakan oleh perusahaan. Penting untuk memperhatikan bahwa setiap teknik seleksi mengukur karakteristik kandidat yang berbeda, sehingga memberikan informasi yang beragam tentang calon tersebut. Pemilihan metode sebagai prediktor sangat bergantung pada karakteristik pekerjaan, validitas dan reliabilitas metode tersebut, serta biaya penggunaannya. Beberapa teknik seleksi yang umum digunakan meliputi pengisian formulir lamaran, data biografi, referensi dan rekomendasi, wawancara, tes kemampuan dan kepribadian, tes fisik, tes simulasi pekerjaan, dan pusat penilaian (assessment center).

7. Membuat penawaran kerja kepada calon yang terpilih.

Dalam penawaran kerja ini akan dilakukan persiapan perjanjian kerja (KKB), memperkenalkan secara terlebih dahulu tentang peraturan dan kondisi kerja di perusahaan, dan memastikan kapan calon tenaga kerja akan mulai berkerja.

8. Memulai perkerajaan.

Setelah calon tenaga kerja menerima penawaran kerja dan resmi menjadi pegawai, langkah selanjutnya adalah membantu mereka agar dapat bekerja secara optimal dan mempertahankan posisi dalam jangka waktu yang lama. Pegawai perlu dipantau dan dinilai kinerjanya secara berkala, serta diberikan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kompetensinya.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan kualitatif. Metode deskriptif digunakan untuk menyajikan fakta dan kejadian yang sistematis dan akurat mengenai sifat populasi. Dalam penelitian ini, penulis terlibat langsung di lapangan untuk mengumpulkan data dan melakukan analisis data yang menghasilkan informasi berupa kata-kata tertulis atau lisan dari responden dan perilaku yang diamati.

Tujuan penggunaan metode deskriptif kualitatif ini adalah untuk memperoleh informasi yang jelas dan komprehensif mengenai rekrutmen dan seleksi tenaga kerja freelance di bidang Jasa Wedding Organizer di Kota Magelang.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui survei terhadap objek penelitian dan wawancara langsung dengan beberapa direktur Wedding Organizer yang ada di Kota Magelang.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Strategi rekrutmen dan seleksi tenaga kerja freelance di bidang jasa wedding organizer di Kota Magelang perlu dilakukan dengan cermat untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dalam pembahasan ini, kami telah mengidentifikasi beberapa strategi yang dapat diterapkan, antara lain membangun jejaring dengan pihak-pihak terkait, membuat deskripsi pekerjaan dan kualifikasi yang jelas, menggunakan platform perekrutan online, mengadopsi tes dan wawancara seleksi, serta melakukan verifikasi referensi dan pengalaman kerja.

Strategi pertama adalah membangun jejaring dengan pihak-pihak terkait seperti komunitas event organizer atau wedding organizer, perguruan tinggi atau sekolah-sekolah yang memiliki program studi terkait, dan media sosial. Dengan membangun jejaring, perusahaan dapat memperoleh informasi mengenai tenaga kerja freelance yang potensial.

Selanjutnya, strategi kedua adalah membuat deskripsi pekerjaan dan kualifikasi yang jelas. Hal ini penting agar perusahaan dapat menarik tenaga kerja freelance yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Deskripsi pekerjaan harus mencakup tanggung jawab, tugas, keterampilan, dan persyaratan yang harus dipenuhi oleh tenaga kerja freelance.

Strategi ketiga adalah menggunakan platform perekrutan online. Dalam era digital saat ini, platform seperti situs job board, media sosial, dan aplikasi perekrutan dapat menjadi sarana efektif untuk menjangkau calon tenaga kerja freelance dari berbagai wilayah.

Selanjutnya, strategi keempat adalah menggunakan tes dan wawancara seleksi. Tes dan wawancara seleksi dapat digunakan untuk memilih tenaga kerja freelance yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Tes dan wawancara seleksi dapat dilakukan secara online atau tatap muka.

strategi kelima adalah melakukan verifikasi referensi dan pengalaman kerja. Melalui verifikasi ini, perusahaan dapat memastikan bahwa tenaga kerja freelance memiliki kualifikasi yang dibutuhkan sebelum memutuskan untuk merekrutnya.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam menghadapi kebutuhan tenaga kerja freelance di bidang jasa wedding organizer di Kota Magelang, perusahaan perlu menerapkan strategi rekrutmen dan seleksi yang efektif. Dalam pembahasan ini, kami telah mengidentifikasi strategi-strategi yang dapat membantu perusahaan dalam menarik, memilih, dan merekrut tenaga kerja freelance yang sesuai dengan kebutuhan.

Dalam strategi rekrutmen, membangun jejaring dengan pihak-pihak terkait dan menggunakan platform perekrutan online menjadi penting untuk menjangkau calon tenaga kerja freelance yang potensial. Sementara itu, dalam strategi seleksi, deskripsi pekerjaan dan kualifikasi yang jelas, tes dan wawancara seleksi, serta verifikasi referensi dan pengalaman kerja membantu perusahaan dalam memilih tenaga kerja freelance yang berkualitas.

Dengan menerapkan strategi-strategi ini, perusahaan di bidang jasa wedding organizer di Kota Magelang dapat memperoleh tenaga kerja reelance yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang relevan untuk menjalankan tugas-tugas yang diperlukan dalam organisasi pernikahan. Dengan demikian, perusahaan dapat memastikan bahwa layanan yang disediakan kepada klien akan berkualitas tinggi dan memenuhi harapan.

Selain itu, strategi rekrutmen dan seleksi yang efektif juga dapat membantu perusahaan dalam membangun reputasi yang baik di pasar. Dengan memiliki tenaga kerja freelance yang berkualitas, perusahaan dapat memberikan layanan yang profesional, kreatif, dan tepat waktu kepada klien. Hal ini dapat membantu perusahaan memperoleh testimoni dan referensi yang baik dari klien yang puas, sehingga memperluas peluang untuk mendapatkan proyek-proyek lebih lanjut di masa depan.

Namun, perlu diingat bahwa strategi rekrutmen dan seleksi bukanlah proses yang sekali jalan. Perusahaan perlu terus mengkaji dan mengembangkan strategi ini sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan pasar. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan aspek hukum dan peraturan terkait tenaga kerja freelance agar tetap mematuhi ketentuan yang berlaku.

Dalam keseluruhan, strategi rekrutmen dan seleksi tenaga kerja freelance di bidang jasa wedding organizer di Kota Magelang sangat penting untuk memastikan perusahaan dapat memperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan. Dengan menerapkan strategi-strategi yang telah dibahas, perusahaan dapat membangun tim tenaga kerja freelance yang handal, kreatif, dan mampu memberikan layanan terbaik kepada klien.

#### **DAFTAR REFERENSI**

- Cascio, W. F. (2018). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits*. McGraw-Hill Education
- DeNisi, A. S., & Griffin, R. W. (2017). *Human resource management (3rd ed.)*. Cengage Learning.
- Desi Maya Kristin; Yuliana Lisanti. (2014, December 2). View of Wedding Organizer Order Management. *ComTech* Vol. 5. <https://journal.binus.ac.id/index.php/comtech/article/view/2283/1702>
- Dipa Teruna1, Tedy Ardiansyah2. (2021). TREN BENTUK PART-TIME ENTREPRENEURSHIP UNTUK MENCAPAI KESUKSESAN. 2(1), 9–17.
- Salkind, N. J. (2010). *Encyclopedia of research design (Vol. 1)*. Sage Publications.
- Schuler, R. S., Jackson, S. E., & Tarique, I. (2011). Global talent management and global talent challenges: Strategic opportunities for IHRM. *Journal of World Business*, 46(4), 506-516.
- Stone, D. L., Deadrick, D. L., Lukaszewski, K. M., & Johnson, R. (2015). The influence of technology on the future of human resource management. *Human Resource Management Review*, 25(2), 216-231.