

Analisis Rekrutmen Tenaga Kerja dan Komposisi Jabatan pada Proyek Konstruksi: Studi Kasus Penerimaan Pekerja di PT Baruga Mitra Perkasa

Bakri¹, Rifaldi Gunawan²

Universitas Sains Islam Alkawaddah Warrahmah Kolaka

Email : Bakri11@gmail.com¹, Rifaldi@usimar.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses rekrutmen tenaga kerja melalui jalur online dan offline pada perusahaan konstruksi dengan total kebutuhan tenaga kerja sebanyak 120 pekerja. Data penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 50 pekerja direkrut melalui jalur online dan 70 pekerja melalui jalur offline. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan analisis distribusi tenaga kerja berdasarkan jenis pekerjaan (jobdesk). Hasil penelitian menunjukkan bahwa metode rekrutmen offline masih mendominasi proses perekrutan tenaga kerja lapangan, terutama pada posisi teknis seperti welder, operator pancang, dan crew umum. Sementara itu, rekrutmen online mulai menunjukkan efektivitas dalam mempercepat penyebaran informasi lowongan pekerjaan dan menjangkau calon pekerja yang lebih luas. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kombinasi rekrutmen online dan offline menjadi strategi yang efektif dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja perusahaan.

Kata Kunci: Rekrutmen online, rekrutmen offline, tenaga kerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the labor recruitment process through online and offline channels in a construction company with a total labor requirement of 120 workers. Research data shows that 50 workers were recruited through online channels and 70 workers through offline channels. This study uses a quantitative descriptive method with an approach analyzing labor distribution based on job types (job descriptions). The results show that the offline recruitment method still dominates the recruitment process for field workers, especially in technical positions such as welders, pile operators, and general crew. Meanwhile, online recruitment has begun to show effectiveness in speeding up the dissemination of job vacancy information and reaching a wider pool of potential workers. This study concludes that a combination of online and offline recruitment becomes an effective strategy in fulfilling the company's labor needs.

Keywords: Online recruitment, offline recruitment, workforce

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, terutama pada sektor konstruksi yang membutuhkan tenaga kerja dalam jumlah besar dan memiliki kemampuan teknis tertentu. Dalam pelaksanaan proyek konstruksi, tenaga kerja menjadi unsur utama yang memengaruhi kualitas pekerjaan, ketepatan waktu penyelesaian proyek, serta tingkat produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan konstruksi perlu menerapkan sistem rekrutmen tenaga kerja yang efektif agar mampu memperoleh pekerja yang sesuai dengan kebutuhan proyek. Menurut Sukanta dan Purba, proses rekrutmen yang baik dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.¹

Perkembangan teknologi informasi pada era digital telah membawa perubahan terhadap sistem rekrutmen tenaga kerja. Perusahaan mulai memanfaatkan media online seperti website perusahaan, media sosial, dan aplikasi pencarian kerja untuk memperoleh calon tenaga kerja yang lebih luas. Sistem rekrutmen online dinilai mampu mempercepat proses penyebaran informasi lowongan kerja, mengurangi biaya administrasi, dan mempermudah proses seleksi tenaga kerja. Septiani, Novianti, dan Julianty menjelaskan bahwa penggunaan sistem rekrutmen online pada era digital 4.0 mampu membantu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif dan efisien.²

Selain memberikan efisiensi dalam proses perekrutan, sistem rekrutmen online juga mempermudah perusahaan dalam memperoleh kandidat tenaga kerja sesuai kebutuhan organisasi. Hasanah dkk. menyatakan bahwa penerapan sistem rekrutmen online dapat meningkatkan efektivitas proses seleksi tenaga kerja karena perusahaan dapat menjangkau lebih banyak pelamar dalam waktu singkat.³ Hal tersebut menunjukkan bahwa perkembangan teknologi digital memberikan pengaruh besar terhadap proses manajemen sumber daya manusia pada perusahaan modern.

Meskipun demikian, metode rekrutmen offline masih banyak digunakan pada sektor konstruksi karena dianggap lebih efektif dalam memperoleh tenaga kerja lapangan yang memiliki pengalaman kerja dan keterampilan teknis tertentu. Perekrutan secara offline biasanya dilakukan melalui rekomendasi pekerja lama, hubungan kerja antart tenaga kerja, maupun perekrutan langsung di lokasi proyek. Khofifah dan Ikhrum menjelaskan bahwa metode seleksi offline masih memiliki tingkat efektivitas yang tinggi dalam memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan lapangan.⁴

Kebutuhan tenaga kerja pada sektor konstruksi juga terus mengalami peningkatan seiring berkembangnya pembangunan infrastruktur di Indonesia. Oleh karena itu, perusahaan konstruksi dituntut untuk mampu melakukan perencanaan tenaga kerja secara optimal agar pelaksanaan proyek dapat berjalan sesuai target. Nikmah, Hasan, dan Ainie menjelaskan bahwa

¹ Sukanta dan Febriana Angelia Purba, "Pengaruh Proses Rekrutmen Secara Online dan Offline terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Startup," *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* Vol. 12, No. 2 (2021): 323–334.

² Anggi Dwi Septiani, Dinda Novianti, dan Siti Nur Julianty, "Penggunaan Rekrutmen dan Seleksi Online dalam Mengelola Sumber Daya Manusia di Era Digital 4.0," *Paraduta: Jurnal Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial* Vol. 2, No. 2 (2024).

³ Aulia Hasanah dkk., "Efektivitas Sistem Rekrutmen Online dalam Efisiensi Proses Seleksi," *JGK (Jurnal Guru Kita)* Vol. 10, No. 1 (2025).

⁴ Siti Nur Khofifah dan Muhammad Alif Dwi Ikhrum, "Analisis Metode Seleksi Online dan Offline terhadap Kualitas Karyawan," *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi* Vol. 1, No. 3 (2022).

proses rekrutmen tenaga kerja merupakan langkah penting dalam upaya pemenuhan kebutuhan tenaga kerja perusahaan secara efektif dan efisien.⁵

PT Baruga Mitra Perkasa merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang konstruksi dan membutuhkan tenaga kerja dalam jumlah besar untuk mendukung kegiatan proyek. Dalam proses perekrutannya, perusahaan menggunakan dua metode, yaitu jalur online dan jalur offline. Berdasarkan data perusahaan, jumlah tenaga kerja yang diterima melalui jalur online sebanyak 50 pekerja, sedangkan jalur offline sebanyak 70 pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa metode rekrutmen offline masih mendominasi sistem perekrutan tenaga kerja pada proyek konstruksi perusahaan.

Selain sistem rekrutmen, komposisi jabatan tenaga kerja juga menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan proyek konstruksi. Setiap jabatan memiliki fungsi dan tanggung jawab yang berbeda sesuai kebutuhan pekerjaan di lapangan. Dalam penelitian ini diketahui bahwa posisi welder menjadi jabatan dengan jumlah pekerja terbanyak dibandingkan posisi lainnya. Tingginya kebutuhan tenaga kerja pada bidang pengelasan menunjukkan bahwa pekerjaan tersebut memiliki peran penting dalam proses pelaksanaan proyek konstruksi.

Widjaya dan Utama menjelaskan bahwa sistem dan prosedur rekrutmen yang tepat dapat membantu perusahaan memperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.⁶ Selain itu, Krisbiyanto, Wibowo, dan Ariani menyatakan bahwa proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja harus dilakukan secara tepat agar perusahaan mampu menghadapi persaingan dunia kerja yang semakin kompetitif.⁷

Pada era digital saat ini, perusahaan juga mulai memanfaatkan sistem e-recruitment berbasis website dalam proses perekrutan tenaga kerja. Fernandi dan Dewayani menjelaskan bahwa sistem e-recruitment berbasis web dapat membantu perusahaan mempercepat proses seleksi tenaga kerja dan meningkatkan efektivitas pengelolaan data pelamar kerja.⁸ Selain itu, Ramadhani dan Rizqi menyatakan bahwa penerapan proses rekrutmen online pada perusahaan penyedia tenaga kerja mampu meningkatkan efisiensi proses perekrutan tenaga kerja.⁹

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis sistem rekrutmen tenaga kerja dan komposisi jabatan pada proyek konstruksi di PT Baruga Mitra Perkasa. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran mengenai efektivitas metode rekrutmen online dan offline serta kebutuhan tenaga kerja berdasarkan komposisi jabatan pada perusahaan konstruksi.

⁵ Fathur Nikmah, Hasan, dan Lailatul Nur Ainie, "Analisis Prosedur Rekrutmen dalam Upaya Pemenuhan Tenaga Kerja," *Jurnal Administrasi dan Bisnis* Vol. 12, No. 1 (2018).

⁶ Olivia Hanny Widjaya dan Lina Utama, "Analisis Sistem dan Prosedur Rekrutmen Calon Sumber Daya Manusia PT Hero Supermarket Tbk Jakarta," *Jurnal Ekonomi* Vol. 22, No. 1 (2017).

⁷ Niko Wahyu Krisbiyanto, Joko Mulyono Wibowo, dan Mega Ariani, "Dilema Pasar Tenaga Kerja Indonesia: Studi Kasus Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada Instansi Keuangan X," *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)* Vol. 7, No. 6 (2024).

⁸ Renaldi Fernandi dan Ery Dewayani, "Sistem Informasi E-Rekrutmen Berbasis Web pada PT Pharos Indonesia," *Jurnal Ilmu Komputer dan Sistem Informasi* Vol. 11, No. 1 (2023).

⁹ Farosah Ramadhani dan Maulidyah Amalina Rizqi, "Analisis Efektivitas Penerapan Proses Rekrutmen Online pada Salah Satu PT Penyedia Tenaga Kerja di Kota Gresik," *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan* Vol. 13, No. 1 (2024).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai sistem rekrutmen tenaga kerja dan komposisi jabatan pekerja pada proyek konstruksi di PT Baruga Mitra Perkasa. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini mengolah data berupa jumlah tenaga kerja yang direkrut melalui jalur online dan offline serta jumlah pekerja berdasarkan jenis jabatan yang tersedia pada proyek konstruksi.

Menurut Sugiyono, penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan melalui pengumpulan data berbentuk angka.¹⁰ Dalam penelitian ini, data yang diperoleh dianalisis menggunakan statistik deskriptif berupa tabel distribusi dan persentase jumlah pekerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sistem rekrutmen tenaga kerja dan komposisi jabatan pekerja pada proyek konstruksi di PT Baruga Mitra Perkasa. Data penelitian diperoleh dari dokumentasi perusahaan mengenai jumlah tenaga kerja yang diterima melalui jalur online dan offline serta data jumlah pekerja berdasarkan jenis jabatan pekerjaan.

Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah tenaga kerja yang diterima pada proyek konstruksi PT Baruga Mitra Perkasa sebanyak 120 pekerja. Dari jumlah tersebut, sebanyak 50 pekerja direkrut melalui jalur online dan 70 pekerja direkrut melalui jalur offline.

Rekrutmen Tenaga Kerja Berdasarkan Jalur Rekrutmen

Tabel berikut menunjukkan distribusi tenaga kerja berdasarkan jalur rekrutmen.

JALUR REKRUTMEN	JUMLAH PEKERJA	PRESENTASE
Online	50	41,7%
Offline	70	58,3%
Total	120	100%

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa rekrutmen tenaga kerja melalui jalur offline lebih dominan dibandingkan jalur online. Persentase tenaga kerja yang direkrut melalui jalur offline sebesar 58,3%, sedangkan jalur online sebesar 41,7%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa perusahaan masih lebih banyak menggunakan metode rekrutmen secara langsung atau konvensional dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja proyek konstruksi.

Komposisi jabatan tenaga kerja pada proyek konstruksi PT Baruga Mitra Perkasa terdiri atas berbagai jenis pekerjaan sesuai kebutuhan proyek.

JABATAN	JUMLAH PEKERJA	PRESENTASE
Operator Pancang	16	13,3%

¹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2022), hlm. 8.

Welder	43	35,8%
Operator Semprot	20	16,7%
Operator Loader	6	5,0%
Sopir Bis	6	5,0%
Sopir LV	5	4,2%
Sopir 10 Roda	1	0,8%
Safety	5	4,2%
Koordinator Lapangan	2	1,7%
Foreman	5	4,2%
Crew Umum	11	9,1%
Total	120	100%

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa posisi welder menjadi jabatan dengan jumlah pekerja terbanyak yaitu 43 pekerja atau 35,8% dari total tenaga kerja. Selanjutnya posisi operator semprot sebanyak 20 pekerja atau 16,7%, dan operator pancang sebanyak 16 pekerja atau 13,3%. Sementara itu, jabatan dengan jumlah tenaga kerja paling sedikit adalah sopir 10 roda sebanyak 1 pekerja atau 0,8%.

Analisis Sistem Rekrutmen Tenaga Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Baruga Mitra Perkasa menggunakan dua metode rekrutmen tenaga kerja, yaitu jalur online dan offline. Rekrutmen online dilakukan melalui media digital seperti media sosial dan platform pencarian kerja, sedangkan rekrutmen offline dilakukan secara langsung melalui rekomendasi pekerja lama dan perekrutan di lapangan.

Berdasarkan hasil penelitian, metode rekrutmen offline masih mendominasi proses perekrutan tenaga kerja dengan persentase sebesar 58,3%. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan konstruksi masih cenderung menggunakan metode perekrutan secara langsung karena dianggap lebih efektif dalam memperoleh tenaga kerja lapangan yang memiliki keterampilan teknis dan pengalaman kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Khofifah dan Ikhrum yang menyatakan bahwa metode rekrutmen offline masih efektif dalam memperoleh tenaga kerja berkualitas, terutama pada pekerjaan lapangan yang membutuhkan kemampuan teknis tertentu.¹¹ Selain itu, Hussain, Hussain, dan Cheema juga menjelaskan bahwa sektor konstruksi lebih banyak menggunakan metode rekrutmen tradisional karena memudahkan perusahaan dalam menilai kemampuan pekerja secara langsung.¹²

Meskipun demikian, penggunaan rekrutmen online juga memberikan kontribusi yang cukup besar dalam proses perekrutan tenaga kerja. Persentase tenaga kerja yang direkrut melalui jalur online mencapai 41,7%. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan mulai memanfaatkan teknologi digital untuk memperluas jangkauan pencarian tenaga kerja.

¹¹ Siti Nur Khofifah dan Muhammad Alif Dwi Ikhrum, "Analisis Metode Seleksi Online dan Offline terhadap Kualitas Karyawan," *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi* Vol. 1, No. 3 (2022).

¹² Tasawar Hussain, Faryad Hussain, dan Shahan Mehmood Cheema, "Effectiveness of Methods for Selection and Recruitment: Evidence from Construction Industry of Pakistan," *Journal of Development and Social Sciences* Vol. 4, No. 1 (2023).

Penelitian Septiani, Novianti, dan Julianty menjelaskan bahwa penggunaan sistem rekrutmen online mampu meningkatkan efisiensi proses perekrutan tenaga kerja karena perusahaan dapat menjangkau lebih banyak pelamar dalam waktu yang lebih singkat.¹³ Selain itu, Ramadhani dan Rizqi menyatakan bahwa rekrutmen online membantu perusahaan mengurangi biaya administrasi dan mempercepat penyebaran informasi lowongan kerja.¹⁴ Dengan demikian, kombinasi antara rekrutmen online dan offline menjadi strategi yang efektif dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja pada perusahaan konstruksi.

Berdasarkan hasil penelitian, posisi welder menjadi jabatan dengan jumlah tenaga kerja terbesar yaitu sebanyak 43 pekerja atau 35,8% dari total tenaga kerja. Tingginya kebutuhan tenaga kerja pada posisi welder menunjukkan bahwa pekerjaan pengelasan memiliki peran penting dalam pelaksanaan proyek konstruksi.

Selain welder, posisi operator semprot dan operator pancang juga memiliki jumlah tenaga kerja yang cukup besar. Hal tersebut menunjukkan bahwa penggunaan alat dan pekerjaan teknis menjadi bagian utama dalam pelaksanaan proyek konstruksi di PT Baruga Mitra Perkasa.

Menurut Gabriel, Ismail, dan Jaffu, kualitas dan ketersediaan tenaga kerja teknis sangat memengaruhi efektivitas pelaksanaan proyek konstruksi, termasuk terhadap produktivitas kerja dan efisiensi biaya proyek.¹⁵ Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa tenaga kerja yang direkrut memiliki kemampuan sesuai kebutuhan pekerjaan di lapangan.

Jumlah tenaga kerja pada jabatan crew umum juga cukup besar yaitu sebanyak 11 pekerja. Posisi ini berfungsi membantu pekerjaan umum di lapangan sehingga mendukung kelancaran pelaksanaan proyek.

Sementara itu, jabatan seperti koordinator lapangan, safety, dan foreman memiliki jumlah tenaga kerja lebih sedikit karena posisi tersebut lebih berfokus pada pengawasan dan pengendalian pekerjaan proyek. Meskipun jumlahnya lebih sedikit, posisi tersebut memiliki peran penting dalam menjaga keselamatan kerja dan memastikan pekerjaan berjalan sesuai standar operasional perusahaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebutuhan tenaga kerja pada proyek konstruksi lebih banyak didominasi oleh tenaga kerja teknis dibandingkan tenaga kerja administrasi. Hal ini sesuai dengan karakteristik pekerjaan konstruksi yang membutuhkan keterampilan lapangan dan kemampuan pengoperasian alat kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa PT Baruga Mitra Perkasa menggunakan rekrutmen online dan offline dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja proyek konstruksi, dengan rekrutmen offline lebih dominan (70 pekerja) dibandingkan online (50

¹³ Anggi Dwi Septiani, Dinda Novianti, dan Siti Nur Julianty, "Penggunaan Rekrutmen dan Seleksi Online dalam Mengelola Sumber Daya Manusia di Era Digital 4.0," *Paraduta: Jurnal Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial* Vol. 2, No. 2 (2024).

¹⁴ Farosah Ramadhani dan Maulidiah Amalina Rizqi, "Analisis Efektivitas Penerapan Proses Rekrutmen Online pada Salah Satu PT Penyedia Tenaga Kerja di Kota Gresik," *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan* Vol. 13, No. 1 (2024).

¹⁵ Debora Gabriel, Ismail Juma Ismail, dan Richard Jaffu, "Linking Human Resource Recruitment and Cost Performance of Force Account Construction Projects," *Cogent Engineering* Vol. 11, No. 1 (2024).

pekerja). Hal ini menunjukkan bahwa rekrutmen langsung masih dianggap lebih efektif untuk memperoleh tenaga kerja teknis yang berpengalaman. Dari komposisi jabatan, posisi welder mendominasi dengan 43 pekerja (35,8%), diikuti operator semprot dan operator pancang, yang mencerminkan tingginya kebutuhan tenaga kerja lapangan. Oleh karena itu, kombinasi rekrutmen online dan offline dinilai efektif dan perlu terus dikembangkan untuk meningkatkan efisiensi proses perekrutan tenaga kerja konstruksi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggi Dwi Septiani, Dinda Novianti, dan Siti Nur Julianti, "Penggunaan Rekrutmen dan Seleksi Online dalam Mengelola Sumber Daya Manusia di Era Digital 4.0," *Paraduta: Jurnal Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial* Vol. 2, No. 2 (2024).
- Aulia Hasanah dkk., "Efektivitas Sistem Rekrutmen Online dalam Efisiensi Proses Seleksi," *JGK (Jurnal Guru Kita)* Vol. 10, No. 1 (2025).
- Debora Gabriel, Ismail Juma Ismail, dan Richard Jaffu, "Linking Human Resource Recruitment and Cost Performance of Force Account Construction Projects," *Cogent Engineering* Vol. 11, No. 1 (2024).
- Farosah Ramadhani dan Maulidiah Amalina Rizqi, "Analisis Efektivitas Penerapan Proses Rekrutmen Online pada Salah Satu PT Penyedia Tenaga Kerja di Kota Gresik," *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan* Vol. 13, No. 1 (2024).
- Fathur Nikmah, Hasan, dan Lailatul Nur Ainie, "Analisis Prosedur Rekrutmen dalam Upaya Pemenuhan Tenaga Kerja," *Jurnal Administrasi dan Bisnis* Vol. 12, No. 1 (2018).
- Niko Wahyu Krisbiyanto, Joko Mulyono Wibowo, dan Mega Ariani, "Dilema Pasar Tenaga Kerja Indonesia: Studi Kasus Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada Instansi Keuangan X," *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)* Vol. 7, No. 6 (2024).
- Olivia Hanny Widjaya dan Lina Utama, "Analisis Sistem dan Prosedur Rekrutmen Calon Sumber Daya Manusia PT Hero Supermarket Tbk Jakarta," *Jurnal Ekonomi* Vol. 22, No. 1 (2017).
- Renaldi Fernandi dan Ery Dewayani, "Sistem Informasi E-Rekrutmen Berbasis Web pada PT Pharos Indonesia," *Jurnal Ilmu Komputer dan Sistem Informasi* Vol. 11, No. 1 (2023).
- Siti Nur Khofifah dan Muhammad Alif Dwi Ikham, "Analisis Metode Seleksi Online dan Offline terhadap Kualitas Karyawan," *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi* Vol. 1, No. 3 (2022).
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2022), hlm. 8.
- Sukanta dan Febriana Angelia Purba, "Pengaruh Proses Rekrutmen Secara Online dan Offline terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Startup," *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* Vol. 12, No. 2 (2021): 323–334.
- Tasawar Hussain, Faryad Hussain, dan Shahan Mehmood Cheema, "Effectiveness of Methods for Selection and Recruitment: Evidence from Construction Industry of Pakistan," *Journal of Development and Social Sciences* Vol. 4, No. 1 (2023).