

CV, RESUME, COVER LETTER

Muhammad Yunus¹, Edomi Saputra²

E-mail Korespondensi: myunus.out@gmail.com

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan,
Universitas Islam Mamba'ul Ulum Jambi

ABSTRAK

Globalisasi telah memperluas peluang sekaligus meningkatkan persaingan dalam pasar kerja internasional. Kondisi tersebut menuntut individu, termasuk lulusan Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam (MPI), untuk tidak hanya memiliki kompetensi akademik dan profesional, tetapi juga kemampuan merepresentasikan kompetensinya melalui dokumen aplikasi karir yang efektif. Penulisan ini bertujuan untuk menganalisis struktur *Curriculum Vitae* (CV) dan *resume* yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja internasional, menguraikan teknik penyusunan *cover letter* yang profesional dan persuasif, serta menganalisis peran strategis dokumen aplikasi dalam proses rekrutmen global dari perspektif Manajemen Pendidikan Islam. Metode yang digunakan adalah studi kepustakaan (*library research*) dengan pendekatan deskriptif-kualitatif melalui kajian terhadap literatur yang membahas kepemimpinan pendidikan Islam, rekrutmen internasional, CV dan *resume*, *Applicant Tracking System* (ATS), serta *cover letter*. Hasil kajian menunjukkan bahwa CV dan *resume* memiliki karakteristik yang berbeda, terutama dari aspek tujuan, panjang, dan tingkat penyesuaian terhadap posisi yang dilamar. Dokumen tersebut perlu disusun secara sistematis dan dioptimalkan agar kompatibel dengan ATS. Sementara itu, *cover letter* berfungsi sebagai instrumen naratif dan persuasif yang menghubungkan kompetensi kandidat dengan kebutuhan institusi. Dalam perspektif Manajemen Pendidikan Islam, penyusunan dokumen karir secara profesional juga mencerminkan nilai *itqan*, *Al-Qawiy*, dan *Al-Amin*. Dengan demikian, kemampuan menyusun CV, *resume*, dan *cover letter* secara efektif merupakan bagian penting dari kesiapan karir individu untuk meningkatkan daya saing dalam proses rekrutmen internasional.

Kata Kunci: *Curriculum Vitae*, Resume, Cover Letter, Bimbingan Karir Internasional, Rekrutmen Global, Manajemen Pendidikan Islam.

ABSTRACT

Globalization has expanded career opportunities while simultaneously increasing competition in the international labor market. This condition requires individuals, including graduates of the Master's Program in Islamic Education Management, to possess not only academic and professional competencies but also the ability to effectively represent their qualifications through professional career application documents. This study

Article History

Received: Juli 2026

Reviewed: Juli 2026

Published: Juli 2026

Plagirism Checker No
27676

Copyright : Author
Publish by : Tashdiq



This work is licensed under
a [Creative Commons
Attribution-NonCommercial
4.0 International License](#)

aims to analyze the structure of *Curriculum Vitae* (CV) and resumes that meet the requirements of the international labor market, describe techniques for preparing professional and persuasive cover letters, and analyze the strategic role of application documents in the global recruitment process from the perspective of Islamic Education Management. This study employs a qualitative descriptive approach using a library research method by reviewing literature related to Islamic educational leadership, international recruitment, CVs and resumes, Applicant Tracking Systems (ATS), and cover letters. The findings indicate that CVs and resumes have different characteristics, particularly in terms of purpose, length, and the degree of customization required for the position being applied for. These documents should be systematically structured and optimized to ensure compatibility with ATS. Meanwhile, a cover letter serves as a narrative and persuasive instrument that connects a candidate's competencies and professional experience with the needs of the prospective institution. From the perspective of Islamic Education Management, the professional preparation of career application documents also reflects the values of *itqan*, *Al-Qawiy*, and *Al-Amin*. Therefore, the ability to effectively prepare CVs, resumes, and cover letters is an essential component of career readiness that can enhance an individual's competitiveness in the international recruitment process.

Keywords: *Curriculum Vitae*, Resume, Cover Letter, International Career Guidance, Global Recruitment, Islamic Education Management.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi telah membawa perubahan signifikan terhadap lanskap ketenagakerjaan profesional. Batas-batas geografis dalam memperoleh pekerjaan semakin terbuka seiring dengan perkembangan teknologi informasi, mobilitas tenaga kerja, serta meningkatnya kebutuhan organisasi terhadap sumber daya manusia yang memiliki kompetensi berskala internasional. Kondisi tersebut juga berpengaruh terhadap dunia pendidikan Islam yang saat ini menghadapi tuntutan peningkatan mutu dan profesionalisme pada tingkat global. Oleh karena itu, lulusan Pascasarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) tidak hanya dipersiapkan untuk menempati posisi manajerial pada tingkat domestik, tetapi juga memiliki peluang untuk berkarir sebagai pemimpin pendidikan, konsultan, peneliti, maupun praktisi pada institusi berskala internasional. Dalam konteks tersebut, dibutuhkan sumber daya manusia yang mampu mengintegrasikan kompetensi manajerial modern dengan nilai-nilai moral dan profesionalisme Islam (Arifin, 2022).

Namun, kompetensi akademik yang dimiliki oleh seorang lulusan tidak selalu secara otomatis menjamin keberhasilan dalam memasuki pasar kerja internasional. Salah satu tantangan yang dihadapi adalah adanya kesenjangan antara kemampuan substantif individu dengan kemampuan dalam merepresentasikan kompetensi tersebut kepada calon pemberi kerja. Representasi profesional menjadi bagian penting karena proses rekrutmen pada umumnya dimulai dari penilaian terhadap dokumen aplikasi yang disampaikan oleh kandidat. Dokumen seperti *Curriculum Vitae* (CV), *resume*, dan *cover letter* tidak hanya berfungsi sebagai persyaratan administratif, tetapi juga menjadi media komunikasi awal antara kandidat dengan organisasi atau institusi yang dituju (Sullivan, 2023). Hal ini sesuai dengan permasalahan utama

yang dikemukakan dalam makalah, yaitu masih adanya kesenjangan antara kapasitas akademik lulusan dan kemampuan merepresentasikan diri melalui dokumen aplikasi berstandar global.

CV dan *resume* merupakan dua instrumen penting dalam proses rekrutmen yang memiliki fungsi dan karakteristik berbeda. CV umumnya menyajikan informasi mengenai perjalanan akademik dan profesional seseorang secara lebih komprehensif, sedangkan *resume* merupakan dokumen yang lebih ringkas dan disesuaikan dengan kebutuhan posisi tertentu. Dalam konteks pasar kerja internasional, kemampuan membedakan dan menggunakan kedua dokumen tersebut secara tepat menjadi penting agar kandidat mampu menampilkan kompetensi yang relevan dengan posisi yang dilamar (Smart, 2021).

Perkembangan teknologi juga membawa perubahan terhadap proses seleksi dokumen lamaran. Institusi berskala global semakin memanfaatkan *Applicant Tracking System* (ATS) untuk membantu melakukan penyaringan awal terhadap dokumen kandidat. Sistem tersebut bekerja dengan memindai dan mencocokkan informasi serta kata kunci dalam CV atau *resume* dengan persyaratan yang terdapat dalam deskripsi pekerjaan. Oleh karena itu, penyusunan dokumen aplikasi tidak hanya harus menarik bagi perekrut secara langsung, tetapi juga perlu mempertimbangkan keterbacaan oleh sistem digital. Penggunaan format yang sederhana, struktur yang sistematis, serta integrasi kata kunci yang relevan menjadi bagian penting dalam optimalisasi dokumen aplikasi (Jenkins, 2024). Makalah yang menjadi dasar kajian ini juga menekankan penggunaan format standar, penghindaran desain yang terlalu kompleks, serta penggunaan kata kunci industri secara natural sebagai strategi optimasi ATS.

Selain CV dan *resume*, *cover letter* memiliki kedudukan strategis sebagai dokumen yang memberikan konteks terhadap kompetensi dan pengalaman kandidat. Jika CV dan *resume* berorientasi pada penyajian fakta mengenai pendidikan, pengalaman, keahlian, dan pencapaian, maka *cover letter* memungkinkan kandidat menjelaskan hubungan antara pengalaman yang dimiliki dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu, *cover letter* perlu disusun secara persuasif, profesional, dan spesifik terhadap institusi serta posisi yang dilamar (Yate, 2020).

Dalam proses rekrutmen internasional yang kompetitif, dokumen aplikasi juga berfungsi sebagai representasi identitas profesional kandidat. Struktur dokumen yang jelas, bahasa yang profesional, informasi yang relevan, dan minimnya kesalahan penulisan dapat memberikan kesan mengenai tingkat profesionalisme serta perhatian kandidat terhadap detail. Makalah ini mengemukakan bahwa dokumen aplikasi berperan sebagai *primary screening tool* sekaligus "duta digital" yang merepresentasikan identitas profesional dan keseriusan seorang kandidat.

Dalam perspektif Manajemen Pendidikan Islam, profesionalisme dalam penyusunan dokumen karir memiliki dimensi yang lebih luas. Penyajian informasi secara akurat, jujur, sistematis, dan profesional dapat dikaitkan dengan nilai *itqan* atau kesungguhan dalam menghasilkan pekerjaan berkualitas. Selain itu, kompetensi dan integritas kandidat dapat dikontekstualisasikan melalui konsep *Al-Qawiyy* dan *Al-Amin*. *Al-Qawiyy* merepresentasikan kekuatan dan kompetensi yang dapat ditunjukkan melalui pendidikan, pengalaman, keahlian, dan sertifikasi, sedangkan *Al-Amin* merepresentasikan integritas serta kejujuran dalam menyampaikan informasi mengenai diri sendiri. Dalam makalah ditegaskan bahwa validitas dan kejujuran informasi merupakan manifestasi *Al-Amin*, sehingga kandidat tidak seharusnya melakukan manipulasi pencapaian maupun data dalam dokumen karir.

Berdasarkan uraian tersebut, pemahaman mengenai CV, *resume*, dan *cover letter* menjadi salah satu aspek penting dalam bimbingan karir internasional. Kajian mengenai ketiga dokumen tersebut diperlukan untuk memberikan pemahaman mengenai struktur CV dan *resume* yang efektif, teknik penulisan *cover letter* yang persuasif dan profesional, serta kedudukan dokumen aplikasi dalam proses rekrutmen global. Bagi mahasiswa dan lulusan Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam, kemampuan tersebut diharapkan dapat membantu mengontekstualisasikan kompetensi akademik dan manajerial ke dalam bentuk dokumen profesional yang memenuhi kebutuhan pasar kerja internasional sekaligus mencerminkan nilai-nilai profesionalisme Islam.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif-kualitatif dengan metode studi kepustakaan (*library research*). Metode ini digunakan untuk mengkaji dan menganalisis berbagai konsep yang berkaitan dengan *Curriculum Vitae* (CV), *resume*, *cover letter*, proses rekrutmen internasional, *Applicant Tracking System* (ATS), serta nilai-nilai profesionalisme dalam perspektif Manajemen Pendidikan Islam.

Sumber data penelitian berupa data sekunder yang berasal dari buku dan laporan yang menjadi rujukan utama dalam makalah. Literatur tersebut meliputi kajian mengenai kepemimpinan pendidikan Islam di era globalisasi (Arifin, 2022), strategi rekrutmen internasional (Sullivan, 2023), penyusunan CV dan *resume* untuk kebutuhan global (Smart, 2021), strategi penyajian pencapaian profesional (Bock, 2015), penggunaan teknologi dalam proses rekrutmen (Jenkins, 2024), teknik penyusunan *cover letter* (Yate, 2020), laporan mengenai proses akuisisi talenta dari Society for Human Resource Management (2023), serta literatur Islam yang berkaitan dengan konsep profesionalisme atau *itqan* (Al-Baihaqi, 2003).

Pengumpulan data dilakukan melalui teknik dokumentasi dengan mengidentifikasi, membaca, dan mengkaji sumber-sumber literatur yang relevan dengan fokus pembahasan. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara deskriptif melalui tahapan pengelompokan informasi berdasarkan tema utama, yaitu: (1) karakteristik dan struktur CV serta *resume* untuk pasar kerja internasional; (2) optimalisasi CV dan *resume* terhadap ATS; (3) teknik penyusunan *cover letter* yang profesional dan persuasif; dan (4) peran strategis dokumen aplikasi dalam proses rekrutmen global yang diintegrasikan dengan perspektif Manajemen Pendidikan Islam. Hasil analisis selanjutnya disintesis untuk memperoleh pemahaman komprehensif mengenai pentingnya dokumen aplikasi sebagai instrumen kesiapan karir internasional.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Perbedaan dan Struktur CV serta Resume dalam Pasar Kerja Internasional

Hasil kajian menunjukkan bahwa CV dan *resume* memiliki fungsi dasar yang sama sebagai instrumen representasi profesional, tetapi berbeda dalam struktur, panjang, tujuan, dan fokus informasi yang disampaikan. CV merupakan dokumen yang memberikan gambaran komprehensif mengenai perjalanan akademik dan profesional seseorang. Dokumen tersebut dapat terdiri atas beberapa halaman sesuai dengan pengalaman dan rekam jejak kandidat. Sebaliknya, *resume* memiliki karakteristik yang lebih ringkas, umumnya terdiri atas satu hingga dua halaman, dan disesuaikan secara spesifik dengan posisi pekerjaan yang dituju (Smart, 2021).

Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa pemilihan jenis dokumen perlu disesuaikan dengan konteks karir. Bagi lulusan Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam yang melamar posisi akademik, penelitian, atau konsultasi pada tingkat internasional, CV akademik dapat menjadi pilihan yang lebih tepat karena memungkinkan kandidat menyajikan riwayat akademik dan profesional secara komprehensif. Sebaliknya, untuk posisi manajerial operasional pada organisasi nonpemerintah internasional maupun korporasi multinasional, penggunaan *resume* yang lebih ringkas dan relevan terhadap posisi tertentu dinilai lebih efektif.

Struktur CV atau *resume* yang kompetitif pada pasar internasional setidaknya mencakup informasi kontak (*contact information*), ringkasan profesional (*professional summary*), pengalaman profesional (*professional experience*), pendidikan (*education*), serta keahlian dan sertifikasi (*skills and certifications*). Pada bagian pengalaman profesional, kandidat perlu mengutamakan pencapaian yang terukur daripada hanya mencantumkan daftar tugas. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan adalah formula XYZ, yaitu menjelaskan pencapaian (X), ukuran keberhasilan (Y), dan tindakan yang dilakukan untuk mencapainya (Z) (Bock, 2015). Komponen-komponen utama CV dan *resume* tersebut juga menjadi struktur yang direkomendasikan dalam makalah.

3.2 Optimalisasi CV dan Resume terhadap Applicant Tracking System (ATS)

Transformasi digital dalam proses rekrutmen menyebabkan penyusunan CV dan *resume* perlu mempertimbangkan penggunaan *Applicant Tracking System* (ATS). Sistem tersebut digunakan untuk membantu melakukan pemindaian, penyaringan, dan pemeringkatan dokumen kandidat berdasarkan kesesuaian informasi dan kata kunci dengan deskripsi pekerjaan yang tersedia (Jenkins, 2024).

Implikasinya adalah kandidat perlu menyusun dokumen yang tidak hanya menarik secara visual, tetapi juga mudah diproses oleh sistem. Dokumen sebaiknya menggunakan format yang umum dan mudah dibaca, seperti PDF atau DOCX, serta menghindari desain yang terlalu kompleks, penggunaan kolom ganda, grafik yang berlebihan, maupun jenis huruf yang tidak standar. Selain itu, kandidat perlu mengintegrasikan kata kunci yang relevan dengan bidang pekerjaan secara natural. Dalam konteks Manajemen Pendidikan Islam, misalnya, istilah seperti *Educational Leadership* dan *Curricular Design* dapat digunakan apabila relevan dengan deskripsi posisi yang dilamar.

Dengan demikian, kemampuan mengoptimalkan dokumen terhadap ATS menjadi bagian dari literasi karir digital. Kandidat perlu memahami bahwa kualitas kompetensi harus didukung oleh strategi penyajian informasi yang memungkinkan dokumen melewati tahap penyaringan awal sebelum dinilai lebih lanjut oleh perekrut.

3.3 Teknik Penyusunan Cover Letter yang Persuasif dan Profesional

Hasil kajian menunjukkan bahwa *cover letter* memiliki fungsi berbeda tetapi saling melengkapi dengan CV dan *resume*. CV dan *resume* berfungsi menyampaikan fakta mengenai kompetensi dan pengalaman kandidat, sedangkan *cover letter* memberikan konteks dan narasi terhadap informasi tersebut. Dengan demikian, *cover letter* berfungsi sebagai penghubung antara kompetensi kandidat dengan kebutuhan spesifik organisasi yang dituju (Yate, 2020).

Secara struktural, *cover letter* standar internasional terdiri atas *header*, *salutation*, *introduction*, *body paragraphs*, *connection to the institution*, serta *conclusion and call to action*. Bagian isi sebaiknya tidak sekadar mengulang informasi yang terdapat dalam CV. Kandidat perlu menjelaskan pengalaman konkret mengenai keberhasilan dalam menyelesaikan masalah, memimpin tim, atau menghasilkan inovasi. Selain itu, kandidat perlu menunjukkan pemahaman terhadap institusi yang dilamar dengan menghubungkan visi, misi, dan nilai organisasi dengan pengalaman serta kompetensi yang dimilikinya.

Dari aspek retorika, *cover letter* yang efektif perlu menggunakan gaya komunikasi yang percaya diri tetapi tetap rendah hati (*confident yet humble*). Orientasi penulisan juga perlu diarahkan pada kontribusi yang dapat diberikan kandidat kepada organisasi atau *what I can do for you*, bukan hanya keuntungan yang ingin diperoleh kandidat dari organisasi. Pendekatan tersebut dapat memperkuat daya persuasif dokumen karena menunjukkan orientasi kandidat terhadap penciptaan nilai dan kontribusi profesional.

3.4 Peran Strategis Dokumen Aplikasi dalam Rekrutmen Global

CV, *resume*, dan *cover letter* memiliki posisi strategis dalam proses rekrutmen internasional karena berfungsi sebagai instrumen penyaringan awal kandidat. Dalam situasi ketika sebuah posisi dapat menarik banyak pelamar, perekrut perlu melakukan evaluasi awal terhadap dokumen yang diterima. Oleh karena itu, struktur yang jelas, penggunaan bahasa profesional, relevansi informasi, serta ketelitian dalam penulisan menjadi faktor penting dalam membangun impresi awal kandidat.

Dokumen aplikasi juga dapat dipandang sebagai "duta digital" yang merepresentasikan identitas profesional seseorang. Dokumen yang tersusun dengan baik dapat mencerminkan tingkat intelektualitas, perhatian terhadap detail, dan keseriusan kandidat. Sebaliknya, dokumen yang tidak terstruktur, terlalu bertele-tele, dan memiliki banyak kesalahan penulisan berpotensi mengurangi peluang kandidat untuk melanjutkan ke tahapan seleksi berikutnya.

Makalah yang dikaji mengaitkan hal tersebut dengan ketatnya persaingan dalam rekrutmen internasional dan pentingnya dokumen sebagai *primary screening tool* (Society for Human Resource Management, 2023).

3.5 Integrasi Nilai Profesionalisme Islam dalam Dokumen Karir

Dalam perspektif Manajemen Pendidikan Islam, penyusunan dokumen aplikasi dapat dikaitkan dengan nilai *itqan*, yaitu kesungguhan, profesionalisme, dan upaya menghasilkan pekerjaan berkualitas. Penyusunan CV, *resume*, dan *cover letter* dengan struktur yang sistematis, bahasa yang tepat, dan strategi yang matang merupakan salah satu bentuk penerapan profesionalisme dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja (Al-Baihaqi, 2003).

Selain *itqan*, konsep *Al-Qawiyy* dan *Al-Amin* juga relevan dengan representasi profesional seorang kandidat. *Al-Qawiyy* dapat direpresentasikan melalui kompetensi yang dicantumkan dalam dokumen, seperti riwayat pendidikan, pengalaman organisasi, sertifikasi keahlian, serta penguasaan kompetensi manajerial. Sementara itu, *Al-Amin* diwujudkan melalui integritas dan kejujuran informasi yang disampaikan. Oleh karena itu, kandidat harus menghindari manipulasi data, melebih-lebihkan pencapaian (*resume padding*), maupun bentuk ketidakjujuran lainnya. Prinsip ini sejalan dengan QS. Al-Qashash ayat 26 mengenai karakter individu yang kuat atau kompeten sekaligus dapat dipercaya.

Integrasi kedua prinsip tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan karir dalam perspektif Manajemen Pendidikan Islam tidak hanya ditentukan oleh kemampuan menampilkan kompetensi secara profesional, tetapi juga oleh integritas dalam merepresentasikan kompetensi tersebut. Dengan demikian, dokumen aplikasi yang efektif idealnya mampu menunjukkan keseimbangan antara kualitas profesional dan kredibilitas moral kandidat.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian dapat disimpulkan bahwa CV, *resume*, dan *cover letter* merupakan instrumen strategis dalam menghadapi proses rekrutmen pada pasar kerja internasional. CV dan *resume* memiliki karakteristik yang berbeda. CV menyajikan perjalanan akademik dan profesional secara lebih komprehensif, sedangkan *resume* berorientasi pada ringkasan pencapaian dan kompetensi yang disesuaikan dengan kebutuhan posisi tertentu. Dalam era digital, penyusunan kedua dokumen tersebut juga perlu mempertimbangkan kompatibilitas terhadap *Applicant Tracking System* (ATS) melalui penggunaan struktur yang sederhana, format yang mudah dibaca, serta kata kunci yang relevan dengan pekerjaan.

Cover letter berfungsi melengkapi CV atau *resume* melalui penyajian narasi yang menghubungkan pengalaman dan kompetensi kandidat dengan kebutuhan organisasi. Penyusunan *cover letter* yang efektif memerlukan struktur yang sistematis, komunikasi persuasif, serta orientasi terhadap kontribusi yang dapat diberikan kepada institusi. Secara keseluruhan, CV, *resume*, dan *cover letter* berfungsi sebagai representasi identitas profesional sekaligus instrumen penyaringan awal dalam proses rekrutmen global.

Dalam perspektif Manajemen Pendidikan Islam, profesionalisme penyusunan dokumen karir dapat dipahami sebagai implementasi nilai *itqan*, sedangkan kualitas kandidat tercermin melalui prinsip *Al-Qawiyy* dan *Al-Amin*. Kompetensi perlu ditampilkan secara jelas dan relevan, tetapi tetap berlandaskan integritas dan kejujuran informasi. Oleh karena itu, kemampuan menyusun dan mengoptimalkan dokumen aplikasi sesuai standar internasional perlu menjadi bagian dari kesiapan karir mahasiswa dan lulusan Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam agar mampu meningkatkan daya saing sekaligus mempertahankan nilai-nilai profesionalisme Islam. Kesimpulan ini selaras dengan tiga pokok kesimpulan dalam makalah asli mengenai perbedaan CV dan *resume*, fungsi persuasif *cover letter*, serta integrasi dokumen karir dengan nilai *itqan*, *Al-Qawiyy*, dan *Al-Amin*.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Baihaqi, Abu Bakar. (2003). *Shu'ab al-Iman (Cabang-Cabang Keimanan)*. Riyadh: Al-Maktabah Al-Rusyd.
- Arifin, M. (2022). *Kepemimpinan Pendidikan Islam di Era Globalisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bock, Laszlo. (2015). *Work Rules!: Insights from Inside Google that Will Transform How You Live and Lead*. New York: Twelve.
- Jenkins, David. (2024). *Automated Recruitment and the Future of HR*. Chicago: University of Chicago Press.
- Smart, Rebecca. (2021). *Crafting Global Profiles: The Definitive Guide to CVs and Resumes*. London: Routledge.
- Society for Human Resource Management. (2023). *Talent Acquisition Benchmark Report*. Alexandria: SHRM Foundation.
- Sullivan, John M. (2023). *International Recruitment Trends and Strategies*. New York: Academic Press.
- Yate, Martin. (2020). *Knock 'em Dead Cover Letters: Great Letters to Get You the Job*. Avon: Adams Media.