

Analisis Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada CV Karyamekar Putera Sejahtera

Dede Jaelani¹, Alna Azzahra Nur Syaima²
S1 Manajemen²

Universitas Teknologi Digital¹, Universitas Teknologi Digital²

e-mail: dedejaelani@digitechuniversity.ac.id¹, alna10120679@digitechuniversity.ac.id²

Abstrak: Studi ini memiliki tujuan untuk menganalisis sistem rekrutmen dan seleksi karyawan CV. Karyamekar Putera Sejahtera. Metode penelitian yang digunakan termasuk wawancara langsung dengan manajemen HR, melihat proses rekrutmen dan seleksi secara langsung, dan menganalisis dokumen yang terkait dengan kebijakan dan prosedur yang ada. Hasil penelitian menunjukkan bahwa CV. Karyamekar Putera Sejahtera telah menerapkan sistem rekrutmen dan seleksi yang terstruktur dengan baik. Sistem tersebut memiliki Meskipun demikian, ditemukan beberapa ruang untuk perbaikan, terutama dalam hal efisiensi dan kompatibilitas metode pilihan dengan kebutuhan bisnis. Menurut penelitian ini, terus memperbarui dan meningkatkan proses seleksi dan rekrutmen untuk memastikan bahwa karyawan yang direkrut memenuhi visi dan misi perusahaan. Penelitian lebih lanjut direkomendasikan untuk mengevaluasi dampak dari perubahan yang diusulkan terhadap kinerja organisasi dan kepuasan karyawan.

Kata Kunci: Analisis, rekrutmen, sistem, dan seleksi.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Saat ini, persaingan antar bisnis semakin ketat, sehingga setiap perusahaan harus melakukan perbaikan internal untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar mereka dapat bersaing dengan perusahaan lain. Selain itu, sumber daya manusia diperlukan untuk mencapai keberhasilan serta untuk membuat perencanaan yang tepat dan akurat. SDM harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan Jobdesk masing-masing. Oleh karena itu, sistem rekrutmen dan seleksi calon tenaga kerja sangat penting untuk membangun SDM profesional.

Jika perusahaan mengetahui metode yang tepat untuk mempertahankan tingkat produktivitas setiap pekerjanya. Jika proses rekrutmen dan seleksi dilakukan dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan bisnis maka produktivitas kinerja yang tinggi akan lebih terjamin, perusahaan akan mendapatkan calon karyawan yang berbakat dan berkualitas tinggi. Rekrutmen adalah bagian dari perencanaan tenaga kerja sebelumnya, juga dikenal sebagai analisis jabatan. Meskipun rekrutmen tampak seperti proses yang sederhana, sebenarnya sangat kompleks, memakan waktu yang lama, dan mahal. Tugas rekrutmen sangat penting, cukup sulit, dan membutuhkan banyak tanggung jawab. Maka karena itu, prosedur dan seleksi karyawan yang dilakukan sangat bergantung pada kualitas SDM yang akan digunakan oleh perusahaan. Dalam suatu perusahaan proses keluar masuknya karyawan atau perputaran karyawan sudah sangat umum terjadi, namun jika perusahaan merasa kurang dan membutuhkan karyawan maka harus segera diadakan seleksi

pengambilan karyawan. Jika proses rekrutmen dilakukan dengan baik, sekumpulan pelamar akan diseleksi untuk memastikan bahwa mereka yang memenuhi persyaratan akan diterima oleh perusahaan. Sepanjang proses seleksi, pengambilan keputusan bersama. Pihak perusahaan berdiskusi atas hasil rekrutmen dan menentukan siapa yang paling cocok dengan *jobdesk* yang sedang dibutuhkan oleh perusahaan untuk kemudian diwawancarai (*interview*) dan dilakukan beberapa tes secara tertulis.

CV. Karyamekar Putera Sejahtera merupakan salah satu bisnis di bidang penggilingan dan pengolahan kapur dan pelopor dalam industri penggilingan dan produksi kalsium berkualitas tinggi. CV. Karyamekar Putera Sejahtera selalu berusaha untuk meningkatkan kompetensinya dalam memberikan pelayanan. Pada akhirnya yang menentukan tingkat keberhasilan sebuah perusahaan yaitu bergantung pada sumber daya manusia yang baik. Setelah melakukan prapenelitian penulis menemukan beberapa hal yang dianggap sebagai salah satu isu yang harus dilakukan penelitian selanjutnya diantaranya yaitu, kandidat yang kurang siap bekerja karena kurangnya pengalaman, latar belakang anggotat yang melamar tidak cocok dengan *jobdesk* yang dibutuhkan oleh perusahaan, dan kandidat yang sudah diterima dan ditetapkan menjadi karyawan akan tetapi hanya bertahan beberapa hari. Permasalahan ini yang akan mempengaruhi kinerja karyawan dan akan menghambat perusahaan.

Berdasarkan fenomena dan masalah yang terjadi, maka penulis tertarik untuk mengambil judul “**Analisis Sistem Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada CV. Karyamekar Putera Sejahtera**”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan informasi sebelumnya dan masalah saat ini, maka penulis akan memaparkan rumusan masalah berikut:

1. Bagaimana sistem rekrutmen dan seleksi karyawan dilakukan di CV. Karyamekar Putera Sejahtera?
2. Sejauh mana efektivitas sistem rekrutmen dan seleksi dalam menyeleksi karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan?
3. Apakah terdapat hambatan atau tantangan dalam implementasi sistem rekrutmen dan seleksi karyawan di CV. Karyamekar Putera Sejahtera?

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ansory dalam (Hidayat, R & Anwar, S, 2022) Sumber daya manusia adalah individu yang memimpin organisasi atau perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang membutuhkan pelatihan dan pengembangan.

Banyak orang ingin melakukan penelitian tentang sumber daya manusia saat merumuskan kebijakan karena pentingnya sumber daya manusia sebagai aset berharga yang membantu organisasi mencapai tujuan mereka. Segala sesuatu yang berkaitan dengan perekrutan, seleksi, pelatihan, penempatan, dan penilaian, disebut sebagai manajemen sumber daya manusia (MSDM). (Riniwati, H, 2016)

Pengadaan Tenaga Kerja

Pengadaan tenaga kerja merupakan proses mendapatkan jenis dan jumlah tenaga kerja yang tepat untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Chief, 2020, pembelian adalah tugas terpisah yang diberikan kepada ahli personalia di perusahaan besar. Sumber daya

manusia dikelola, diatur, dan dikembangkan oleh departemen ini. Karena ruang lingkungannya yang terbatas, pimpinan perusahaan kecil biasanya bertanggung jawab atas pembelian ini. Pengadaan tenaga kerja sendiri diadakan dengan tujuan untuk:

- (a). Menyediakan seleksi karyawan dan calon karyawan yang memenuhi kriteria.
- (b). Agar sesuai dengan strategi, pengetahuan dan nilai perusahaan.
- (c). Membantu menurunkan kemungkinan karyawan yang sudah lama bekerja meninggalkan perusahaan.
- (d). Menggabungkan program seleksi dan pelatihan dengan upaya perekrutan.
- (e). Memenuhi kewajiban perusahaan untuk memastikan kesempatan kerja yang adil.

Rekrutmen

Faustino Cardoso Gomes dalam (Malik, Wolor, & Marsofiyati, 2023) percaya bahwa rekrutmen adalah proses pencarian, penemuan, dan atraksi kandidat untuk bekerja untuk suatu organisasi atau perusahaan.

Tujuan spesifik dari rekrutmen menurut Danumiharja yang dikutip oleh (Zebua, 2020) yaitu:

- (a) untuk menentukan kebutuhan rekrutmen sekolah saat ini dan di masa depan, maka hal ini kaitannya dengan perencanaan sumber daya manusia serta analisis pekerjaan.
- (b) Untuk sejumlah calon guru dan tenaga kependidikan yang membutuhkan biaya minimum.
- (c) untuk meningkatkan tingkat keberhasilan proses seleksi dengan memberikan informasi yang jelas tentang standar yang diperlukan.

Menurut Hasibuan dalam (Dzahabiyah, Z, Zunaidah, & Farla, W, 2022) indikator-indikator rekrutmen yaitu:

1. Dasar perekrutan, sumber penarikan karyawan, harus mengikuti spesifikasi pekerjaan untuk posisi tersebut.
2. Sumber daya karyawan yang datang dari sumber daya internal dan eksternal
3. Metode penarikan karyawan tertutup dan terbuka.

Seleksi Karyawan

Hindriari dalam (Satriyani, M & Atmaja, H. E, 2021) adanya Seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai tahapan khusus untuk memilih kandidat yang paling sesuai dengan persyaratan perusahaan. Sedangkan menurut Veithzal Rivai dalam (Aryani, H & Gantari, A.D, 2020) Mengemukakan bahwa Setelah proses rekrutmen selesai, proses seleksi dilakukan.

Menurut Irianto dalam (Riadi, 2021), proses seleksi karyawan memiliki tiga tujuan utama, yaitu:

- (1) Membantu perusahaan memilih kandidat yang paling cocok untuk posisi atau posisi yang kosong
- (2) Memastikan bahwa calon karyawan dan organisasi secara keseluruhan memiliki kesempatan yang tepat untuk memilih untuk bergabung dengan perusahaan; dan
- (3) Fakta yang tidak dapat dihindari bahwa selama proses seleksi, bidang pekerjaan yang dibutuhkan semakin terbatas, yang pada akhirnya mengarah pada penawaran pekerjaan kepada satu atau lebih calon pekerja.

Menurut Siagian dalam (Islami, I. C, Sari, A. N, Akbar, A, & Mawardi, 2023) indikator untuk memilih adalah apakah pengetahuan, kemampuan, dan keahlian calon kandidat sesuai dengan pekerjaan mereka, apakah kebutuhan perusahaan mereka sesuai, dan apakah nilai-nilai personal mereka sesuai dengan perusahaan.

1. Pengalaman kerja, atau pengalaman kerja sebelumnya, adalah salah satu komponen yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi melalui pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pekerja untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Pengalaman kerja sangat penting untuk peran mereka di perusahaan.
2. Tes tertulis. Tes ini bertujuan untuk mengetahui pengetahuan atau informasi yang dimiliki kandidat. Pengetahuan yang diuji harus sesuai dengan pekerjaan.
Tes wawancara adalah percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk menentukan apakah seorang pelamar diterima.

METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan metodologi kualitatif. Tujuan dari penelitian kualitatif adalah untuk membangun konsep sensitivitas terhadap masalah yang dihadapi, memberikan penjelasan tentang fakta yang berkaitan dengan penelusuran teori dari bawah ke atas dan memperoleh pemahaman tentang setidaknya satu fenomena yang dihadapi. Data kualitatif tidak terstruktur karena variasi data dari berbagai sumber (orang, partisipasi, atau responden yang ditanyai) sangat beragam. Periset memanfaatkan kondisi ini dengan sengaja karena tujuannya adalah untuk memperoleh pemahaman yang menyeluruh dan mendalam tentang setiap peserta. Periset dapat memahami masalah yang sedang diteliti dengan lebih baik ketika semua partisipan memiliki kesempatan untuk menyampaikan pendapat mereka. Akibatnya, data kualitatif biasanya digunakan dalam penelitian eksploratori. (Istijanto, 2015)

Menurut Sugiyono dalam (Utami, Melliani, Niman Maolana, Marliyanti, & Hidayat, 2021) mengatakan bahwa penelitian kualitatif meneliti kondisi objek alami dengan peneliti sebagai alat utama.

Peneliti menggunakan pola penelitian deskriptif karena jenis masalah yang dibahas dalam penelitian ini. Penelitian deskriptif, menurut Best dalam buku Sukardi, adalah pendekatan studi yang bertujuan untuk mengembangkan dan menafsirkan objek sesuai dengan kapasitasnya. Sukardi (2015) mengatakan bahwa peneliti deskriptif yang efektif menggunakan metode dan prinsip yang sama seperti peneliti kualitatif lainnya. Selain itu, penelitian ini membutuhkan tindakan yang teliti pada setiap bagian agar dapat menjelaskan subjeknya.

Menurut Sugiyono dalam (Cahyadi, 2022) Teknik pengumpulan data adalah langkah pertama dalam penelitian, karena mendapatkan data adalah tujuan utamanya. Peneliti dalam penelitian ini menggunakan teknik studi lapangan, karena dilakukan dengan pengamatan secara langsung pada objek yang diteliti untuk mendapatkan data awal. Sumber informasi yang peneliti dapat secara langsung melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi.

PEMBAHASAN

Sistem rekrutmen dan seleksi karyawan di CV. Karyamekar Putera Sejahtera

Salah satu temuan utama penelitian ini adalah CV Karyamekar Putera Sejahtera telah menggunakan pendekatan holistik dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan dengan menggunakan berbagai metode evaluasi, seperti penilaian kepribadian, wawancara, tes pengetahuan dan keterampilan. Metode ini tidak hanya memastikan bahwa karyawan yang direkrut memiliki keterampilan teknologi yang diperlukan, tidak hanya itu, tetapi juga memastikan bahwa mereka cocok dengan budaya perusahaan. Namun, meskipun

sudah memiliki sistem yang baik, masih ada ruang untuk peningkatan. Seperti yang dikatakan oleh direktur umum & SDM Bapak RH. Yadi Firman M, SH, MH “disini sudah menjalankan semua sistem rekrutmen dan pemilihan yang sesuai dengan prosedur perusahaan dan metode evaluasi.”

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ahuja dan Gupta (2019), penggunaan teknologi informasi dalam proses pengambilan dan penerimaan karyawan dapat menghasilkan banyak keuntungan, seperti meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses serta mencegah bias dan diskriminasi. Perusahaan juga dapat mempertimbangkan untuk membuat program pelatihan karyawan baru yang lebih komprehensif.

Oleh karena itu, sebagai hasil dari penelitian ini, CV. Karyamekar Putera Sejahtera harus terus mempertimbangkan untuk mengembangkan dan meningkatkan sistem mereka untuk merekrut dan memilih karyawan. Dengan demikian, mereka dapat memastikan bahwa mendatangkan karyawan terbaik dan mempertahankan mereka dalam jangka panjang. Selain itu, perusahaan dapat mempersiapkan diri untuk tantangan yang akan datang dalam industri konstruksi yang selalu berubah dengan terus memperbaiki proses ini.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan gambaran mendalam tentang bagaimana CV Karyamekar Putera Sejahtera mengelola proses pengambilan dan pemilihan karyawan. Penelitian ini tidak hanya akan membantu perusahaan itu sendiri, tetapi juga akan memberikan informasi yang bermanfaat bagi industri konstruksi secara keseluruhan. CV. Karyamekar Putera Sejahtera dapat terus berkembang dan bersaing di pasar yang semakin kompetitif ini dengan memperkuat fondasi sumber daya manusia mereka.

Efektivitas sistem rekrutmen dan seleksi di CV. Karyamekar putera sejahtera

Setelah melakukan penelitian yang teliti terhadap efektivitas sistem rekrutmen dan seleksi di CV. Karyamekar Putera Sejahtera, sistem rekrutmen dan seleksi CV. Karyamekar Putera Sejahtera secara umum telah berhasil dalam memilih karyawan yang memenuhi kebutuhan perusahaan. Data yang dianalisis menunjukkan bahwa tingkat kecocokan antara persyaratan perusahaan dan profil karyawan yang dipekerjakan mencapai tingkat yang memuaskan. Namun, penelitian juga menemukan beberapa hal yang dapat diperbaiki untuk meningkatkan efisiensi proses. Seperti halnya yang dikatakan oleh staff SDM Ibu Ratna Setianingrum “sebenarnya kriteria yang sedang dibutuhkan oleh perusahaan dengan kriteria calon karyawan yang melamar sudah sesuai, akan tetapi tidak menutup kemungkinan bahwa ada beberapa pelamar yang tidak sesuai dengan kriteria yang sedang dibutuhkan.”

Ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Arishinta Kumaladewi (2018), yang berfokus pada teori Budiantoro. Menurut penelitian ini, tiga tujuan seleksi yang efektif tercapai: proses seleksi yang tepat memprediksi kemampuan kandidat, kemampuan kandidat yang memenuhi persyaratan mendapatkan kesempatan dalam sistem seleksi, dan manfaat dari keterlibatan tenaga SDM dalam rekrutmen dan seleksi. Perusahaan dapat mempertimbangkan untuk menggunakan metode penilaian yang lebih holistik yang sesuai dengan pekerjaan yang ditawarkan karena penelitian menunjukkan bahwa beberapa metode penilaian belum memperhitungkan semua aspek yang relevan dengan kebutuhan perusahaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa CV. Karyamekar Putera Sejahtera memiliki kesempatan untuk memperbaiki proses rekrutmen dan seleksi dengan meningkatkan komunikasi internal, membuat kriteria seleksi menjadi lebih jelas, dan menggunakan teknik penilaian yang lebih baik. Dengan memperbaiki proses-proses ini, perusahaan

dapat lebih mudah memilih karyawan yang cocok dengan budaya dan persyaratan perusahaan.

Perusahaan harus mempertimbangkan untuk melakukan pemeriksaan berkala pada proses rekrutmen dan seleksi dan melibatkan semua pihak yang terlibat, termasuk manajer HR dan manajemen tingkat atas. Selain itu, penelitian ini juga menyarankan perusahaan untuk menyelenggarakan pelatihan bagi staff HR tentang cara yang baik untuk menilai kandidat dan melakukan wawancara yang efektif. Dengan melakukan langkah-langkah ini, CV. Karyamekar Putera Sejahtera dapat meningkatkan proses pengambilan dan seleksi karyawan. Ini akan bermanfaat bagi bisnis. mencapai tujuan lebih baik dan memperkuat posisinya di pasar tenaga kerja.

Hambatan-hambatan sistem rekrutmen dan seleksi di CV. Karyamekar Putera Sejahtera

Dalam perjalanan untuk memahami sistem rekrutmen dan seleksi karyawan di CV. Karyamekar Putera Sejahtera, penelitian ini mengarahkan sorotan pada hambatan atau tantangan yang mungkin muncul selama proses implementasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan komponen yang dapat menghambat atau menghalangi implementasi sistem yang digunakan perusahaan untuk merekrut dan memilih karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem seleksi dan rekrutmen CV Karyamekar Putera Sejahtera mungkin menghadapi beberapa tantangan. Keterbatasan sumber daya manusia, tenaga kerja maupun teknologi, adalah hambatan utama. Keterbatasan ini dapat menghalangi perusahaan untuk menarik kandidat yang baik dan menilai secara menyeluruh calon karyawan.

Selain itu, hambatan lain adalah kurangnya pemahaman atau kesadaran tentang pentingnya sistem rekrutmen dan seleksi yang baik. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wilian Santosa Halim (2016), yang menemukan bahwa proses rekrutmen dan seleksi sangat penting. Sumber daya manusia yang sesuai dan memenuhi syarat untuk perusahaan tidak dapat diperoleh jika proses seleksi dan rekrutmen tidak dilakukan dengan baik. Beberapa organisasi mungkin tidak memahami manfaat jangka panjang dari investasi dalam sistem yang baik, sehingga kurangnya dukungan atau komitmen untuk implementasinya. Ada faktor internal dan eksternal yang dapat menjadi penghalang. Di pasar tenaga kerja, ada persaingan yang kuat yang dapat menyulitkan perusahaan untuk menarik dan menjaga bakat terbaik.

Selain itu, perubahan kebijakan atau undang-undang pemerintah juga dapat menimbulkan tantangan tambahan untuk menjalankan prosedur rekrutmen dan seleksi. Kesesuaian dengan budaya perusahaan atau menolak perubahan adalah masalah lain yang mungkin dihadapi. Proses organisasi dan budaya yang berubah seringkali diperlukan untuk menerapkan sistem baru, yang mungkin tidak selalu mudah diterima oleh semua anggota tim. Seperti yang dikatakan oleh direktur umum & SDM Bapak RH. Yadi Firman M, SH, MH “untuk melaksanakan tes tertulis secara keseluruhan disini itu cukup sulit karena untuk bagian tertentu contohnya seperti bagian helper yang mereka tau hanya melamar pekerjaan, wawancara, kemudian bekerja. Tidak begitu efektif jika diadakan tes tertulis untuk mereka.” Namun demikian, meskipun ada hambatan dan tantangan yang dihadapi, penelitian ini juga menunjukkan upaya perusahaan untuk mengatasi masalah tersebut. Mereka telah melakukan banyak hal, seperti meningkatkan investasi dalam teknologi, melatih lebih banyak staf HR, dan meningkatkan kesadaran tentang pentingnya sistem seleksi dan rekrutmen yang efektif. Secara keseluruhan, Penelitian ini meningkatkan pemahaman tentang kesulitan atau kesulitan yang mungkin dihadapi saat menerapkan

sistem rekrutmen dan seleksi karyawan CV Karyamekar Putera Sejahtera. Dengan menemukan dan memahami kesulitan ini, perusahaan dapat mengambil tindakan untuk mengatasi masalah ini dan memperkuat sistem rekrutmen dan seleksi mereka.

KESIMPULAN

Hasil penelitian yang dilakukan terhadap sistem rekrutmen dan seleksi karyawan CV Karyamekar Putera Sejahtera, serta evaluasi keefektifan, kesulitan, dan masalah yang dihadapinya, menghasilkan beberapa kesimpulan:

1. Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan

Studi ini menggambarkan bahwa CV Karyamekar Putera Sejahtera mengimplementasikan prosedur untuk merekrut dan memilih karyawan yang mempertimbangkan berbagai aspek, seperti pengalaman kerja, pendidikan, serta wawasan dan keterampilan yang relevan dengan posisi yang dibutuhkan. Meskipun tidak ada tes tertulis secara umum yang diadakan, proses seleksi tetap berlangsung dengan mempertimbangkan aspek-aspek lain yang relevan.

2. Efektivitas Sistem Rekrutmen dan Seleksi

Evaluasi efektivitas sistem rekrutmen dan seleksi menunjukkan bahwa meskipun tidak adanya tes tertulis secara umum, proses seleksi yang diterapkan oleh CV Karyamekar Putera Sejahtera masih mampu menyeleksi pekerja yang memenuhi persyaratan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan yang diambil mampu mempertimbangkan berbagai faktor yang relevan dalam pemilihan karyawan.

3. Tantangan dan Hambatan Implementasi

Meskipun demikian, penelitian juga mengidentifikasi beberapa tantangan dan hambatan dalam implementasi sistem rekrutmen dan seleksi karyawan di CV Karyamekar Putera Sejahtera. Salah satunya adalah ketidakterdediaan tes tertulis secara umum yang dapat menjadi kendala dalam memastikan objektivitas dan standarisasi dalam proses seleksi. Selain itu, kemungkinan adanya bias subjektif dari pihak yang terlibat dalam proses seleksi juga menjadi potensi hambatan yang perlu diperhatikan.

Daftar Pustaka

1. Aryani, H, & Gantari, A.D. (2020). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Calon Tenaga Kerja Outsourcing Pada Kantor Pusat PT Trikarya Cemerlang Jakarta. *Jurnal Akrab Juara*, 148-158.
2. Cahyadi. (2022). PENGARUH KUALITAS DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN BAJA RINGAN DI PT ARTHANINDO CEMERLANG. *EMABI: Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 60-73.
3. Dzahabiyah, Z, Zunaidah,, & Farla, W. (2022). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Muara Dua Palembang. *JEMBATAN: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 69-84.
4. Gunawan, I. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif dan Praktik* . Jakarta: PT. Bumi Aksara.
5. Hidayat, R, & Anwar, S. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *J-STAF (Shiddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah)*, 387-389.

6. Islami, I. C, Sari, A. N, Akbar, A, & Mawardi. (2023). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Penempatan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. BPD Kaltim-Kaltar Kantor Cabang Tenggarong). *JEMI*, 92-108.
7. Istijanto. (2015). *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
8. Malik, Z., Wolor, C., & Marsofiyati. (2023). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada PT Voksel Eletric Tbk. . *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 373-387.
9. Riadi, M. (2021, November). *Seleksi Karyawan- Pengertian, Tujuan, Aspek, Kualifikasi dan Langkah-langkah*. Diambil kembali dari Retrieved from KAJIAN PUSTAKA: <https://www.kajianpustaka.com/2021/11/seleksi-karyawan.html?m=1>
10. Riniwati, H. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Malang: UB Press.
11. Satriyani, M, & Atmaja, H. E. (2021). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Wijayakusuma Kebumen. *Jurnal EK & BI*, 541-549.
12. Sukardi. (2015). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Prakteknya*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
13. Utama, Z. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur: UNJ PRESS.
14. Utami, D., Melliani, D., Niman Maolana, F., Marliyanti, F., & Hidayat, A. (2021). IKLIM ORGANISASI KELURAHAN DALAM PERSPEKTIF EKOLOGI. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2735-2742.
15. Zebua, R. S. (2020). *5W+1H Rekrutmen , Seleksi, Penempatan Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Google Books.