

EVALUASI EFEKTIVITAS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PERUSAHAAN

Putri Indriyana Silvia¹, Solehudin², Nunung Nurhasanah³
Universitas Singaperbangsa Karawang
putriindriyanasilvia@gmail.com, solehudin@unsika.ac.id,
nunungnurhasanah@feb.unsika.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas proses rekrutmen dan seleksi karyawan dalam meningkatkan kinerja perusahaan, dengan PT Haramai Jaya Nusantara sebagai studi kasus. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi di PT Haramai Jaya Nusantara belum sepenuhnya efektif dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti: Kriteria seleksi yang belum jelas dan terukur; Metode seleksi yang kurang tepat; Kurangnya pelatihan bagi pewawancara; dan Proses *onboarding* yang belum optimal. Penelitian ini merekomendasikan beberapa langkah untuk meningkatkan efektivitas proses rekrutmen dan seleksi karyawan di PT Haramai Jaya Nusantara, antara lain: Mendefinisikan kriteria seleksi yang jelas dan terukur; Menggunakan metode seleksi yang lebih tepat, seperti tes kemampuan dan tes kepribadian; Memberikan pelatihan bagi pewawancara; serta Memperbaiki proses *onboarding* untuk membantu karyawan baru beradaptasi dengan perusahaan. Diharapkan dengan menerapkan rekomendasi tersebut, PT Haramai Jaya Nusantara dapat meningkatkan efektivitas proses rekrutmen dan seleksi karyawan di masa mendatang, sehingga dapat menghasilkan karyawan yang berkualitas dan berprestasi untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Kata Kunci: **Rekrutmen, Karyawan, Kinerja, Perusahaan**

ABSTRACT

This study aims to evaluate the effectiveness of the recruitment and employee selection process in improving company performance, with PT Haramai Jaya Nusantara as a case study. The research method used is qualitative with a case study approach. Data were collected through observation, interviews, and document analysis. The results of the study show that the recruitment and selection process at PT Haramai Jaya Nusantara has not been fully effective in improving the company's performance. This is due to several factors, such as: Selection criteria that are not clear and measurable; Inadequate selection methods; Lack of training for interviewers; and an onboarding process that is not optimal. This study recommends several steps to improve the effectiveness of the recruitment and selection process of employees at PT Haramai Jaya Nusantara, including: Defining clear and measurable selection criteria; Using more appropriate selection methods, such as ability tests and personality tests; Providing training for interviewers; and improve the onboarding process to help new hires adapt to the company. It is hoped that by implementing these recommendations, PT Haramai Jaya Nusantara can increase the effectiveness of the recruitment and selection process of employees in the future so that it can produce qualified and outstanding employees to be able to improve the company's performance.

Keywords: Recruitment, Employees, Performance, Company

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) juga merupakan salah satu dimensi utama dalam manajemen SDM. Dalam hal ini, yang harus diperhatikan yaitu berupa tingkat keterampilan staf atau karyawan, kemampuan staf atau karyawan, serta kapabilitas manajemen. Ketiga hal tersebut berkaitan langsung dalam penyusunan strategi SDM (Asnawi, 2016). Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Hal ini terjadi karena sumber daya manusia salah satunya berkaitan secara langsung terhadap proses produksi. Sehingga sumber daya manusia yang bagus akan menghasilkan proses produksi yang baik pula (Nopri Ariansyah, 2023).

Lancarnya produktivitas suatu perusahaan dipengaruhi oleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan sesuai pada tempatnya. Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja dari seorang karyawan selama bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok sesuai dengan jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan untuk menilai prestasi kerja karyawan dengan kinerja yang baik atau sebaliknya. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja adalah kenyamanan lingkungan kerja (Wahyuningsih, 2018).

Tingkat kesuksesan suatu perusahaan juga dapat dinilai dan dilihat dari kontribusi kinerja sumber daya manusia (SDM) perusahaan. Kelompok SDM ini dapat dilihat melalui karyawan-karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Kompetensi atau kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan bukanlah satu-satunya faktor yang dapat memengaruhi tingkat kinerja dan produktivitasnya. Akan tetapi juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor lain seperti faktor yang berasal dari luar diri karyawan seperti lingkungan kantor, peraturan atau kebijakan yang berlaku, dan gaya kepemimpinan seorang kepala organisasi atau pemimpin perusahaan yang juga ikut andil dalam menciptakan suasana kantor, serta faktor lainnya (Yuhwaningsih, 2019). Karyawan yang kompeten, terampil, dan memiliki motivasi tinggi akan berkontribusi pada pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Penelitian Limbong et al (2019) menerangkan bahwa kinerja karyawan dari suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh proses rekrutmen.

Menurut Sutrisno (2019), proses rekrutmen merupakan suatu proses pencarian, pengadaan, penemuan, dan penarikan para pelamar untuk dapat bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan. Selain itu, menurut Hasan (2022), rekrutmen merupakan suatu proses atau cara mencari dan mendapatkan sumber daya manusia yang tepat untuk mengisi kekosongan jabatan tertentu dengan melihat potensi yang dimiliki oleh para pelamar. Sedangkan proses seleksi merupakan proses untuk mempertemukan syarat-syarat yang diinginkan dengan orang yang akan diterima menjadi karyawan dapat bekerja

sebagaimana yang diharapkan perusahaan sesuai dengan yang tertera pada uraian jabatan (Mulyati, 2018).

Rekrutmen dan seleksi merupakan proses awal yang memungkinkan perusahaan untuk menemukan calon karyawan yang tepat. Kedua proses ini menjadi tolak ukur bagi perusahaan dalam membentuk kekuatan kerja yang kompeten dan berdaya saing. Strategi yang digunakan dalam rekrutmen dan seleksi tidak hanya memengaruhi keberhasilan individu yang direkrut, tetapi juga berdampak pada kesuksesan jangka panjang perusahaan (Firda & Gunawan, 2023). Apabila suatu perusahaan tidak melakukan proses seleksi dan rekrutmen yang tersusun dan terencana, maka akan terjadi resiko mendapatkan orang yang tidak tepat. Jika hal ini terjadi, maka selain produktivitas perusahaan menurun, perusahaan juga akan mengeluarkan dana yang cukup tinggi untuk biaya pelatihan dan biaya perekrutan ulang.

Penting bagi perusahaan untuk memiliki program rekrutmen dan seleksi karyawan yang efektif untuk mendapatkan talenta terbaik. Program rekrutmen dan seleksi yang efektif dapat membantu organisasi dalam (Firda & Gunawan, 2023):

- Mengidentifikasi pelamar yang *qualified* dengan bakat terbaik;
- Memastikan pelamar yang cocok dengan kebutuhan perusahaan; dan
- Berpotensi berkembang pada jangka panjang.

Namun, tidak semua program rekrutmen dan seleksi berjalan dengan efektif. Banyak organisasi yang masih mengalami kesulitan dalam menemukan karyawan yang tepat, sehingga berakibat pada kinerja organisasi yang kurang optimal.

PT Haramai Jaya Nusantara (PT Rajantara) merupakan perusahaan perseroan terbatas pada sektor tekstil sebagai penyedia serat alam dengan bidang usaha budidaya rami serta industri persiapan dan industri tekstil. PT Rajantara merupakan perusahaan rintisan yang baru didirikan pada tahun 2022 di Kota Bandung. Perusahaan ini memiliki komitmen untuk selalu meningkatkan kinerja dan daya saingnya. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan terus melakukan evaluasi terhadap proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Namun berdasarkan hasil studi pendahuluan melalui proses wawancara dengan *Owner* atau pemilik perusahaan, PT Rajantara telah melakukan rekrutmen dan seleksi karyawan pada beberapa periode kerja namun belum memiliki efektivitas yang baik dalam pelaksanaannya.

Prosedur perekrutan (*recruitment*) pada dasarnya merupakan proses untuk memperoleh tenaga kerja yang kompeten serta memiliki performance sesuai dengan bidangnya. Perekrutan didasarkan atas dasar kebutuhan departemen/divisi yang telah disetujui oleh pimpinan tertinggi, dan kebutuhan tersebut mengacu pada standar yang sudah ditetapkan berdasarkan analisa jabatan yang telah dituangkan dalam uraian pekerjaan (*job description*) (Limbong et al., 2020).

Dari latar belakang di atas, maka penelitian ini diperlukan untuk mengevaluasi efektivitas rekrutmen terhadap kinerja karyawan di PT Haramai Jaya Nusantara sehingga selain mendapatkan karyawan yang kompeten, perusahaan juga akan mendapat masukan dari penulis untuk dapat menerapkan rekomendasi-rekomendasi yang diberikan. Selain itu, dapat juga digunakan sebagai acuan dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan di perusahaan lain.

METODE PENELITIAN

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif kualitatif, dimana data-data yang dihasilkan disajikan dalam bentuk deskriptif yang akan memberikan gambaran tentang hasil dari penelitian. Objek penelitian yang dipilih yaitu PT Haramai Jaya Nusantara sebagai salah satu perusahaan rintisan atau *startup* di Kota Bandung. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan mengikuti metode Rosento (2018):

1. Observasi: Merupakan teknik pengumpulan data yang penulis lakukan dengan mengamati secara langsung PT Haramai Jaya Nusantara dengan melihat dokumen atau regulasi yang dimiliki oleh perusahaan.
2. Wawancara: Merupakan teknik pengumpulan data dengan bertanya langsung kepada Pimpinan langsung dan Staf terkait di PT Haramai Jaya Nusantara yang pernah melakukan atau terlibat dalam proses rekrutmen karyawan.
3. Dokumentasi: Merupakan teknik pengumpulan data yang penulis lakukan dengan menggunakan sumber-sumber tulisan seperti dokumen perusahaan, buku dan jurnal ilmiah, serta sumber-sumber lainnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada pimpinan perusahaan, PT Haramai Jaya Nusantara (PT Rajantara) telah melaksanakan proses rekrutmen karyawan dengan menggunakan dua teknik perekrutan, yaitu secara internal dan eksternal. Rekrutmen internal adalah rekrutmen yang ditujukan terbatas bagi karyawan internal perusahaan. Rekrutmen eksternal adalah metode rekrutmen dari eksternal perusahaan seperti dari lembaga pendidikan, pemanfaatan iklan lowongan pekerjaan ataupun biro pencari kerja (Firda & Gunawan, 2023). Secara detail, pemilihan kedua proses tersebut disampaikan oleh PT Rajantara dengan mempertimbangkan kelebihan-kelebihan serta kekurangannya. Di bawah ini, merupakan hasil wawancara mengenai perbedaan proses rekrutmen secara internal dan eksternal yang dilakukan oleh PT Rajantara.

Internal (dari dalam)

PT Rajantara sebagai perusahaan baru lebih mengutamakan proses rekrutmen secara internal dikarenakan cara ini merupakan cara yang mudah dan cepat dalam mendapatkan karyawan baru dengan kualitas dan kemampuan SDM yang sudah terukur sebelumnya sehingga kinerja karyawan bisa menjadi lebih baik. Selain itu, proses ini juga

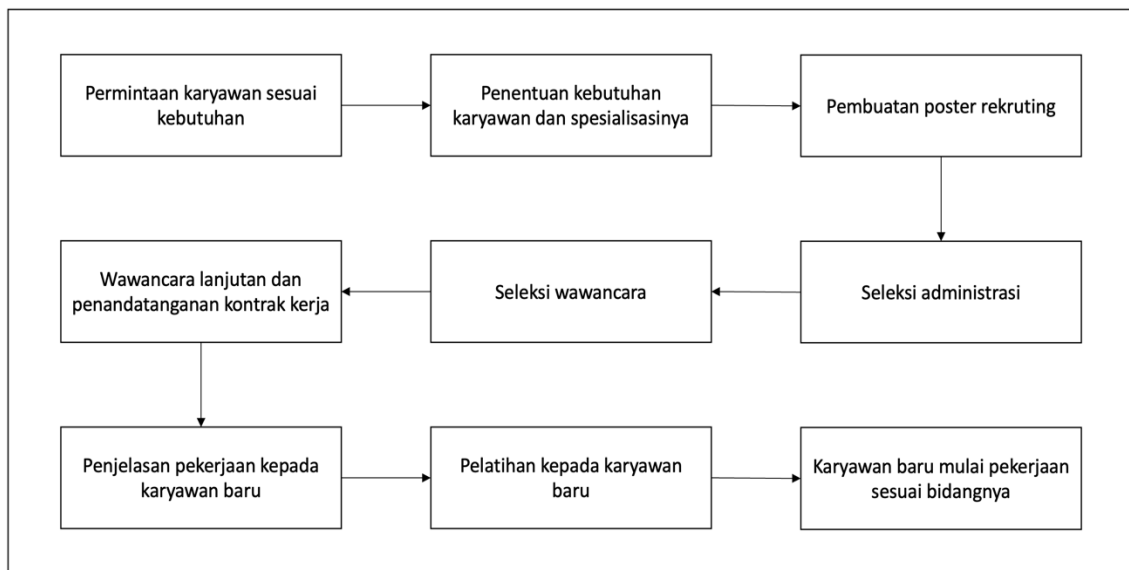
tidak membuat perusahaan mengeluarkan banyak biaya dan waktu. Proses ini juga didasarkan pada rekomendasi-rekomendasi dari beberapa orang yang bisa meyakinkan perusahaan untuk dapat menerima karyawan tersebut. Hal ini juga dilakukan agar karyawan mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Jika perusahaan ingin segera mendapatkan calon karyawan untuk mengisi jabatan yang kosong dan harus segera diisi, biasanya mereka meminta langsung kepada karyawan yang ada di perusahaan tersebut, dan bila ada teman atau saudara yang mempunyai kualifikasi yang diharapkan perusahaan, maka perusahaan akan meminta kontak atau CV (*Curriculum Vitae*) orang yang bersangkutan terlebih dahulu untuk dicek lebih lanjut. Menurut Nikmah et al., (2019), Kebijakan rekrutmen internal memiliki kelebihan terkait penambahan motivasi karyawan dalam bekerja karena melihat ada kemungkinan pengembangan karir. Kemungkinan pengembangan karir ini akan membuat karyawan merasa aman dalam bekerja.

Eksternal (dari luar perusahaan)

Selain melalui perekrutan secara internal, PT Rajantara juga melaksanakan proses pencarian karyawan dengan menggunakan perekrutan secara eksternal sebagai langkah terakhir untuk dilakukan dikarenakan perusahaan tidak menemukan calon karyawan yang kompeten di bidangnya. Cara ini dilakukan dengan menyebarkan informasi rekrutmen melalui media sosial seperti *Linked in* dan *Instagram*, atau *website* perusahaan yang bisa dilihat dari kolom karier dan bisa dilihat persyaratan-persyaratan yang ditentukan perusahaan tersebut. Proses ini biasanya dilaksanakan untuk merekrut karyawan yang memiliki kualifikasi khusus di bidang tertentu dengan sistem kontrak. Karyawan yang dibutuhkan untuk mengisi bidang tertentu ini yaitu seperti di bagian produksi dan di lapangan untuk proses budidaya tanaman rami sebagai penghasil serat.

Selama melaksanakan rekrutmen karyawan, PT Haramai Jaya Nusantara (PT Rajantara) telah melaksanakan beberapa seleksi kandidat yang dilihat dari kelengkapan administrasi, kesesuaian persyaratan dengan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, hingga persyaratan lain seperti gender, usia, domisili dan lain-lain. Spesifikasi tersebut merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, salah satunya seperti untuk tenaga produksi dan bagian koordinator lapangan.

PT Rajantara biasanya melakukan perekrutan karyawan dengan cara wawancara melalui media *zoom meeting* bagi calon karyawan eksternal, dan wawancara secara langsung bagi calon karyawan internal. Selain itu, PT Rajantara telah memiliki SOP (*Standard Operating Procedure*) atau alur dalam proses rekrutmen karyawan seperti yang ditampilkan pada **Gambar 1** berikut.



Gambar 1. Alur Rekrutmen Karyawan PT Haramai Jaya Nusantara

Berdasarkan gambar di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

Permintaan Karyawan

PT Rajantara pada bidang tertentu menilai perlunya penambahan karyawan baru dan mengajukan untuk permintaan karyawan kepada pimpinan perusahaan sebagai karyawan baru atau pengganti dari karyawan yang *resign*. Dalam hal ini, penentuan proses seleksi, baik secara internal maupun secara eksternal diputuskan.

Penentuan Kebutuhan Karyawan dan Spesialisasinya

Bidang atau divisi yang mengajukan permintaan karyawan selanjutnya berdiskusi dengan pimpinan perusahaan untuk menentukan spesialisasi SDM yang dibutuhkan.

Pembuatan Poster Rekrutmen

Proses ini dilakukan hanya apabila proses rekrutmen dilakukan secara eksternal. Hal ini dilakukan untuk menjangkau masyarakat secara luas. Setelah poster jadi, tim admin sosial media akan menyebarkan poster melalui media sosial.

Pemasangan Iklan

Bila terjadi kesepakatan dan perusahaan mampu untuk menambah karyawan, maka sumber daya manusia akan mengumumkan adanya penerimaan karyawan dengan berbagai cara antara lain yang lebih efektif dengan persyaratan-persyaratan yang memenuhi tugas dan tanggung jawab karyawan dalam pekerjaannya. Pemasangan iklan dibutuhkan jika perusahaan benar-benar membutuhkan karyawan baru sesuai dengan spesialisasi yang telah ditentukan dalam waktu yang cepat.

Seleksi Karyawan

Proses seleksi karyawan dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan a) Seleksi Administrasi, dan b) Seleksi Wawancara. Calon yang sudah memasukkan lamaran secara lengkap dan memenuhi persyaratan yang telah diinginkan tim penyeleksi kemudian menetapkan hari dan tanggal pemanggilan.

Mengundang Wawancara Karyawan untuk Validasi Data dan Penandatanganan Kontrak Kerja

Tim rekrutmen dari perusahaan akan mengundang pelamar yang lolos seleksi secara administrasi dan wawancara untuk melakukan wawancara lanjutan terkait tanggung jawab pekerjaan yang akan dilakukan oleh karyawan. Selain itu, dalam kegiatan ini juga disiapkan kontrak kerja yang selanjutnya disampaikan kepada karyawan baru tentang tugas, tanggung jawab, penyampaian gaji pokok, hingga total jam kerja. Jika kedua belah pihak telah sepakat, maka dilanjutkan dengan proses penandatanganan kontrak kerja.

Penjelasan Pekerjaan Kepada Karyawan Baru

Secara detail, PT Rajantara akan menjelaskan pekerjaan utama yang akan diemban oleh karyawan baru.

Pelatihan Keterampilan Karyawan Baru

Jika dibutuhkan, PT Rajantara akan melakukan proses pelatihan kepada karyawan baru dengan mengundang narasumber yang kompeten di bidangnya agar karyawan baru memahami apa yang akan dikerjakannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah disepakati sebelumnya. Setelah proses ini, maka karyawan baru sudah mulai bisa bekerja sesuai dengan *jobdescnya*.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan dan pihak yang terlibat dalam proses rekrutmen di PT Haramai Jaya Nusantara (PT Rajantara), didapatkan bahwa efektivitas proses rekrutmen di perusahaan masih belum sepenuhnya efektif. Hal ini terjadi karena sumber daya yang masih terbatas dan rangkap jabatan. PT Rajantara saat ini masih memiliki empat orang tim inti yaitu CEO (*Chief Executive Officer*), CPO (*Chief Product Officer*), COO (*Chief Operating Officer*), dan CFO (*Chief Financial Officer*). Dalam proses rekrutmen, yang bertugas dalam seleksi karyawan di PT Rajantara yaitu Bapak Abdul Rohmat sebagai CEO perusahaan, dan Ibu Wina Sakinah sebagai CFO perusahaan. Dari hal tersebut, peneliti menilai bahwa hal ini tidak direkomendasikan karena keduanya memiliki latar belakang yang tidak tepat dalam menangani bagian sumber daya seperti HRD (*Human Resource Development*). Seperti yang dijelaskan Wijastuti et al., (2021) bahwa bagian dari manajemen atau divisi yang menaungi sumber daya manusia pada suatu perusahaan harus memiliki kemampuan teknis pengelolaan sumber daya manusia yang sudah terasah.

Peneliti juga menilai bahwa proses rekrutmen belum menentukan kriteria seleksi yang belum jelas dan belum terukur. Setiap perusahaan tentu menginginkan agar memiliki karyawan dengan kinerja yang baik. Oleh sebab itu, perusahaan perlu rencana dan strategi yang terukur agar perusahaan memiliki karyawan sesuai dengan kriteria yang diharapkan. Namun, dalam pelaksanaannya permasalahan kinerja selalu menjadi penghambat capaian tujuan di suatu perusahaan. Dalam kasus tertentu, karyawan yang mempunyai kinerja rendah bisa disebabkan karena rencana dan strategi rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan tidak terukur (Kharisma & Wening., 2023). Penelitian yang dilakukan oleh (Veritia & Daning, 2020) menemukan bahwa 33,6 persen rekrutmen mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan seleksi mempunyai pengaruh sebesar 29,2 persen. Meskipun persentasenya cukup kecil, namun penelitian tersebut menunjukkan bahwa praktik rekrutmen dan seleksi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan.

Pegawai atau karyawan merupakan unsur penting dalam pelaksanaan kerja suatu organisasi yang harus diperhatikan kompetensinya sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan organisasi atau Perusahaan (Bagou, 2014). Tingkat produktivitas dan kualitas perusahaan dipengaruhi oleh faktor perkembangan sumber daya manusia. Memilih sumber daya manusia yang tepat dan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan sudah menjadi keharusan perusahaan untuk menghindari adanya penurunan produktivitas perusahaan. Strategi perusahaan dalam menambah karyawan perlu diperhatikan lebih lanjut dengan konsep yang matang. Hal ini menjadi sebuah landasan untuk menerapkan proses rekrutmen dan seleksi yang efektif sehingga kinerja perusahaan bisa meningkat atau setidaknya tidak mengalami penurunan.

SIMPULAN

Proses rekrutmen dan seleksi karyawan di PT Haramai Jaya Nusantara (PT Rajantara) telah dilakukan beberapa kali sesuai dengan kebutuhan perusahaan. PT Rajantara telah memiliki SOP dalam proses rekrutmen namun belum sepenuhnya diterapkan. Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, PT Rajantara sebagai perusahaan rintisan belum sepenuhnya efektif dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan karena keterbatasan SDM terutama di bidang HRD (*Human Resource Development*). Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti: Kriteria seleksi yang belum jelas dan terukur; Penggunaan metode seleksi yang belum tepat; Kurangnya pelatihan bagi SDM yang terlibat sebagai pewawancara; serta Proses *onboarding* yang belum optimal.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini, penulis akan merekomendasikan beberapa langkah sebagai strategi dalam meningkatkan efektivitas proses rekrutmen dan seleksi karyawan di PT Rajantara, antara lain: Mendefinisikan kriteria seleksi yang jelas dan terukur; Menggunakan metode seleksi yang lebih tepat, seperti tes kemampuan dan tes

kepribadian; Memberikan pelatihan bagi SDM yang terlibat dalam proses wawancara; serta Memperbaiki proses *onboarding* untuk membantu karyawan baru beradaptasi dengan perusahaan. Selanjutnya, diperlukan juga penggunaan SOP rekrutmen sebagai acuan yang mutlak dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Dengan menerapkan rekomendasi yang penulis sampaikan, diharapkan PT Rajantara dapat meningkatkan efektivitas proses rekrutmen dan seleksi karyawan di masa mendatang, sehingga dapat menghasilkan karyawan yang berkualitas dan berprestasi untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan bagi industri lain yang memiliki permasalahan yang sama dengan PT Rajantara, terutama sebagai perusahaan rintisan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asnawi, M. (2016). Peranan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, 224, 1–16.
- Bagou, U. (2014). Proses Seleksi Pegawai Tidak Tetap di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Botumoitto. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 1(2), 127–135.
- Firda Barokah, U., & Gunawan, A. (2023). Strategi Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif untuk Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja. *Global: Jurnal Lentera BITEP*, 1(2), 60–65. <https://lenteranusa.id/>
- Hasan, H. (2022). Sistem Rekrutmen dalam Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan. *Promis*, 3(2), 144–162.
- Kharisma, I. M., & Wening, N. (2023). Peran Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal E-Bis*, 7(1), 61–80. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i1.1111>
- Limbong, C. H., Rambe, B. H., Prayoga, Y., Rafika, M., & Hasibuan, D. K. (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.
- Mulyati, A. (2018). Rekrutmen dan Seleksi Pegawai. *El-Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 1–33.
- Nikmah, F., Hasan, H., & Ainie, L. N. (2018). Analisis Prosedur Rekrutmen dalam Upaya Pemenuhan Tenaga Kerja. *adbis: Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 12(1), 46–53.
- Nopri Ariansyah, & Roni, M. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Prima Kontrindo. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 10(2), 568–579.
- Rosento. (2018). Efektivitas Rekrutmen dalam Kinerja Karyawan pada Bagian Pemasaran CV Ikra Cendana Lintang Jakarta. *Cakrawala*, XVIII(1), 81–88.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ed.I, Cet.VIII.). Prenadamedia Group.
- Veritia, & Daning. (2020). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trinitas Mulia Abadi Jakarta Utara. *JURNAL MADANI: Ilmu*

- Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 3(1), 66–82.
<https://doi.org/10.33753/madani.v3i1.81>.
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Warta*, 57.
- Wijastuti, S., Dwanita Widodo, Z., Sumber, P., & Darmaningrum, K. (2021). Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada Industri Kreatif Sablon (ZEE SCREENPRINTING) Karanganyar di Masa Pandemi Covid-19. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 8(1), 58–66.
- Yuhwaningsih, D. (2019). Analisis Strategi Peningkatan Produktivitas yang Ditinjau dari faktor Internal dan Eksternal Karyawan. *Seminar Nasional-Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Era Revolusi Industri 4.0*, 53–68.