

**STRATEGI REKRUITMEN DAN SELEKSI SDM PADA PERUSAHAAN
PT SUMBER BINTANG REJEKI SEMARANG**

Windi Dharmayanti Wau¹⁾, Krisnawati Setyaningrum Nugraheni²⁾

¹ Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia

E-mail: windi.21510095@student.stiepari.ac.id

² Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia

E-mail: Krisnawati.setyaningrum@stiepari.ac.id

Abstract

This research aims to examine the HR recruitment and selection performance strategy at PT Sumber Bintang Rejeki Semarang Company. The study employs a qualitative approach using direct observation and in-depth interviews. This research focuses on understanding how the company implements its recruitment and selection strategies to obtain qualified human resources. The findings reveal that PT Sumber Bintang Rejeki Semarang implements a structured recruitment and selection process through several key strategies. First, the company conducts a comprehensive analysis of organizational needs before initiating recruitment, particularly when addressing employee resignations or planning new branch openings. Second, the company develops detailed candidate profiles based on technical skills, experience, and specific educational requirements. Third, they implement competency-based interviews to evaluate candidates' capabilities and potential based on past behaviors and relevant experiences. Finally, the company employs a thorough onboarding and integration program to ensure new employees can adapt effectively to the company environment. The research concludes that while PT Sumber Bintang Rejeki Semarang has established a systematic approach to recruitment and selection, they still face challenges in attracting candidates with specific expertise and experience. The study recommends enhancing recruitment strategies by focusing on comprehensive candidate assessment, competency-based selection processes, and effective employee integration programs to improve the quality of recruited personnel.

Keywords : Recruitment strategy, Human Resources, Selection Process

1. PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang berbasis teknologi pada saat ini menuntut perusahaan untuk dapat mengambil sebuah keputusan yang efisien dan efektif supaya dapat bersaing dilingkungan industri yang begitu kompetitif. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam keberhasilan sebuah perusahaan. Sumber Daya Manusia bukan hanya dianggap sebagai aset perusahaan, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan perusahaan (Anwar Prabu 2017). Menurut Hasibuan (2020) Sumber Daya Manusia adalah faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan, karena manusia memiliki kemampuan, kreativitas, dan motivasi yang tidak dapat digantikan oleh teknologi. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif akan menciptakan sinergi antara tujuan individu dan organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia mempunyai peran krusial dalam sebuah perusahaan yang melibatkan seluruh aktivitas dan implementasi untuk mencapai tujuan dan target perusahaan (Rahayu 2020).

Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas yaitu melakukan rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia. Rekrutmen merupakan suatu kegiatan rutin dari sebuah perusahaan dengan melakukan penyebaran informasi serta membuka jalan untuk orang-orang yang ingin melamar pekerjaan dan bergabung dengan mereka (Hariwijaya 2017). Menurut Mardianto (2014) rekrutmen merupakan cara yang digunakan untuk didapatkannya calon pekerja yang memenuhi kualifikasi serta kemampuannya dapat digunakan pada suatu perusahaan. Penelitian yang dilakukan Sholathiah et al (2022) menjelaskan bahwa proses rekrutmen yang tepat, baik, dan sesuai aturan mampu menyeleksi calon-calon tenaga kerja yang berkualitas, berkompotensi dan ahli dibidangnya. Penelitian Firda & Gunawan (2023) juga menjelaskan pelaksanaan rekrutmen yang SOP perusahaan, akan dapat menyeleksi calon-calon tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Menurut Thamrin (2019) rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan memiliki tujuan yaitu untuk menarik pelamar yang kompeten serta berminat dalam mengambil tawaran pekerjaan, menghasilkan pegawai yang baik dan loyal kepada perusahaan, dan meningkatkan citra perusahaan. Proses rekrutmen dan seleksi yang baik tidak hanya bertujuan memenuhi kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga memastikan keberlanjutan dan keberhasilan jangka panjang perusahaan. Menurut Kharisma & Wening (2023) proses rekrutmen bertujuan untuk menciptakan basis calon pelamar yang berkualitas, yang memungkinkan perusahaan memilih kandidat sesuai kualifikasi dan kebutuhan posisi tertentu. Menurut Prastiwi et al., (2022) tingkat kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap pekerja sangat dipengaruhi oleh sistem rekrutmet perusahaan. Jika sistem rekrutmennya dirancang dengan baik, perusahaan cenderung mendapatkan karyawan dengan sumber daya manusia yang unggul. Tujuan perekrutan tidak hanya mendapatkan pelamar dalam jumlah besar, tetapi juga menghindari biaya pada proses seleksi personal yang besar karena banyaknya pelamar tidak memenuhi syarat, yang mungkin disebabkan oleh penggunaan teknologi yang luas (Munaty, Dandono, and Setiasih 2022).

Menurut Putri Arisita et al., (2024) dalam melakukan rekrutmen dan seleksi pihak manajer sumber daya manusia perlu memerhatikan beberapa hal agar pelamar yang diharapkan memenuhi kualifikasi yang diinginkan. terdapat empat aspek fundamental yang perlu diperhatikan oleh manajer SDM dalam proses ini. Aspek pertama adalah identifikasi sumber tenaga kerja potensial. Manajer SDM perlu melakukan pemetaan menyeluruh terhadap berbagai sumber kandidat, baik dari internal maupun eksternal perusahaan. Ini mencakup analisis pasar tenaga kerja, identifikasi institusi pendidikan yang relevan, serta pengembangan jaringan profesional yang dapat menjadi sumber kandidat berkualitas. Aspek kedua berfokus pada strategi untuk menarik minat pelamar. Perusahaan harus mengembangkan nilai proposisi yang menarik bagi calon kandidat, termasuk pengembangan employer branding yang kuat, penawaran paket kompensasi yang kompetitif, dan pemilihan saluran komunikasi yang efektif untuk menjangkau target kandidat potensial. Aspek ketiga berkaitan dengan penetapan kualifikasi yang diinginkan. Manajer SDM perlu mengembangkan kriteria seleksi yang jelas dan terukur, yang mencakup kombinasi hard skills dan soft skills yang relevan dengan posisi yang ditawarkan. Kualifikasi ini harus sejalan dengan kebutuhan jangka panjang perusahaan dan mempertimbangkan perkembangan organisasi di masa depan. Aspek keempat menekankan pentingnya pertimbangan biaya dalam proses rekrutmen. Manajer SDM harus melakukan analisis cost-benefit untuk setiap metode rekrutmen yang digunakan, memastikan efisiensi

proses, dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya dalam setiap tahapan rekrutmen dan seleksi. Menurut Maulana (2024) strategi yang efektif dalam rekrutmen dan seleksi tenaga kerja yaitu memahami kebutuhan perusahaan, menyusun profile kandidat ideal, seleksi yang komprehensif, wawancara berbasis kompetensi, penilaian psikologis dan tes kemampuan, onboarding dan integrasi karyawan. Kedua perspektif ini memberikan kerangka kerja yang komprehensif dalam mengelola proses rekrutmen dan seleksi SDM. Implementasi yang tepat dari elemen-elemen ini akan membantu perusahaan dalam mendapatkan dan mempertahankan talenta terbaik yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Perusahaan PT Sumber Bintang Rejeki Semarang merupakan perusahaan garment yang bergerak di bidang tekstil dan konveksi, yang memproduksi pakaian dalam dan lingerie. Perusahaan PT Sumber Bintang Rejeki Semarang berlokasi di Jalan Raya Tegalpanas - Jimbaran km.1, Desa Secang, Kecamatan Bawen, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah dengan jumlah karyawan 600 orang. Hasil observasi peneliti pada tanggal 18 November 2024 di Perusahaan PT Sumber Bintang Rejeki Semarang menemukan bahwa PT Sumber Bintang Rejeki Semarang mengalami kesulitan dalam merekrut dan menyeleksi pegawai yang berkualitas, berkompentensi dan ahli dibidang. Kondisi tersebut disebabkan karena banyaknya pelamar yang tidak memiliki keahlian dan pengalaman. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengevaluasi strategi rekrutmen dan seleksi SDM pada PT Sumber Bintang Rejeki Semarang, sehingga dapat memberikan rekomendasi perbaikan sistem rekrutmen dan seleksi yang lebih efektif.

2. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian yang metode kualitatif dengan jenis penelitian lapangan (*field research*). Menurut Sugiyono, 2021, metode kualitatif adalah metode penelitian yang dilakukan pada kondisi alamiah dengan peneliti sebagai instrumen kunci. Penelitian ini berlandaskan pada filsafat postpositivisme atau enterpretif. Sedangkan penelitian lapangan yaitu metode penelitian kualitatif yang melibatkan pengamatan langsung dan interaksi dengan subjek penelitian di lingkungan alami mereka.

Teknik pengumpulan data yaitu observasi langsung ke PT Sumber Bintang Rejeki Semarang dan melakukan wawancara dengan pimpinan PT Sumber Bintang Rejeki Semarang. Informan dalam penelitian yaitu Ibu Puji Astuti sebagai pimpinan Divisi *Human Resource Development* (HRD) dan Bapak Ryudiad sebagai Manajer. Objek yang diambil dalam penelitian ini adalah strategi kinerja rekrutmen dan seleksi SDM pada Perusahaan PT Sumber Bintang Rejeki Semarang.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Sumber Bintang Rejeki Semarang PT Sumber Bintang Rejeki Semarang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur yang berlokasi di Semarang. Menurut Maulana (2024) strategi yang efektif dalam rekrutmen dan seleksi tenaga kerja yaitu memahami kebutuhan perusahaan, menyusun profile kandidat ideal, seleksi yang komprehensif, wawancara berbasis kompetensi, onboarding dan integrasi karyawan.

Memahami Kebutuhan Perusahaan

Memahami kebutuhan perusahaan adalah langkah penting dalam strategi rekrutmen untuk memastikan bahwa karyawan yang direkrut benar-benar dapat memenuhi tujuan

organisasi. Memahami kebutuhan perusahaan akan membuat proses rekrutmen menjadi lebih terarah, dan perusahaan dapat memastikan kandidat yang dipilih benar-benar sesuai dengan kebutuhan spesifik dan mendukung keberhasilan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Puji Astuti sebagai pimpinan Divisi Human Resource Development (HRD) tentang memahami kebutuhan perusahaan yaitu “Pembukaan rekrutmen pegawai jika perusahaan membutuhkan pegawai baru. Kami melakukan analisis kebutuhan tentang pegawai dengan kemampuan seperti apa yang akan direkrut. Hal tersebut dilakukan supaya pegawai yang direkrut sesuai dengan bidang yang dibutuhkan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Ryudiad sebagai Manajer tentang memahami kebutuhan perusahaan yaitu “Rekrutmen pegawai baru biasanya dilakukan jika ada pegawai yang resign atau pembukaan cabang perusahaan baru. Kami merekrut pegawai yang memiliki kompetensi dan keahlian dibidangnya. Kami sering merekrut pegawai yang sudah berpengalaman dan memiliki keahlian.

Berdasarkan hasil wawancara, PT Sumber Bintang Rejeki menerapkan pendekatan yang sistematis dalam memahami kebutuhan perusahaan sebelum melakukan proses rekrutmen. Hal ini terlihat dari dilakukannya analisis kebutuhan yang menyeluruh untuk memastikan bahwa proses rekrutmen berjalan terarah dan efektif. Rekrutmen di perusahaan ini umumnya dilakukan dalam dua kondisi utama, yaitu ketika ada pegawai yang mengundurkan diri (resign) atau saat perusahaan membuka cabang baru. Dalam prosesnya, perusahaan sangat memperhatikan kualitas kandidat dengan berfokus pada tiga aspek utama: kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaan, pengalaman kerja yang relevan, serta keahlian spesifik yang dibutuhkan untuk posisi tersebut. Seperti yang disampaikan oleh Ibu Puji Astuti selaku pimpinan Divisi HRD, pembukaan rekrutmen selalu diawali dengan analisis mendalam tentang kemampuan yang dibutuhkan, sementara Bapak Ryudiad sebagai Manajer menegaskan bahwa perusahaan lebih mengutamakan kandidat yang sudah berpengalaman dan memiliki keahlian di bidangnya..

Menyusun Profile Kandidat Ideal

Rekrutmen perusahaan dengan menyusun profil kandidat ideal adalah langkah krusial untuk memastikan bahwa organisasi dapat menarik dan memilih individu yang benar-benar memenuhi kebutuhan peran yang ada. Dengan menyusun profil kandidat ideal secara teliti, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi rekrutmen dan memastikan bahwa posisi yang kosong terisi dengan individu yang benar-benar memenuhi ekspektasi organisasi (Ardi, Octafian, and Setyaningrum 2022; Nugraheni and Maria 2022; Octafian and Nugraheni 2020).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Puji Astuti sebagai pimpinan Divisi Human Resource Development (HRD) tentang menyusun profile kandidat ideal yaitu “Kami selalu melakukan analisis kebutuhan posisi dengan tujuan pegawai yang direkrut sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Kami juga memberikan persyaratan seperti keterampilan teknis, pengalaman, dan pendidikan yang diperlukan untuk posisi

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Ryudiad sebagai Manajer tentang menyusun profile kandidat ideal yaitu “Hal yang penting dalam perekrutan pegawai yaitu kriteria seleksi yang jelas. Seleksi yang didasarkan pada profil yang jelas akan membantu organisasi menarik kandidat terbaik yang dapat berkontribusi maksimal pada perkembangan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara, diperoleh informasi Sebelum dimulainya proses rekrutmen, perusahaan dengan jelas mendefinisikan profil ideal yang dibutuhkan. Hal ini membantu mempersempit pencarian dan memastikan bahwa kandidat yang direkrut sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Seleksi Yang Komprehensif

Rekrutmen perusahaan dengan seleksi yang komprehensif bertujuan untuk memastikan bahwa kandidat yang dipilih tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga mampu beradaptasi dengan budaya organisasi dan memenuhi kebutuhan jangka panjang perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Puji Astuti sebagai pimpinan Divisi Human Resource Development (HRD) tentang seleksi pegawai yang komprehensif yaitu “Kami dalam merekrut pegawai akan melakukan analisis yang mendalam terhadap posisi dan divisi pekerjaan yang kosong. Analisis ini dilakukan untuk memahami deskripsi pekerjaan, tanggung jawab, serta keterampilan dan kompetensi yang diperlukan. Dengan pemahaman yang jelas, perusahaan dapat menyusun kriteria seleksi yang tepat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Ryudiad sebagai Manajer tentang seleksi pegawai yang komprehensif yaitu “Proses rekrutmen yang dilakukan seperti penyaringan berdasarkan kualifikasi dengan melakukan proses seleksi dimulai dengan penyaringan CV dan surat lamaran untuk memastikan bahwa kandidat memenuhi kualifikasi dasar yang diperlukan, seperti pendidikan, pengalaman, dan keterampilan teknis.

Berdasarkan hasil wawancara, diperoleh informasi bahwa tahap-tahap yang dilakukan untuk proses seleksi yaitu mengevaluasi kemampuan teknis dan kompetensi calon kandidat. Tes ini dapat mencakup penilaian keterampilan, uji pengetahuan, atau simulasi kerja yang relevan sesuai dengan posisi yang dilamar. Hasil tes ini akan menjadi pertimbangan penting dalam menyeleksi kandidat terbaik untuk posisi tersebut.

Wawancara Berbasis Kompetensi

Wawancara berbasis kompetensi merupakan elemen krusial dalam proses rekrutmen di PT Sumber Bintang Rejeki Semarang. Berdasarkan hasil penelitian, pendekatan ini memungkinkan perusahaan untuk melakukan evaluasi mendalam terhadap kandidat, tidak hanya dari sisi keterampilan teknis tetapi juga aspek perilaku dan pengalaman yang relevan dengan posisi yang ditawarkan.

Dalam implementasinya, Ibu Puji Astuti selaku pimpinan Divisi HRD menerapkan pendekatan sistematis dalam proses wawancara. Beliau menekankan pentingnya memastikan kesesuaian antara kompetensi kandidat dengan kebutuhan spesifik perusahaan. Proses wawancara dirancang dengan menggunakan pertanyaan-pertanyaan yang secara khusus dapat mengungkap kompetensi kandidat, memungkinkan tim penilai untuk mendapatkan gambaran komprehensif tentang kemampuan aktual calon pegawai.

Perspektif serupa dikemukakan oleh Bapak Ryudiad sebagai Manajer, yang memberikan perhatian khusus pada aspek keahlian dan kemampuan kandidat. Dalam proses wawancara, beliau memberikan penekanan pada kemampuan berbahasa dan kompetensi teknis yang relevan dengan posisi yang ditawarkan. Pendekatan ini membantu perusahaan mengidentifikasi kandidat yang tidak hanya memiliki kualifikasi formal tetapi juga kemampuan praktis yang dibutuhkan untuk sukses dalam peran mereka.

Efektivitas wawancara berbasis kompetensi di PT Sumber Bintang Rejeki Semarang terletak pada kemampuannya untuk mengungkap tiga aspek penting kandidat. Pertama, evaluasi kemampuan teknis dan profesional yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas-tugas spesifik dalam pekerjaan. Kedua, penilaian pengalaman masa lalu yang relevan, yang dapat menjadi indikator kuat untuk kinerja masa depan. Ketiga, pemahaman karakteristik perilaku kandidat yang akan mempengaruhi kemampuan mereka dalam beradaptasi dengan budaya organisasi dan berkolaborasi dengan tim.

Melalui pendekatan wawancara berbasis kompetensi ini, perusahaan dapat lebih akurat dalam memprediksi bagaimana kandidat akan menangani situasi nyata di tempat kerja. Metode ini melampaui penilaian pengetahuan teoritis semata, memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang kapabilitas praktis kandidat dalam menghadapi tantangan pekerjaan sehari-hari. Hasilnya, perusahaan dapat membuat keputusan rekrutmen yang lebih tepat dan mengurangi risiko ketidaksesuaian antara kompetensi kandidat dengan tuntutan pekerjaan.

Pendekatan wawancara berbasis kompetensi yang diterapkan oleh PT Sumber Bintang Rejeki Semarang mencerminkan komitmen perusahaan dalam memastikan proses seleksi yang objektif dan berorientasi pada hasil. Strategi ini telah terbukti efektif dalam mengidentifikasi kandidat yang tidak hanya memenuhi persyaratan teknis pekerjaan tetapi juga memiliki potensi untuk berkontribusi secara signifikan terhadap kesuksesan jangka panjang perusahaan.

Onboarding Dan Integrasi Karyawan

Rekrutmen Berdasarkan Onboarding dan Integrasi Karyawan adalah proses yang mencakup lebih dari sekadar perekrutan kandidat; itu melibatkan penyambutan karyawan baru ke dalam organisasi dan memastikan mereka dapat beradaptasi serta berkontribusi dengan efektif dalam waktu yang relatif singkat. Strategi ini memastikan bahwa karyawan baru tidak hanya memenuhi syarat untuk pekerjaan tersebut, tetapi juga merasa dihargai dan siap untuk berkembang dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Puji Astuti sebagai pimpinan Divisi *Human Resource Development* (HRD) tentang Onboarding dan Integrasi Karyawan yaitu *“tahap ini sangat penting, karena kami memastikan pegawai yang akan diterima memiliki kemampuan beradaptasi dengan lingkungan perusahaan. Kami juga memastikan pegawai loyal dan setia dengan perusahaan. Kami akan memberikan informasi kepada pegawai berupa tata cara kerja, tujuan, visi dan misi perusahaan”*

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Ryudiad sebagai Manajer tentang Onboarding dan Integrasi Karyawan yaitu *“ Kami ingin memastikan pegawai baru merasa nyaman dan menjadi bagian dari perusahaan sehingga pegawai bisa bekerja dengan maksimal”*

Berdasarkan hasil wawancara, diperoleh informasi bahwa tahap onboarding dan integrasi pegawai baru merupakan elemen kunci dalam proses rekrutmen yang efektif. Pada tahap ini, perusahaan memastikan bahwa pegawai baru dapat beradaptasi dengan cepat dan menjadi bagian dari tim yang solid. Langkah-langkah dalam proses onboarding dan integrasi pegawai meliputi beberapa aspek penting. Pertama, Orientasi Komprehensif, di mana pegawai baru diberikan pengenalan menyeluruh tentang perusahaan, budaya kerja, struktur perusahaan, serta hak dan tanggung jawab mereka. Hal ini membantu pegawai memahami konteks pekerjaan dengan lebih baik. Kedua, Pelatihan dan Pengembangan, di

mana perusahaan menyediakan pelatihan teknis maupun soft skill yang relevan sesuai dengan jabatan, sehingga pegawai dapat segera berkontribusi terhadap perusahaan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Strategi Kinerja Rekrutmen dan Seleksi SDM pada PT Sumber Bintang Rejeki Semarang, dapat disimpulkan bahwa perusahaan telah menerapkan strategi rekrutmen yang efektif melalui beberapa tahapan kunci. Dalam memahami kebutuhan perusahaan, PT Sumber Bintang Rejeki melakukan analisis kebutuhan yang mendalam sebelum membuka rekrutmen, terutama saat ada pegawai yang resign atau pembukaan cabang baru. Perusahaan sangat memperhatikan penyusunan profil kandidat ideal dengan menetapkan persyaratan yang jelas terkait keterampilan teknis, pengalaman, dan pendidikan yang diperlukan untuk setiap posisi. Proses seleksi dilakukan secara komprehensif melalui penyaringan CV dan surat lamaran, dilanjutkan dengan evaluasi kemampuan teknis dan kompetensi calon kandidat. Perusahaan juga menerapkan wawancara berbasis kompetensi untuk memastikan kandidat tidak hanya memiliki kemampuan teknis tetapi juga sikap dan nilai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Tahap akhir dari proses rekrutmen adalah program onboarding dan integrasi karyawan yang mencakup orientasi komprehensif tentang perusahaan, budaya kerja, struktur organisasi, serta hak dan tanggung jawab pegawai. Program ini dilengkapi dengan pelatihan dan pengembangan yang relevan untuk memastikan pegawai baru dapat beradaptasi dan berkontribusi secara maksimal terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu, Mangkunegara. 2017. *Perilaku Konsumen Dan Keputusan Pembelian*. Yogyakarta: PT Alex Media.
- Ardi, Rudi Prasetyo, Ray Octafian, and Krisnawati Setyaningrum. 2022. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Hotel.” *SEGMEN Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 18(1).
- Firda, Firda umil Barokah, and Ahmad Gunawan. 2023. “Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Yang Efektif Untuk Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja.” *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP* 1(02):60–65. doi: 10.59422/global.v1i02.145.
- Hariwijaya. 2017. *Proses Rekrutmen Dan Seleksi: Sukses Menembus Metode Terbaru Dalam Seleksi Pegawai Dan Karyawan*. Jakarta: elmatara.
- Hasibuan, M. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pertama. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kharisma, Imam Muamar, and Nur Wening. 2023. “Peran Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis.” *Jurnal E-Bis* 7(1):61–80. doi: 10.37339/e-bis.v7i1.1111.
- Mardianto. 2014. *Manajemen Rekrutmen*. Jakarta: Pinasthika Publisher.

- Maulana, Misbakhul. 2024. “Rekrutmen: Strategi Efektif Untuk Membangun Tim Berkualitas.” *MULTIPLE: Journal of Global and Multidisciplinary* 2(6):1833–44.
- Munaty, Sisna, Yustinus Rawi Dandono, and Setiasih Setiasih. 2022. “The Effect of Recruitment, Selection and Training Process on Employee Performance.” *International Journal of Management and Digital Business* 1(1):37–51. doi: 10.54099/ijmdb.v1i1.331.
- Nugraheni, Krisnawati Setyaningrum, and Aletta Dewi Maria. 2022. “Pelatihan Pelayanan Prima Sebagai Upaya Meningkatkan Wisata Unggulan Di Kota Salatiga.” *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Indonesia (JPKMI)* 2(1):6–9.
- Octafian, Ray, and Krisnawati Setyaningrum Nugraheni. 2020. “Employee Performance Analysis Through Motivation and the Work Environment at Patra Semarang Hotel & Convention.” *Nusantara Journal of Social Sciences and Humanities* 1(1):101–5.
- Prastiwi, Ni Luh Putu Eka Yudi, Luh Kartika Ningsih, and Ketut Putrini Putrini. 2022. “Peran Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai: Self Esteem Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 7(1):78–88. doi: 10.38043/jimb.v7i1.3521.
- Putri Arisita, Adelia, Iriana Ismail, Reza Maulana, Sasa Marita Sari, and Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. 2024. “Strategi Rekrutmen Dalam Meningkatkan Keunggulan Karyawan Pada CV. Ber-K-One Join Venture PT. Sinar Sosro Bangkalan.” *Jurnal Dinamika Manajemen* 12(1):2338–123.
- Rahayu, Sri. 2020. “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa Di Lau Gumba Brastagi Sumatera.” *Jurnal Manajemen Tools* 12(1):51.
- Sholatieh, Anisa, Retno Puji Lestari, and Shanty Komalasari. 2022. “Teknik Dan Metode Rekrutmen Sebagai Penentu Hasil Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ecoment Global* 7(2). doi: 10.35908/jeg.v7i2.2092.
- Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Alfabeta.
- Thamrin. 2019. *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Budi Utama.