

PENDAMPINGAN PENYUSUNAN SISTEM REKRUTMEN PADA KARYAWAN PABRIK DEMANG JAYA WONOKERTO

**Faizatun Nikmah¹, Uswatun Karimah², Sinollah³, Imron Rosyadi Hamid⁴,
Rr. Hesti Setyodyah Lestari⁵**

^{1,2,3,4,5} Universitas Islam Raden Rahmat Malang
kemenangannikmat@gmail.com

Abstract

This article discusses assistance in preparing recruitment system criteria for Demang Jaya Wonokerto cigarette factory employees. This research aims to increase effectiveness and efficiency in the employee recruitment process at the cigarette factory. The method used in this research is a case study and direct observation of the existing recruitment process. The research result shows that assistance in preparing recruitment system criteria can improve the quality of employees recruited and reduce errors in the selection process. It is hoped that the results of this research can make a positive contribution to Demang Jaya Wonokerto cigarette factory in improving employee performance and productivity.

Keywords: mentoring, preparing criteria, recruitment system, employee quality, employee productivity.

Abstrak

Artikel ini membahas tentang pendampingan dalam penyusunan kriteria sistem rekrutmen pada karyawan pabrik rokok Demang Jaya Wonokerto. Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam proses rekrutmen karyawan di pabrik rokok tersebut. Metode yang digunakan dalam kegiatan ini adalah studi kasus dan observasi langsung terhadap proses rekrutmen yang sudah ada. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan adanya pendampingan dalam penyusunan kriteria sistem rekrutmen, dapat meningkatkan kualitas karyawan yang direkrut serta mengurangi kesalahan dalam proses seleksi. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi pabrik rokok Demang Jaya Wonokerto dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

Kata Kunci: pendampingan, penyusunan kriteria, sistem rekrutmen, produktivitas karyawan, kualitas karyawan.

Submitted: 2024-06-25

Revised: 2025-02-17

Accepted: 2025-04-09

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi sebuah perusahaan, termasuk perusahaan yang berjalan pada industri rokok seperti pabrik Demang Jaya Wonokerto. Sebagai industri yang bergantung pada kualitas dan keahlian tenaga kerja, perusahaan rokok harus memahami bahwa SDM yang berkualitas akan menjadi aset berharga dalam mencapai keberhasilan dan pertumbuhan bisnis. Karyawan yang terampil dan berpengetahuan luas dalam industri ini dapat berkontribusi yang signifikan dalam berbagai aspek perusahaan, mulai dari proses produksi hingga pemasaran dan penjualan. Selain itu, SDM yang kompeten juga dapat membantu perusahaan rokok dalam

menghadapi tantangan dan perubahan yang terus menerus dalam industri ini, seperti perubahan regulasi dan tuntutan konsumen yang semakin tinggi. Oleh karena itu dalam pengembangan SDM dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan inovasi akan menjadi kunci kesuksesan bagi perusahaan industri rokok (Mardiah, 2016).

Pabrik rokok Demang Jaya Wonokerto telah menjadi salah satu perusahaan industri rokok yang dapat dihitung baru saja berdiri pada tahun 2021 yang berada di bidang tembakau di Desa Wonokerto. Perusahaan ini telah membangun eksistensinya dalam dunia bisnis tembakau, keberadaan dan produksinya telah dikenal oleh masyarakat terutama kalangan menengah kebawah, karena harga rokok yang terjangkau. Pabrik ini telah berhasil mempertahankan keberadaannya dengan menjaga kualitas produk dan memberikan harga terjangkau bagi konsumen. Hal ini membuat produk pabrik rokok Demang Jaya menjadi pilihan konsumen. Hal ini membuat pabrik rokok Demang Jaya juga menjadi pilihan bagi masyarakat yang mencari rokok dengan harga yang pas dikantong. Keberhasilan pabrik rokok Demang Jaya dalam mempertahankan eksistensinya di bidang tembakau juga dapat dilihat dari pengakuan dan popularitas di kalangan masyarakat, ia telah membangun reputasi yang baik dan terus berinovasi dalam menghadapi persaingan.

Sebagai pabrik manufaktur tentunya pabrik Demang Jaya akan menghadapi permasalahan-permasalahan pada internal maupun eksternalnya (Alifian Nugraha dkk., 2017), seperti yang sudah kami temui dan akan kami bahas pada penelitian kali ini. Pada saat kami melakukan studi praktik kerja lapangan kami telah menemukan beberapa titik permasalahan diantaranya yang paling mencolok adalah tidak stabilnya ketepatan waktu dalam pengiriman pemesanan rokok, serta lemahnya keryawan dalam menekuni pekerjaannya, kurangnya semangat dan keryawan dan staff, dan kurangnya konsistensi dari karyawan dimana karyawan sering keluar masuk pabrik kapan saja sesuai keinginan mereka, sehingga berdampak negatif pada produksi dan profitabilitas pabrik, permasalahan ini mengakibatkan penurunan efisiensi produksi dan ketidakmampuan untuk memenuhi pesanan dengan tepat waktu.

Setelah kami melakukan penelitian mengenai akibat dari permasalahan tersebut melalui beberapa pendekatan yaitu observasi dan wawancara terhadap karyawan dan mandor, ditemukan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan ketidakkonsistenan karyawan adalah kurangnya aturan yang jelas mengenai kehadiran dan kepergian dari pekerjaan. Sebagian karyawan juga mengeluhkan kesulitan dalam bekerja dan kurangnya kesabaran serta ketekunan dalam mempelajari pekerjaan yang diberikan. Hal ini menyebabkan mereka cenderung berhenti bekerja sesuai keinginan mereka saat merasa lelah, tanpa mempertimbangkan dampaknya pada produksi pabrik. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa kebutuhan akan aturan yang lebih tegas dan jelas mengenai kehadiran dan kepergian karyawan sangat penting untuk mengatasi masalah ketidakkonsistenan tersebut. Selain itu, penting juga untuk meningkatkan kesadaran dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka, dengan mendorong mereka untuk lebih telaten dan sar dalam mempelajari pekerjaan yang diberikan.

Kebutuhan organisasi terhadap tenaga kerja yang profesional adalah salah satu aspek krusial dalam perencanaan sumber daya manusia dalam menciptakan tim yang konsisten dan setia. Proses rekrutmen karyawan menjadi faktor kunci yang sangat penting. Rekrutmen merupakan tahapan yang signifikan dalam menentukan kualitas calon pelamar

yang akan bergabung dengan organisasi tersebut. Proses rekrutmen dalam satu perusahaan melibatkan pencarian, penemuan, dan penentuan jumlah individu baik dalam maupun luar perusahaan yang memiliki karakteristik yang ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Dalam konteks industri rokok di Indonesia yang semakin berkembang. Persaingan antar perusahaan rokok menjadi semakin keatas dalam upaya mendapatkan konsumen dengan mengembangkan produk yang sudah ada (Ramadhan dkk., 2021).

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh pabrik Demang Jaya Wonokerto adalah kesulitan dalam merekrut atau mencari tenaga kerja, terutama untuk posisi buruh bagian linting. Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan permasalahan ini, antara lain calon buruh kerja merasa tidak cocok dengan pekerjaan yang dihadapinya, imbalan yang kurang memadai dan kurangnya konsistensi dari buruh linting yang menyulitkan perusahaan. Selain itu, permasalahan sumber daya manusia yang menjadi penggerak utama perusahaan adalah tingginya tingkat perputran tenaga kerja yang merupakan tantangan khusus dalam pengembangan sumber daya manusia. Selama proses produksi, tidak selamanya hasil yang dihasilkan mencapai kesempurnaan. Selain tidak ercapainya target produksi, adanya produk cacat juga menjadi permasalahan yang harus diperhatikan oleh perusahaan.

METODE

Kegiatan ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang kebutuhan dan persyaratan rekrutmen karyawan di Pabrik Rokok Demang Jaya Wonokerto. Metode kegiatan yang akan digunakan adalah wawancara mendalam dengan manajemen dan karyawan pabrik. Wawancara akan dilakukan dengan menggunakan panduan pertanyaan terstruktur yang dirancang sesuai dengan tujuan penelitian. Responden akan dipilih dengan metode purposive sampling yaitu memilih responden yang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang relevan pada karyawan pabrik Demang Jaya Wonokerto. Selain itu, penelitian ini juga akan menggunakan pendekatan deskriptif untuk mengumpulkan data tentang kriteria sistem rekrutmen yang ingin disusun. Data akan dikumpulkan melalui studi dokumentasi yaitu dengan mengumpulkan dan menganalisis dokumen-dokumen terkait rekrutmen rekrutmen karyawan di pabrik. Dokumen-dokumen yang akan digunakan antara lain keijakan rekrutmen, proses seleksi, dan catatan karyawan yang telah direkrut sebelumnya. Data yang terkumpul akan dianalisis untuk mengidentifikasi pola dan tema yang muncul dari studi dokumentasi.

Kegiatan ini meliputi: identifikasi kebutuhan; penyusunan kriteria; pengajuan dan penyesuaian; implementasi dan evaluasi. Hasil analisis akan diinterpretasikan untuk mendapatkan pemahaman lebih baik tentang kebutuhan dan persyaratan rekrutmen karyawan di pabrik, serta untuk menyusun kriteria sistem rekrutmen yang sesuai dan yang dibutuhkan pada Pabrik Rokok Demang Jaya Wonokerto.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini adalah langkah-langkah yang kami ambil dalam pelaksanaan pendampingan penyusunan kriteria rekrutmen pada pabrik demang jaya wonokerto:

1. Identifikasi kebutuhan

Identifikasi kebutuhan adalah proses yang melibatkan analisis menyeluruh untuk memahami dan mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja dari segi jumlah dengan perencanaan tenaga kerja yang cermat untuk memastikan bahwa jumlah karyawan yang di butuhkan sesuai dengan kebutuhan operasional pabrik, hal ini melibatkan tentang tingkat produksi, kapasitas pabrik, dan proyeksi pertumbuhan bisnis. Kami juga melakukan identifikasi yang dibutuhkan untuk masing-masing posisi tersebut, ini termasuk pengalaman kerja yang relevan , dan keterampilan. Dalam keseluruhan, identifikasi kebutuhan merupakan langkah utama dalam pelaksanaan kegiatan penyusunan kriteria sistem rekrutmen, melalui analisis cermat perusahaan dapat memahami kebutuhan tenaga kerja yang spesifik dan menyusun kriteria yang sesuai untuk memastikan bahwa rekrutmen dilakukan dengan efektif dan efisien (Hanifanurharumi dkk., 2021).

2. Penyusunan kriteria

Setelah kebutuhan rekrutmen teridentifikasi, selanjutnya adalah menyusun kriteria sistem rekrutmen yang sesuai dengan harapan dapat membantu dalam proses seleksi karyawan di pabrik rokok demang jaya wonokerto untuk memastikan bahwa calon terpilih memiliki karakteristik dan sikap yang sesuai dengan kebutuhan Perusahaan (Setiani, 2013). berikut ini adalah susunan kriteria yangtelah kami rancang.

- a) Diutamakan memiliki pengalaman kerja di bidang atau sektor rokok atau semacamnya.
- b) Mampu beradaptasi dengan cepat.
- c) Mampu berkomunikasi dan bekerjasama dalam tim.
- d) Memiliki sikap patuh terhadap peraturan dan disiplin.
- e) Komitmen jangka Panjang (tanda tangan kontrak)
- f) Memiliki integritas, kejujuran dan etika kerja.
- g) Mau belajar dan berkembang.

3. Pengajuan dan penyesuaian

Merupakan tahapan dalam implementasi kriteria system rekrutmen. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa kriteria yang telah disusun dapat memberikan hasil yang diinginkan dan relevan dengan kebutuhan perusahaan. Kami menggunakan kriteria-kriteria yang telah kami susun untuk membantu pabrik demang jaya menyeleksi karyawan baru. Dalam proses ini kami mengimplementasikan pada karyawan yang berada di sana terutama karyawan yang baru saja masuk atau sudah kurang lebih 1 bulan bekerja, kami mewawancarai mereka dengan kriteria-kriteria yang telah kami susun. Kami melakukannya secara berkelanjutan untuk memastikan bahwa kriteria yang digunakan selalu relevan dengan perubahan kebutuhan perusahaan dan perkembangan dalam industry. Akibatnya adalah perusahaan pabrik demang jaya wonokerto ini dapat meningkatkan akurasi dan efektifitas proses rekrutmen serta memastikan bahwa karyawan yang di pilih memiliki kualifikasi dan karakteristik yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

4. Implementasi dan evaluasi

Setelah melalui tahap pengujian dan penyesuaian, kriteria sistem rekrutmen siap untuk diimplementasikan secara penuh. Bagian manajemen akan memastikan bahwa kriteria tersebut diterapkan secara konsisten dan sesuai dengan prosedur yang telah diterapkan. Selain itu, evaluasi secara berkala juga akan dilakukan untuk memonitor keefektifan kriteria tersebut dalam menarik dan memilih karyawan yang berkualitas. Jika ditemukan kekurangan atau perbaikan yang perlu dilakukan, bagian manajemen dapat melakukan perbaikan dan penyesuaian sesuai kebutuhan.

Hasil Kegiatan dan Pembelajaran dari Implementasi Kegiatan/Program

Melalui pendampingan penyusunan kriteria sistem rekrutmen yang telah dilakukan, pabrik demang jaya wonokerto telah mencapai hasil yang positif dan memperoleh beberapa pembelajaran berharga (Hasugian & Umar Hamdani, 2023). Implementasi kriteria sistem rekrutmen yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan telah memungkinkan perusahaan untuk menarik dan memilih karyawan yang sesuai dengan standar yang diinginkan (Nuryanta, 2008). Dengan adanya kriteria yang jelas dan terukur, perusahaan juga memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang kebutuhan dan persyaratan rekrutmen karyawan. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi kualifikasi dan karakteristik yang paling penting dalam mencari karyawan yang berkualitas. Pembelajaran ini membantu perusahaan meningkatkan pemahaman tentang industri rokok dan mengoptimalkan proses rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan bisnis (Sundari dkk., 2024).

Selain itu, implementasi pendampingan ini juga memberikan kesempatan bagi perusahaan untuk mengevaluasi dan memperbaiki kriteria sistem rekrutmen yang telah disusun. Melalui pengujian dan penyesuaian yang dilakukan, perusahaan dapat memastikan bahwa kriteria tersebut sesuai kebutuhan perusahaan dan memberikan hasil yang diharapkan (Atikawati & Udjang, 2016). Pembelajaran ini mengajarkan perusahaan tentang pentingnya fleksibilitas dan adaptasi dalam proses rekrutmen, serta pentingnya melibatkan pemangku kepentingan terkait dalam proses pengambilan keputusan. Secara keseluruhan, implementasi pendampingan penyusunan kriteria sistem rekrutmen telah memberikan hasil yang positif bagi pabrik rokok demang jaya wonokerto. Perusahaan telah memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan standar yang diinginkan, serta meningkatkan efisiensi dalam proses seleksi. Pembelajaran yang diperoleh selama implementasi ini juga memberikan wawasan berharga bagi perusahaan dalam meningkatkan pemahaman tentang industri rokok dan proses rekrutmen yang efektif. Dengan demikian, pendampingan ini telah memberikan kontribusi yang signifikan dalam mencapai tujuan perusahaan dalam memperoleh karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan. Selain hasil positif, implementasi pendampingan penyusunan kriteria sistem rekrutmen juga memberikan beberapa pembelajaran berharga bagi pabrik Demang jaya wonokerto. Salah satu pembelajaran penting adalah pentingnya melibatkan pemangku kepentingan terkait, seperti manajemen dari tim HR, dalam proses pengambilan keputusan terkait kriteria rekrutmen. Kolaborasi ini membantu memastikan bahwa kriteria yang disusun mencerminkan kebutuhan dan nilai-nilai perusahaan secara keseluruhan (Iskarim, 2017). Implementasi juga menggaris bawahi pentingnya evaluasi dan penyesuaian secara berkala terhadap

kriteria sistem rekrutmen. Proses pengujian dan evaluasi yang dilakukan memberikan wawasan tentang efektifitas kriteria yang telah disusun dan membantu mengidentifikasi area peningkatan yang diperlukan. Pembelajaran ini mengajarkan perusahaan untuk selalu terbuka terhadap perubahan dan beradaptasi dengan kebutuhan yang berkembang dalam industri rokok. Selama implementasi, perusahaan juga memahami bahwa penyusunan kriteria sistem rekrutmen bukanlah proses sekali jalan, tetapi memerlukan pembaharuan dan penyesuaian yang berkelanjutan. Industri rokok terus berkembang, dan perusahaan perlu memastikan bahwa kriteria yang digunakan tetap relevan dengan perubahan tersebut. Pembelajaran ini mengajarkan perusahaan untuk selalu berinovasi dan memperbarui kriteria rekrutmen agar tetap sesuai dengan perkembangan industri dan kebutuhan perusahaan (Potale, 2016)

Secara keseluruhan, implementasi pendampingan penyusunan kriteria sistem rekrutmen telah memberikan hasil yang positif dan pembelajaran berharga bagi pabrik demang jaya wonokerto (Astriyani & Setiawati, 2019). Perusahaan telah memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan standar yang diinginkan, serta meningkatkan efisiensi dalam proses seleksi (Irawan dkk., 2023). Pembelajaran ini membantu perusahaan dalam meningkatkan pemahaman tentang industri rokok, kolaborasi dalam proses pengambilan keputusan, dan pentingnya evaluasi dan penyesuaian yang berkelanjutan. Dengan menggunakan pembelajaran ini, perusahaan dapat terus meningkatkan kualitas dan efektifitas sistem rekrutmen mereka, serta memperoleh karyawan yang berkualitas untuk mendukung pertumbuhan dan kesuksesan bisnis.

Perusahaan dapat beradaptasi dengan perkembangan industri rokok melalui penyesuaian kriteria sistem rekrutmen dengan beberapa cara berikut :

1. Memantau perkembangan industri

Perusahaan perlu terus memantau perkembangan industri rokok, termasuk tren, inovasi, dan perubahan baru dalam industri, perusahaan dapat menyesuaikan kriteria sistem rekrutmen untuk mencari karyawan yang memiliki kualifikasi yang relevan dengan perkembangan tersebut.

2. Melibatkan pemangku kepentingan

Melibatkan pemangku kepentingan terkait, seperti manajemen, tim HR, dan karyawan yang berpengalaman, dalam proses penyesuaian kriteria sistem rekrutmen sangat penting. Pemangku kepentingan dapat memberikan wawasan berharga tentang kebutuhan dan kualifikasi yang diperlukan dalam menghadapi perkembangan industri rokok. Kolaborasi ini membantu memastikan bahwa kriteria yang disusun mencerminkan kebutuhan dan nilai-nilai perusahaan secara keseluruhan.

3. Menyusun kriteria dengan tren industri

Perusahaan dapat menyesuaikan kriteria sistem rekrutmen dengan tren industri yang sedang berkembang. Misalnya, dengan adanya peningkatan permintaan akan produk rokok elektronik, perusahaan dapat menyesuaikan kriteria untuk mencari karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam teknologi rokok elektronik. Dengan demikian, perusahaan dapat menghadapi perkembangan industri yang sedang terjadi.

4. Mempengaruhi kriteria secara berkala

Perusahaan perlu memperbaiki kriteria sistem rekrutmen secara berkala untuk memastikan bahwa kriteria tersebut tetap relevan dengan perkembangan industri

rokok, Evaluasi dan penyesuaian rutin akan membantu perusahaan untuk mengidentifikasi kekurangan atau perubahan yang perlu dilakukan dalam kriteria. Perusahaan dapat melakukan evaluasi setiap beberapa tahun atau ketika ada perubahan signifikan dalam industri rokok.

5. Mengembangkan program pengembangan karyawan

Selain menyesuaikan kriteria sistem rekrutmen, perusahaan juga dapat mengembangkan program pengembangan karyawan untuk mengikuti perkembangan industri rokok. Dengan memberikan pelatihan dan kesempatan pengembangan kepada karyawan, perusahaan dapat memastikan bahwa mereka tetap relevan dan kompeten dalam menghadapi perubahan dalam industri rokok.

Dengan mengadopsi pendekatan adaptif dan proaktif dalam penyesuaian kriteria sistem rekrutmen, perusahaan dapat menghadapi dengan perkembangan industri rokok (Aziz dkk., 2017). Dengan menyesuaikan kriteria dengan kebutuhan dan tren industri, perusahaan dapat memastikan bahwa mereka memiliki karyawan yang berkualitas dan siap menghadapi tantangan dalam industri rokok yang berkembang.

KESIMPULAN

Dalam kesimpulan, pendampingan penyusunan kriteria sistem rekrutmen di pabrik demang jaya wonokerto telah memberikan hasil yang positif dan memberikan kontribusi yang berarti bagi perusahaan. Melalui implementasi kriteria yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan, perusahaan berhasil menarik dan memilih karyawan yang sesuai dengan standar yang diinginkan. Pendampingan ini juga memberikan kesempatan bagi perusahaan untuk memahami lebih baik kebutuhan dan persyaratan rekrutmen karyawan, serta memperbarui dan meningkatkan kriteria secara terus menerus.

Saran dapat diberikan adalah melanjutkan pembaharuan dan evaluasi berkala terhadap kriteria sistem rekrutmen. Industri rokok terus berkembang, dan perusahaan perlu memastikan bahwa kriteria yang digunakan tetap relevan dengan perubahan tersebut. Dengan melibatkan pemangku kepentingan terkait, seperti manajemen dan tim HR perusahaan dapat memperoleh wawasan yang berharga dalam meningkatkan pemahaman tentang industri rokok dan memperbarui kriteria sesuai kebutuhan. Selain itu, penting untuk terus mengembangkan program pengembangan karyawan yang sesuai dengan perkembangan industri rokok. Dengan memberikan pelatihan dan kesempatan pengembangan kepada karyawan, perusahaan dapat memastikan bahwa mereka tetap relevan dan kompeten dalam menghadapi perubahan dalam industri rokok.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada dosen yang telah membimbing dan memberikan arahan selama proses praktek kerja lapangan ini. Bimbingan dan dukungan mereka telah sangat berharga dalam membantu saya memahami dan mengaplikasikan pengetahuan yang telah dipelajari di bangku kuliah ke dalam lingkungan kerja nyata. Saya sangat berterima kasih atas kesabaran, pengetahuan, dan pengalaman yang telah mereka bagikan kepada saya. Juga, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak pabrik demang jaya wonokerto yang telah memberikan naungan dan kesempatan bagi saya untuk menjalani praktek kerja lapangan di perusahaan mereka. Saya menghargai keramahan dan kesempatan yang

diberikan kepada saya untuk belajar berkontribusi dalam lingkungan kerja sebenarnya. Saya berterima kasih atas pengalaman berharga yang telah saya dapatkan selama waktu saya disana.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfian Nugroho, Djokopoernomo, & Zarah Puspitaningtyas. (2017). Dinamika Rekrutmen Buruh Bagian Produksi Pada Perusahaan Rokok Gagak Bondowoso, *Majalah ilmiah "DIAN ILMU"*. 16, 1-18
- Astriyani, E., Mulyati, M., & Setiawati, F. (2019). PERANCANGAN SISTEM INFORMASI REKRUTMEN KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTA BENTENG KOTA TANGERANG. *Journal Sensi: Strategic of Education in Information System*, 5(2), 214-224. <https://doi.org/https://doi.org/10.33050/sensi.v5i2.136>
- Atikawati, E., & Udjang, R. (2016). *STRATEGI REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN* (Vol. 4, nomor 1).
- Aziz, T.A., Maarif, M.S., & sukmawati,A. (2017). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja . *jurnal aplikasi bisnis dan manajemen*. <https://doi.org/10.17358/jbam.3.2.246>
- Hanifanurharumi, R.R., Dwi, D.wK., & Saraswati, H. (2021). *PENYUSUNAN STANDARD OPERATING PROCEDUR (SOP) REKRUTMEN DI PT SP*.
- Hasugian, H.,& Umar Hamdani, A. (2023). *Penerapan metode SMART pada sistem pendukung keputusan rekrutmen karyawan baru*.7(1),189-198. <https://doi.org/1030856/mib.v7i1.5195>
- Irawan, H., RizalAl Anfari, M., Gunawan, A.,& Pelita Bangsa Cikarang, U. (2023). *Analisis sistem rekrutmen dan seleksi PT. Danisa Nusantara Analisis Sistem Rekrutmen dan Seleksi PT. Danisa Nusantara Analysis Of the Recrutment and Selection System of PT. Danisa Nusantara1)*.2(09), 1834-1842*. <https://doi.org/10.36418/comserva.v2i09.581>
- Iskarim, M. (2017). Rekrutmen pegawai Menuju Kriteria Organisasi yang Berkualitas dalam Prespektif MSDM dan islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* (Vol. 2, Nomor 2).
- MARDIAH, N. (2016). Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Dalam Perspektif Islam. *Maqdis: Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, 1(2), 223-235. doi:<http://dx.doi.org/10.15548/maqdis.v1i2.47>
- Nuryanta, N. (2008). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Tinjauan Aspek Rekrutmen dan Seleksi)*: Vol:I (Nomor 1).
- Potale, B.R., Lengkong, V., & Moniharapon,S. (2016). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulutgo The Influence Of The Recruitment Process For And Selection Of The Performance Of Employeesat Pt. Bank Sulutgo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol 14(4).

- Ramadhan, W. A, Setyowati, t., Hia, Y. F.,m Reskiputri, T. D., (2021). Rekrutmen, Karakteristik individual, dan komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 5(2), 272-279
- Intan Suastika Dewi, P.A., & Sri Darma, G. (2017). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 14(1). <http://journal.undiknas.ac.id/index.php/magister-manajemen/>
- Setiani, b.(2013). Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Widya*. Vol 1(1).
- Sundari, S., Apriana, A.,& Al-Amar Subang, S. (2024). Analisis Peran Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Syariah Nusa Ummat Sejahtera Berdasarkan Perspektif Islam Di Kabupaten Subang. *Jurnal perbankan Syariah Indonesia*. Vol. 3, Nomor 1.