

ANALISIS PROSES REKRUTMEN UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. ABADI JAYA SENTOSA BALANGAN INDONESIA (PT. AJSBI)

ABSTRAK

Aulia Pahrida¹, Hj Farida Yulianti², Hj Lamsah³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 17.31.0312

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1121076901

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1125126201

Email: auliapahrida21@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses rekrutmen untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Abadi Jaya Sentosa Balangan Indonesia. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian lapangan dengan menggunakan metode kualitatif. Teknik pengumpulan data dengan wawancara, observasi, dan tinjauan pustaka.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Abadi Jaya Sentosa Balangan Indonesia melakukan rekrutmen karena PT. Abadi Jaya Sentosa Balangan Indonesia memang memerlukan sejumlah karyawan untuk mengisi berbagai posisi/jabatan yang telah ada dan kosong. Selain itu, PT. Abadi Jaya Sentosa Balangan Indonesia juga memerlukan sumber daya manusia yang ahli dalam bidangnya (profesional), proporsional, mempunyai keterampilan dan jiwa disiplin yang tinggi.

Proses rekrutmen dengan kinerja karyawan ternyata ada pengaruh yang positif antara rekrutmen dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen khususnya pada PT. Abadi Jaya Sentosa Balangan Indonesia berdampak terhadap kinerja karyawan, karena semakin baik rekrutmen maka dampaknya terhadap kinerja karyawan akan dapat lebih ditingkatkan. Dan memiliki pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dengan kinerja karyawan. Dimana peningkatan karyawan yang akan direkrut dapat diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Rekrutmen dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the recruitment process to improve the performance of employees of PT. Abadi Jaya Sentosa Balangan Indonesia. This type of research is a type of field research using qualitative methods. Data collection techniques with interviews, observations, and literature review.

The results showed that PT. Abadi Jaya Sentosa Balangan Indonesia recruited because PT. Abadi Jaya Sentosa Balangan Indonesia does require a number of employees to fill various existing and vacant positions. In addition, PT. Abadi Jaya Sentosa Balangan Indonesia also requires human resources who are experts in their fields (professional), proportionate, have high skills and discipline.

The recruitment process with employee performance turns out to have a positive influence between recruitment and employee performance. This shows that the implementation of recruitment, especially at PT. Abadi Jaya Sentosa Balangan Indonesia has an impact on employee performance, because the better the recruitment, the better the impact on employee performance. And has a significant influence between recruitment and employee performance. Where the increase in employees to be recruited can be followed by an increase in employee performance.

Keywords: Recruitment and Employee Performance

PENDAHULUAN

Setiap organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai suatu tujuan organisasi itu sendiri. Dalam pencapaian tujuan tersebut maka suatu perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut, yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efektif dan efisien kerja didalam suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut maka pemimpin atau manajer akan memberikan sebuah tugas pada setiap karyawan sesuai dengan fungsi dan jabatan masing-masing.

Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor internal yang memegang peranan penting berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dan sangat menentukan dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut mempunyai pengaruh terhadap upaya organisasi dalam perencanaan tujuan yang ingin dicapai.

Aktivitas utama tentang manajemen SDM adalah pengadaan sumber daya manusia (SDM). Hal ini berupa aktivitas-

aktivitas untuk menyusun program penarikan tenaga kerja. Proses penarikan ini penting karena kualitas sumber daya manusia organisasi tergantung dari kualitas penarikannya

Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan organisasi. Kualitas sumber daya manusia suatu organisasi tergantung pada kualitas calon-calon karyawan atau pelamar. Upaya untuk menentukan calon karyawan itu diawali dari rekrutmen. Oleh karena itu, rekrutmen harus dilakukan sebaik mungkin agar tidak salah rekrut yang mengakibatkan pemborosan dan kerugian bagi organisasi/perusahaan tersebut.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian lapangan, dan pendekatan penelitiannya menggunakan metode kualitatif yang dilakukakan pada PT. Abadi Jaya Sentosa Balangan Indonesia untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan untuk penulisan penelitian.

2. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tahun 2021 dan tempat yang dituju adalah PT. Abadi Jaya Sentosa Balangan Indonesia yang bertempat di Desa Muara Ninian Kecamatan Juai Kabupaten Balangan, Kalimantan Selatan 71665.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian ini terdiri dari 3 bagian, antara lain wawancara adalah proses tanya jawab untuk memperoleh keterangan, dengan cara bertatap muka secara langsung antara pewawancara dengan seseorang yang diwawancarai. Cara ini akan mendapatkan data yang lebih intensif.

Observasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti. Dalam melakukan penelitian ini, objek yang diteliti adalah PT. Abadi Jaya Sentosa Balangan Indonesia.

Metode dengan tinjauan pustaka yaitu data yang diperoleh dari studi keperpustakaan dengan mengumpulkan data-data yang dianggap berhubungan dengan penelitian yang mengacu pada buku-buku, laporan penelitian, dan pendapat para ahli menjadi sumber pengumpulan data.

4. Teknik Analisa Data

Setelah data diperoleh, langkah selanjutnya yaitu melakukan analisa data. Semua data yang diperoleh baik secara wawancara, observasi, maupun tinjauan pustaka diolah dan dianalisis untuk mencapai tujuan akhir penelitian. Maka dari itu diharapkan dapat konsisten dalam menganalisa data. Karena mengingat penelitian ini bersifat deskriptif, maka digunakan analisis induktif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Proses Rekrutmen Karyawan PT. Abadi Jaya Sentosa Balangan Indonesia

PT. Abadi Jaya Sentosa Balangan Indonesia adalah perusahaan yang melakukan proses rekrutmen

karena PT. Abadi Jaya Sentosa Balangan Indonesia memang memerlukan sejumlah karyawan untuk mengisi berbagai posisi/jabatan yang telah ada dan kosong. Selain itu, PT. Abadi Jaya Sentosa Balangan Indonesia juga memerlukan sumber daya manusia yang ahli dalam bidangnya (profesional), proporsional, mempunyai keterampilan dan jiwa disiplin yang tinggi.

Proses rekrutmen PT. Abadi Jaya Sentosa Balangan Indonesia terbagi menjadi beberapa tahap, yaitu sebagai berikut:

Langkah pertama yaitu membuat pengumuman tentang lowongan pekerjaan. Langkah ini dilakukan oleh pihak perusahaan/organisasi, yaitu dengan cara membuat poster atau banner lowongan pekerjaan. PT. Abadi Jaya Sentosa Balangan Indonesia memanfaatkan internet atau sosial media untuk mempromosikan lowongan pekerjaannya agar lebih banyak orang yang mengetahui tentang lowongan tersebut dan menarik perhatian para pelamar kerja.

Langkah kedua yaitu membuat lamaran pekerjaan. Hal ini dilakukan oleh para pencari kerja yang ingin melamar pekerjaan. Surat lamaran kerja itu penting karena beberapa hal diantaranya yaitu sebagai berikut:

- 1) Surat lamaran kerja yang baik, benar dan rapi dapat mencerminkan komunikasi yang baik dari calon kandidat.
- 2) Surat lamaran kerja yang dibuat dapat meyakinkan CV yang dilampirkan benar atau tidak, serta memberi nilai plus untuk pelamar kerja.
- 3) Surat lamaran kerja juga menunjukkan bahwa para pelamar memiliki niat dan effort (usaha) untuk bekerja di perusahaan tersebut. Jika surat

lamaran kerja menarik, maka besar peluang kamu dihubungi untuk interview.

Langkah ketiga adalah pengantaran lamaran pekerjaan. Setelah menulis/membuat lamaran kerja, langkah selanjutnya ialah mengantar lamaran pekerjaan ke perusahaan (PT. Abadi Jasa Sentosa Balangan Indonesia).

Langkah selanjutnya ialah tes wawancara (interview). Setelah surat lamaran pekerjaan diserahkan pada PT. Abadi Jaya Sentosa Balangan Indonesia. Pihak PT. Abadi Jaya Sentosa Balangan Indonesia akan menyeleksi satu persatu lamaran pekerjaan yang ada. Setelah didapat lamaran pekerjaan yang memenuhi kualifikasi perusahaan, maka lamaran tersebut yang akan dipilih. Pemilik lamaran kerja tersebut akan dihubungi oleh pihak perusahaan melalui nomor telepon yang tertera di surat lamaran kerja.

Setelah pelamar kerja lulus tes wawancara, maka selanjutnya adalah tes lapangan (menguji skill). Misal pelamar kerja melamar sebagai admin, maka tesnya ialah tes computer. Apabila ia melamar sebagai driver, maka tesnya ialah tes mengemudi.

Apabila pelamar kerja lulus dari tes lapangan, ia harus melakukan tes medical check up (MCU). Medical check up karyawan adalah pemeriksaan kesehatan yang dilakukan terhadap karyawan atau calon karyawan di tempat kerja.

Selanjutnya adalah induksi. Induksi adalah proses memperkenalkan seorang karyawan baru ataupun pindahan kepada situasi kerja dan kelompok kerja di dalam PT. Abadi Jaya Sentosa Balangan Indonesia. Induksi

karyawan baru yang baik juga memberikan keuntungan bagi perusahaan dalam mengurangi tingkat turnover (keluar-masuknya) karyawan.

Setelah induksi, calon karyawan biasanya di training 3 bulan oleh perusahaan. Training karyawan adalah program yang dibuat agar pengetahuan, keahlian, keterampilan teknis, dan efisiensi karyawan dalam mengerjakan tugas menjadi lebih baik.

Setelah di training, karyawan akan melakukan perjanjian (kontrak) kerja dengan perusahaan. Kontrak atau perjanjian kerja adalah kesepakatan dalam bentuk tertulis atau lisan yang dibuat untuk mengikat hubungan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha, dalam periode waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu.

Setelah 2 tahun menjadi karyawan kontrak, apabila perusahaan masih tetap membutuhkan karyawan tersebut maka ia akan dipertahankan oleh perusahaan dan akan menjadi karyawan tetap atau permanen.

Adapun beberapa persyaratan yang telah dibuat oleh PT. Abadi Jaya Sentosa Balangan Indonesia dalam pengajuan surat lamaran pekerjaan untuk posisi Driver Dump Truk dan Admin ialah:

Bidang Driver Dump Truk (DT) Roda 10:

- 1) Pria usia minimal 25 tahun dan maksimal 40 tahun
- 2) Pendidikan minimal SMA/Sederajat
- 3) Tinggi Badan minimal 165 cm
- 4) Memiliki pengalaman kerja minimal 2 tahun
- 5) Bisa mengendarai unit elektrik

- 6) Siap ditempatkan diseluruh wilayah kerja PT. Abadi Jaya Sentosa Balangan Indonesia berada.

Berkas Lamaran

- 1) Surat Lamaran
- 2) Fotocopy Ijazah dan Transkrip Nilai
- 3) Fotocopy KTP
- 4) Fotocopy SKCK
- 5) Fotocopy Kartu Pencari Kerja
- 6) Fotocopy SIM BII
- 7) Fotocopy Kartu Keluarga
- 8) Daftar Riwayat Hidup
- 9) Pas Photo ukuran 4x6 cm 3 lembar

Admin:

- 1) Pendidikan minimal SLTA/Sederajat
- 2) Pengalaman kerja minimal 2 Tahun

Persyaratan Umum:

- 1) Melampirkan surat lamaran
- 2) Daftar riwayat hidup
- 3) Pas photo warna 4x6 2 lembar
- 4) Fotocopy Ijazah Terakhir
- 5) Surat Keterangan Kepolisian (SKCK)
- 6) Kartu Pencari Kerja
- 7) Surat keterangan sehat
- 8) Mencantumkan nomor telepon yang bisa dihubungi.

Berikut data karyawan PT. Abadi Jaya Sentosa Balangan Indonesia berdasarkan jenis kelamin dan usia pada Juli 2021:

Tabel 4.1
Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	117 Orang	96%
Perempuan	5 Orang	4%
Total	122 Orang	100%

Sumber Data: Wawancara dengan Ibu Arida Ermianti, 2021

Pada tabel 4.1 dijelaskan bahwa jumlah karyawan pada PT. Abadi Jaya Sentosa Balangan Indonesia didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sekitar 96% dan karyawan berjenis kelamin perempuan hanya sekitar 4% saja.

Tabel 4.2
Data Karyawan Berdasarkan Usia

No.	Usia (tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1.	21-30	50 Orang	41%
2.	31-40	60 Orang	49%
3.	41-50	12 Orang	10%
Total		122 Orang	100%

Sumber Data: Wawancara dengan Ibu Arida Ermianti, 2021

Pada Tabel 4.2 menjelaskan bahwa karyawan PT. Abadi Jaya Sentosa

Balangan Indonesia adalah paling banyak karyawan dengan usia sekitar 31-40 tahun dengan persentase 49%, usia 21-30 tahun 41% dan usia 41-50 tahun 10%.

2. Proses Rekrutmen dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Abadi Jaya Sentosa Balangan Indonesia

Pengaruh rekrutmen dengan kinerja karyawan ternyata ada pengaruh yang positif antara rekrutmen dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen khususnya pada PT. Abadi Jaya Sentosa Balangan Indonesia berdampak terhadap kinerja karyawan, karena semakin baik rekrutmen maka dampaknya terhadap kinerja karyawan akan dapat lebih ditingkatkan. Dan memiliki pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dengan kinerja karyawan. Dimana peningkatan karyawan yang akan direkrut dapat diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Proses pengambilan keputusan perekrutan karyawan pada PT. Abadi Jaya Sentosa harus melibatkan Divisi Sumber Daya Manusia. Pemilihan metode rekrutmen dapat dilakukan secara internal maupun eksternal sesuai dengan posisi pekerjaan yang dibutuhkan.

Reputasi perusahaan selalu menjadi alasan bagi kandidat untuk melamar pekerjaan. Ini akan memudahkan perusahaan untuk merekrut sumber daya manusia dan kompetensi yang unggul menurut perusahaan bisnis. Khalid dan Tariq (2015) menjelaskan bahwa reputasi perusahaan memiliki korelasi kuat dengan proses rekrutmen. Calon pemohon akan melakukan pengamatan

mengenai skala bisnis dan reputasinya di dunia bisnis. Reputasi perusahaan yang baik akan selalu dicari oleh pelamar pekerjaan dan impian bagi para kandidat untuk bergabung dalam membangun bisnis organisasi. Oleh karena itu, PT. Abadi Jaya Sentosa Balangan Indonesia harus membangun reputasi bisnis yang baik agar meningkatkan popularitas di pasar tenaga kerja. Divisi Sumber Daya Manusia akan melakukan sejumlah pemeriksaan ketat untuk memilih kandidat sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang sesuai dengan bisnis perusahaan.

Pada rekrutmen karyawan, untuk kenaikan posisi jabatan bagi karyawan lama, ada perbedaan pendapat. Ada yang memberikan pendapat bahwa perlu diperhatikan lama masa kerja karyawan, sedangkan ada juga yang memberi masukan harusnya yang menjadi pertimbangan adalah prestasi karyawan sesuai dengan kebutuhan dari posisi yang ditawarkan bukan masa kerja karyawan. Meski perbedaan tersebut muncul, informan dari manajemen dan karyawan sama-sama setuju bahwa ada jenjang karir yang jelas bagi pegawai yang sudah lama bergabung, dan ada juga penghargaan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja.

Shafique (2012) menjelaskan bahwa rekrutmen harus melihat kebutuhan dan menyesuaikan perkembangan teknologi. Rekrutmen melalui teknologi informasi adalah lebih efektif daripada menggunakan metode konvensional (tradisional/lama). Namun, proses mengidentifikasi dan menganalisis kesesuaian kompetensi dan karakteristik kandidat harus melalui proses wawancara.

Metode wawancara lebih efektif untuk menggali informasi komprehensif terkait profil kandidat. Kesesuaian motivasi dan kompetensi akan menjadi informasi penting bagi organisasi untuk dapat mengetahui kandidat dapat ditingkatkan dan mengembangkan bakatnya untuk aset jangka panjang perusahaan.

Dampak positif dari strategi rekrutmen yang diterapkan secara efektif dan efisien mencakup peningkatan moral, peningkatan kepuasan kerja, dan peningkatan kinerja secara keseluruhan. Strategi rekrutmen dilaksanakan dengan benar dan sistematis, maka perusahaan akan mendapatkan kandidat sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Kandidat yang dipilih memiliki motivasi tinggi untuk dapat berkontribusi dalam bisnis perusahaan.

Begitu pula dengan perekrutan karyawan PT. Abadi Jaya Sentosa Balangan Indonesia, karyawan harus ditempatkan diposisi yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Misal karyawan tersebut mempunyai kemampuan atau ahli dalam bidang computer, maka karyawan tersebut bisa ditempatkan di posisi Admin.

Syarat yang harus dipenuhi oleh calon karyawan yang ingin bekerja di PT. Abadi Jaya Sentosa Balangan Indonesia yaitu harus memiliki kejujuran, tanggung jawab, dapat berkomunikasi dengan baik, dapat bekerja berkelompok (dengan tim) dan professional. syarat-syarat tersebut harus diterapkan sebagai syarat utama yang harus dimiliki calon karyawan. Syarat-syarat tersebut dapat diketahui ketika mereka training kerja.

Calon karyawan yang mempunyai relasi dari orang dalam sekalipun tidak menjamin dapat diterima di PT. Abadi Jaya Sentosa Balangan Indonesia. Karena kualitas calon karyawan tersebut belum dapat dipastikan. Karyawan yang mempunyai relasi orang dalam tersebut juga akan dites dan diseleksi oleh Divisi Sumber Daya Manusia PT. Abadi Jaya Sentosa Balangan Indonesia.

Semua berkas lamaran calon karyawan akan diperiksa. Tim Divisi akan menyeleksi surat-surat lamaran yang telah diterima dengan syarat-syarat yang telah ditetapkan. Pelamar yang dipanggil via telepon akan diminta mengikuti tes wawancara. Wawancara dengan atasan langsung kalau perlu juga harus dilakukan. Karena atasan langsung merupakan orang yang bertanggung jawab atas mempekerjakan pekerja baru. Sebelum karyawan diterima bekerja, karyawan tersebut harus diberitahukan mengenai jenis pekerjaan yang akan ia jalani, peralatan yang digunakan dan keadaan dari perusahaan.

Sesuai analisis penelitian bahwa adanya pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan, diharapkan PT. Abadi Jaya Sentosa Balangan Indonesia agar dapat melakukan rekrutmen dengan sebagaimana mestinya. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang sesuai dengan harapan perusahaan. Karena dalam proses rekrutmen, PT. Abadi Jaya Sentosa Balangan Indonesia dapat mencari dan mendapatkan karyawan yang benar-benar memiliki kompetensi dan keahlian untuk bekerja dengan baik.

PENUTUP

Pada dasarnya konsep rekrutmen yang diterapkan di sebuah perusahaan

didasarkan pada kebutuhan. Artinya proses rekrutmen dilaksanakan karena adanya analisa kebutuhan karyawan baru, hal ini bertujuan agar tidak terjadi kesalahan dalam perekrutan dan penempatannya. Sebab rekrutmen merupakan langkah awal untuk memperoleh karyawan yang berkualitas.

PT. Abadi Jaya Sentosa Balangan Indonesia adalah perusahaan yang melakukan proses rekrutmen karena PT. Abadi Jaya Sentosa Balangan Indonesia memang memerlukan sejumlah karyawan untuk mengisi berbagai posisi/jabatan yang telah ada dan kosong. Selain itu, PT. Abadi Jaya Sentosa Balangan Indonesia juga memerlukan sumber daya manusia yang ahli dalam bidangnya (profesional), proporsional, mempunyai keterampilan dan jiwa disiplin yang tinggi.

Proses rekrutmen PT. Abadi Jaya Sentosa Balangan Indonesia terbagi menjadi beberapa tahap, yaitu Pemberitahuan Lowongan Pekerjaan, Membuat Lamaran Pekerjaan, Pengantaran Lamaran Pekerjaan, Tes Wawancara/interview, Tes Lapangan (berdasarkan skill), MCU (Medical Check Up), Induksi, Training (3 bulan), Karyawan Kontrak (2 tahun), dan setelah kontrak 2 tahun lalu perusahaan akan memutuskan karyawan tersebut apakah dijadikan karyawan tetap (permanen) atau di berhentikan.

PT. Abadi Jaya Sentosa Balangan Indonesia didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sekitar 96% dan karyawan berjenis kelamin perempuan hanya sekitar 4% saja.

Karyawan PT. Abadi Jaya Sentosa Balangan Indonesia adalah paling banyak karyawan dengan usia sekitar 31-40 tahun dengan persentase 49%, usia 21-30 tahun 41% dan usia 41-50 tahun 10%.

Pengaruh rekrutmen dengan kinerja karyawan ada pengaruh yang positif antara rekrutmen dengan kinerja karyawan. Ditunjukkan dengan pelaksanaan rekrutmen pada PT. Abadi Jaya Sentosa Balangan Indonesia berdampak terhadap kinerja karyawan, karena semakin baik rekrutmen maka dampaknya terhadap kinerja karyawan akan dapat lebih ditingkatkan.

Perekrutan karyawan PT. Abadi Jaya Sentosa Balangan Indonesia, karyawan harus ditempatkan diposisi yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Laylia, L., Sofyana. (2015). Analisis Rekrutmen Karyawan Di PT. Toha Putra Semarang. Jurnal Skripsi Rekrutmen Karyawan, 1-13.
- Supomo, R., & Nurhayati, Eti. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, Edy. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media (Kencana).
- Yusuf, Burhanuddin. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkuprawira, Sjafri. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sanyoto, Danang. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Caps.
- Soleh, Said A. (2020). Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada PT. Kurnia Junjung Perkasa Balangan. Skripsi.

- Rahmawati. (2020). Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Kesehatan Kantor Wilayah Aceh. Skripsi.
- Sofian, Ahmad. (2018). Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan PT. Komite Nasional Keselamatan Untuk Instalasi Listrik (KONSUIL) Area Malang. Skripsi.
- Irfan, M. (2018). Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumsel Babel Syariah Kc Palembang. Skripsi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, S. Alex. (2014). Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia), (5th ed.). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Handoko, T. Hani. (2012). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyuni, Indah. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Perhubungan Bogor. Skripsi: Universitas Pakuan Bogor.
- Chandra, Jesslyn. (2013). Studi Deskriptif Proses Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Karyawan Pada PT. Triputra Suray Jaya. Skripsi: Universitas Indonesia.
- Mahsun, Mohamad. (2011). Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: BPFPE.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2011). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Setiani, B. (2015). Kajian sumber daya manusia dalam proses rekrutmen tenaga kerja di perusahaan. Jurnal Ilmiah Widya, 1(1), 38–44.