

Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja pada Karyawan PT Midi Utama Tbk Cabang Medan

Roida Purba

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: roidapurba98@gmail.com

Muhammad Ikhsan Harahap

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: m.ihсан.harahap@uinsu.ac.id

Abstract. *PT. Midi Utama Indonesia Tbk Medan Branch, which operates in the retail sector in North Sumatra, must go through an effective recruitment, selection and placement process to select employees who meet the specified criteria. This research aims to understand how the recruitment, selection and placement of employees at PT. Midi Utama Indonesia Tbk Medan Branch in accordance with existing procedures, and to identify obstacles that may arise so that they can provide valuable recommendations for improvement. This research uses a qualitative approach by applying data collection methods through literature study, interviews and observation. The research results show that although the recruitment, selection and placement process at PT. Midi Utama Indonesia Tbk Medan Branch has been running well, but still requires evaluation to increase the effectiveness of each stage of the process.*

Keywords: *Recruitment; Selection; Placement*

Abstrak. PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Medan, yang bergerak dalam sektor ritel di Sumatera Utara, harus melalui proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan yang efektif untuk memilih karyawan yang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana pelaksanaan proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan di PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Medan sesuai dengan prosedur yang ada, dan untuk mengidentifikasi kendala-kendala yang mungkin muncul sehingga dapat memberikan rekomendasi perbaikan yang berharga. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menerapkan metode pengumpulan data melalui studi literatur, wawancara, dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan di PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Medan sudah berjalan dengan baik, namun tetap memerlukan evaluasi untuk meningkatkan efektivitas setiap tahapan prosesnya.

Kata Kunci: Rekrutmen; Seleksi; Penempatan

PENDAHULUAN

PT. Midi Utama Tbk merupakan perusahaan yang beroperasi di sektor perdagangan umum, termasuk dalam kategori perdagangan toserba/swalayan dan minimarket. PT Midi Utama Tbk Cabang Medan merupakan salah satu cabang perusahaan yang berlokasi di Jl. MG. Manurung, Timbang Deli Kec. Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara 20149. Sebagai perusahaan yang beroperasi di bidang yang kompetitif, PT Midi Utama Tbk Cabang Medan perlu upaya untuk memastikan bahwa proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja berjalan dengan efektif dan efisien, sehingga dapat menghasilkan karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja yang efektif memiliki dampak signifikan terhadap kesuksesan perusahaan. Proses ini memainkan peran penting dalam mengidentifikasi, menarik, dan memilih individu yang tepat untuk mengisi posisi yang ada di perusahaan. Dengan memiliki karyawan yang berkualitas, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, kualitas layanan, dan daya saing di pasar.

Namun, pelaksanaan rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja tidak selalu berjalan dengan lancar. Perusahaan mungkin menghadapi tantangan dan hambatan tertentu dalam menjalankan proses ini. Faktor-faktor seperti persaingan dalam mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas, kecocokan antara kebutuhan perusahaan dan kemampuan kandidat, serta perubahan dalam kebutuhan tenaga kerja dapat mempengaruhi pelaksanaan yang efektif dari proses ini.

Melalui penelitian ini, akan diperoleh pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana PT Midi Utama Tbk Cabang Medan melaksanakan rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja karyawan saat ini. Penelitian ini akan memberikan wawasan tentang keefektifan proses-proses tersebut dan potensi perbaikan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan hasilnya. Dengan memperbaiki dan meningkatkan praktik rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja, PT Midi Utama Tbk Cabang Medan dapat memperkuat fondasi tim yang berkualitas dan berkinerja tinggi, serta meningkatkan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan strategisnya.

TELAAH PUSTAKA

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Gary Dessler (2017) dalam bukunya menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia melibatkan serangkaian kegiatan, termasuk perekrutan, pelatihan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, dan pengelolaan hubungan kerja, kesehatan, keselamatan, serta isu keadilan karyawan. Dessler juga menekankan pentingnya kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam bidang sumber daya manusia. Menurut Gary Dessler (2017) seorang karyawan Sumber Daya Manusia harus memiliki kemampuan dalam :

1. Perencanaan kebutuhan tenaga kerja dan perekrutan calon pekerja.
2. Pemilihan calon pekerja.
3. Pengorientasian dan pelatihan para karyawan baru.
4. Pengelolaan kompensasi, termasuk upah dan gaji karyawan.
5. Pemberian insentif dan fasilitas tambahan.
6. Evaluasi kinerja individu.

7. Komunikasi melalui berbagai metode seperti wawancara, konseling, dan tindakan disipliner.
8. Pelatihan bagi karyawan dan pengembangan kemampuan manajerial.
9. Pembangunan hubungan dan keterlibatan karyawan.

2. Rekrutmen

Yullyanti (2009) mengungkapkan bahwa proses rekrutmen bertujuan menghasilkan sejumlah pelamar berkualitas untuk posisi dalam perusahaan atau organisasi. Dessler (2013) mendefinisikan rekrutmen sebagai upaya untuk menemukan dan/atau menarik pelamar yang sesuai dengan posisi yang terbuka di perusahaan. Wright (2016) menyebut rekrutmen sebagai praktek atau kegiatan yang dilakukan oleh organisasi dengan tujuan utama mengidentifikasi dan menarik karyawan berpotensi. Dengan demikian, rekrutmen merupakan kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar yang sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan agar tertarik dan melamar ke perusahaan.

Rekrutmen memiliki tahapan proses yaitu :

1. Penyusunan strategi rekrutmen menjadi tanggung jawab departemen sumber daya manusia, yang melibatkan penentuan kualifikasi pekerjaan, cara perekrutan, serta tempat dan waktu pelaksanaannya.
2. Setelah merancang rencana dan strategi rekrutmen, kegiatan perekrutan dilaksanakan melalui berbagai sumber. Jumlah pelamar dapat dipengaruhi oleh upaya lembaga dalam menginformasikan lowongan, termasuk kemitraan yang baik dengan sumber eksternal seperti lembaga pendidikan atau lembaga lainnya.
3. Seleksi pelamar yang sesuai (penyaringan) dilakukan setelah menerima lamaran, dimana proses ini bertujuan untuk menyingkirkan pelamar yang tidak memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan. Dalam tahap ini, kehati-hatian dari pihak penyaring sangat diperlukan.
4. Pengumpulan pelamar kelompok (applicant pool) mencakup para pelamar yang telah memenuhi kriteria yang telah ditetapkan oleh manajemen lembaga, dan merupakan kandidat yang cocok untuk posisi yang dibutuhkan.

3. Seleksi

Menurut Wright (2014), proses seleksi adalah upaya organisasi untuk mengenali pelamar yang memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik lain yang dapat membantu mencapai tujuan perusahaan. Jimmy dan Gaol (2014) mendefinisikan seleksi sebagai serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi untuk membuat keputusan mengenai calon pegawai yang paling sesuai (memenuhi syarat) untuk diterima sebagai pegawai, dan menentukan calon yang seharusnya ditolak untuk diterima.

Secara umum langkah-langkah dalam proses seleksi adalah, sebagai berikut:

1. Penerimaan formulir pendaftaran.
2. Wawancara awal.
3. Uji psikologis.
4. Verifikasi referensi.
5. Wawancara seleksi
6. Persetujuan dari pimpinan langsung.
7. Pemeriksaan kesehatan.
8. Program induksi atau orientasi.

4. Penempatan

Runtunuwu (2015) mengungkapkan bahwa penempatan kerja melibatkan penempatan seseorang pada posisi pekerjaan yang sesuai, di mana tingkat kesesuaian pegawai dengan pekerjaannya akan memengaruhi baik jumlah maupun kualitas pekerjaan yang dilakukan. Penempatan sumber daya manusia perlu dipandang sebagai suatu proses pencocokan (Mathis & Jackson, 2016). Masalah terkait tempat penempatan pegawai dan kapan perlu melakukan penggantian merupakan bagian integral dari perencanaan strategis organisasi (Alwi, 2001). Sebuah perspektif lain menyatakan bahwa penempatan karyawan adalah tindakan menempatkan mereka pada peran yang sesuai dengan keterampilan mereka, memastikan kinerja efektif berdasarkan analisis pekerjaan (Hasibuan, 2009). Selain itu, penempatan juga dapat diartikan sebagai penugasan ulang seorang karyawan pada tugas barunya (Rivai & Sagala, 2011).¹

Terdapat beberapa prinsip yang perlu diperhatikan dalam penempatan karyawan, antara lain: (1) Aspek kemanusiaan, (2) Prinsip demokrasi, (3) Penempatan individu sesuai dengan kompetensinya, (4) Prinsip upah setara untuk pekerjaan yang setara, (5) Prinsip konsistensi arah, (6) Prinsip tujuan bersama, (7) Prinsip koordinasi perintah, dan (8) Prinsip efisiensi dan produktivitas kerja (Hasibuan, 2008).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan pendekatan ilmiah yang digunakan untuk mengumpulkan data yang valid dengan maksud menemukan, membuktikan, dan mengembangkan suatu pengetahuan tertentu. Tujuan utamanya adalah agar pengetahuan tersebut dapat digunakan untuk memahami, menyelesaikan, dan mengantisipasi permasalahan tertentu.

1. Tempat Penelitian

Tempat pada penelitian ini adalah PT. Midi Utama Indonesia Tbk cabang Medan yang beralamat di Jl. M. G. Manurung Timbang Deli Kec. Medan Amplas Kota Medan Sumatera Utara dan hanya terfokus pada kantor divisi people and development.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dipilih adalah metode kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian yang menekankan pada pemahaman proses dan makna yang tidak diuji atau diukur secara tepat dengan data berupa deskripsi. Dalam penelitian ini, fokusnya adalah pada deskripsi kejadian yang diakses melalui pendengaran, perasaan, dan diungkapkan dalam bentuk pernyataan naratif atau deskriptif.

3. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini memanfaatkan metode pengumpulan data melalui studi literatur, wawancara, dan pengamatan sebagai tekniknya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Proses Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan.

Dari hasil pengamatan dan hasil wawancara pada bagian rekruter, adapun tahapan penerimaan karyawan mulai dari tahap rekrutmen, seleksi, hingga penempatan adalah sebagai berikut:

- a) Adanya permintaan karyawan dari user dari korwil (coordinator wilayah), yang mana satu korwil mengontrol 8 sampai dengan 12 toko.
- b) Lihat kekurangan MPP (*Man Power Planning*). Manajemen Perencanaan Personalia (MPP) merupakan strategi yang dirancang oleh bagian sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja, sesuai dengan jenis pekerjaan atau peran yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.
- c) Pemasangan iklan di media sosial instagram dan memposting flyer loker alfamidi di akun ig pribadi bagian recruitment @alfamidikarir.medan.
- d) Di akun instagram sudah dipasangkan link untuk para pelamar kemudian pihak rekrutmen menarik data dari link tersebut dan melakukan seleksi administrasi.
- e) Pelamar yang lulus sesuai dengan kualifikasi lanjut ke tahap panggilan melalui wa atau email untuk hadir ke *office* melaksanakan seleksi secara *offline*, sedangkan yang tidak lulus kualifikasi tidak diproses lagi oleh pihak recruitment.
- f) Kemudian, setelah pelamar hadir di kantor di lakukan seleksi kembali yaitu melihat bagaimana penampilan pelamar apakah sesuai dengan yang sudah di infokan saat

pemanggilan atau tidak. Jika tidak sesuai pelamar dipulangkan dan boleh mencoba dilain hari dengan mengikuti ketentuan yang sudah ditetapkan.

- g) Selanjutnya masuk ke tahapan psikotes, pelamar yang dinyatakan lulus psikotes lanjut ketahapan interview dan lanjut ketahapan tes teknikal dan training.
- h) Setelah di infokan untuk training pelamar akan datang menghadiri jadwal training. Dan mengikuti training selama 10 hari. Setelah berjalan training dihari ke 7 para pelamar sudah di infokan penempatannya.
- i) Waktu di hari ke 7 peserta training boleh memilih apakah penempatan yang ditentukan dapat diterima atau tidak, jika menerima maka mereka melanjutkan trainingnya sampai 10 hari dan menunggu 3 hari kemudian untuk tanda tangan kontrak. Sedangkan yang tidak lanjut langsung berhenti mengikuti training.
- j) Karyawan mulai bekerja setelah penandatanganan kontrak yakni pada esok harinya.
- k) Penempatan disesuaikan dengan kebutuhan toko. Namun pihak rekrutmen mengusahakan meletakkan karyawan sesuai dengan domisilinya.

Dari hasil wawancara pada officer bagian rekrutmen Bapak Reza Amarullah dan Ibu Chika, Secara Umum ada beberapa hal yang menjadi acuan mereka menerima seorang karyawan. Acuan tersebut ialah:

1. Hasil Psikotest.
2. Atitude.
3. Penampilan. Sebenarnya penampilan tidak terlalu menjadi penentu seorang pelamar diterima, namun tetap saja menjadi salah satu faktor pendukung karena karyawan nantinya akan diletakkan sebagai *font liner* Alfamidi.

Selain memaparkan apa acuan rekruter menerima seorang karyawan, mereka juga menjelaskan bahwasannya penempatan sering kali menimbulkan permasalahan. Banyak calon pelamar yang tiba-tiba mengundurkan dirinya dari pekerjaan di Alfamidi padahal sebenarnya sudah diterima. Ini disebabkan salah satunya karena posisi yang dilamar oleh pelamar tidak sesuai dengan penempatannya. Rekruter menyebutkan alasan kenapa hal demikian terjadi, yaitu:

- a) Semua pelamar dikatakan menjadi crew karena saat ini crew sudah multifungsi bisa menjadi cashier dan juga karyawan freshfood.
- b) Penempatan bisa dilakukan di luar kota domisili pelamar dikarenakan toko disanalah yang membutuhkan karyawan. Lagipula, pada flyer pun sudah tertera calon karyawan harus bersedia di tempatkan di seluruh sumatera utara sehingga apapun keputusan yang dibuat, harus diterima secara mutlak oleh calon karyawan.

2. Kendala dalam Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk. Cabang Medan.

a. Kendala Rekrutmen

Beberapa kendala umum yang dapat muncul dalam proses rekrutmen di PT. Midi Utama Indonesia Tbk. Cabang Medan meliputi:

1. Kurangnya calon kandidat yang berkualitas. Pada PT. Midi Utama Cabang medan, terkadang sulit menemukan kandidat yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan. Dari kecakapan atau bahkan penampilannya.
2. Kuantitas pelamar yang tidak bisa dipastikan jumlahnya. Jika terlalu sedikit pelamar, maka akan semakin banyak biaya yang akan dikeluarkan perusahaan untuk promosi kembali. Sedangkan jika terlalu banyak pelamar maka rekruter mungkin akan kewalahan dalam melakukan pengecekan data dan perlu waktu yang lebih lama dalam melakukan rekrutmen. Jika ini terjadi mungkin calon kandidat yang berkualitas kehilangan minat dan mencari kesempatan kerja lain.
3. Kebutuhan perusahaan yang mendadak. Ini memaksa rekruter untuk segera mendapatkan calon kandidat. Bisa jadi dalam proses ini screening data dapat terganggu, seperti terselipnya data pelamar atau memproses lanjut pelamar yang sebenarnya tidak sesuai kualifikasi.

b. Kendala Seleksi

1. Pelamar

- a. Kejujuran pelamar. Biasanya, pelamar akan menyajikan gambaran positif mengenai diri mereka, sementara hal-hal yang kurang menguntungkan cenderung disembunyikan dengan cermat. Situasi ini dapat memunculkan risiko kesalahan penilaian dari pihak yang melakukan seleksi.
- b. Waktu dan tempat proses seleksi. Pelamar seringkali menghadapi tantangan dalam mengatur jadwal dan menyesuaikan komitmen mereka dengan jadwal seleksi yang telah ditentukan. Jika proses seleksi terlalu panjang atau melibatkan tahapan yang memakan waktu, pelamar dapat mengalami kesulitan dalam mengikuti proses tersebut termasuk kesulitan dalam menemukan tempat tinggal bila alamat dari pelamar jauh dari lokasi seleksi.

2. Penyeleksi

- a. Penilaian yang subjektif. Penilaian subjektif oleh rekruter dapat menjadi kendala dalam proses seleksi yang adil dan objektif. Rekruter pada PT Midi Utama Tbk Cabang Medan cukup mengutamakan penampilan/look dalam

penyeleksiannya. Jika tidak ada kriteria penilaian yang jelas atau jika preferensi pribadi mempengaruhi keputusan, hasil seleksi mungkin tidak mencerminkan kualifikasi dan kemampuan sebenarnya dari pelamar.

- b. Keterbatasan penyeleksi. Jumlah penyeleksi yang terbatas dan tuntutan tugas lainnya dapat menjadi kendala dalam proses seleksi. Pada PT Midi Utama Tbk Cabang Medan rekruter dapat dikatakan masih kurang. Dimana penginputan data pelamar hanya dilakukan oleh satu orang rekruter saja dan mengandalkan mahasiswa magang yang tidak selalu ada. Sedangkan data yang diinput sangat banyak.
- c. Banjirnya jumlah pelamar.

c. Kendala Penempatan

Dalam proses penempatan karyawan di PT. Midi Utama Indonesia Tbk., beberapa kendala yang mungkin muncul meliputi:

1. Ketidakcocokan Karyawan dengan Posisi yang Ditugaskan: Terkadang, karyawan yang ditugaskan pada suatu posisi tidak sepenuhnya sesuai dengan keterampilan, pengalaman, atau minat mereka. Hal ini dapat menyebabkan karyawan tidak efektif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.
2. Kurangnya Informasi dan Pemahaman: Karyawan yang baru ditugaskan mungkin menghadapi kendala jika mereka tidak memiliki informasi yang cukup tentang perusahaan, lingkungan kerja, prosedur operasional, dan harapan yang diberikan. Hal ini dapat mempengaruhi kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan cepat.

3. Upaya Mengatasi Kendala dalam Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk. Cabang Medan

Untuk mengatasi kendala dalam proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan di PT. Midi Utama Indonesia Tbk. Cabang Medan, berikut adalah beberapa upaya yang dapat dilakukan:

1. Perbaiki dan Perbarui Sistem Rekrutmen serta Seleksi: Tinjau kembali proses rekrutmen juga seleksi yang terjadi, dan identifikasi area di mana terdapat kendala. Pastikan proses tersebut efektif dan efisien dengan mengadopsi metode yang relevan seperti wawancara, tes kemampuan, dan penilaian psikologi. Evaluasi kembali kriteria yang digunakan dalam seleksi untuk memastikan keterkaitannya dengan kebutuhan perusahaan.
2. Tingkatkan Promosi Lowongan Pekerjaan: Gunakan berbagai saluran pemasaran untuk mempromosikan lowongan pekerjaan yang tersedia, seperti media online, jejaring sosial, dan situs web perusahaan. Pastikan informasi yang diberikan jelas dan menarik bagi

calon kandidat. Dengan meningkatkan jangkauan promosi, akan lebih mudah menarik calon kandidat berkualitas.

3. Evaluasi dan Umpan Balik: Lakukan evaluasi secara berkala terhadap proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan yang dilakukan. Gunakan umpan balik dari karyawan yang baru direkrut untuk mengidentifikasi bagian mana perbaikan bisa dilakukan. Beradaptasi dan mengubah proses berdasarkan umpan balik ini akan membantu meningkatkan efektivitas dan keberhasilan rekrutmen di masa depan.

KESIMPULAN

1. Rekrutmen, seleksi dan penempatan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Medan adalah suatu proses untuk menemukan calon karyawan yang sesuai dengan kriteria yang ditentukan untuk mengisi kekosongan posisi pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Medan.
2. Proses rekrutmen dan seleksi dan penempatan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Medan sudah dilakukan dengan baik, namun masih perlu evaluasi demi keefektifan setiap prosesnya.
3. Masih banyaknya kendala yang ditemui pada saat penulis magang pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Medan saat proses rekrutmen, seleksi dan penempatan, sehingga perlu dicarikan solusi dan dilakukan perbaikan pada masalah yang ditemui.

DAFTAR PUSTAKA

- Adji, TNS. 2021. *Analisis Pelaksanaan Program Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Kerja Karyawan Di Pt. Pinus Merah Abadi Palembang. Skripsi.* Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang : Palembang.
- Anshori, S. 2019. *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bni Syariah Kantor Cabang Bumi Serpong Damai. Skripsi.* Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta : Jakarta. H. 1-135
- Aprilia, R. 2022. *Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Tenaga Kerja Pada Bank Syariah Indonesia Kc Panorama Kota Bengkulu. Skripsi.* Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu : Bengkulu. H.1 -103.
- Eko, P.R. 2018. *Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Terhadap Mutu Sumber Daya Insani Pada Pt Bprs Mitra Agro Usaha Bandar Lampung. Skripsi.* Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung : Lampung H. 1-124.
- Haekal T.M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Ideas Publishing : Gorontalo.
- Indah, R. 2014. *Analisis Pelaksanaan Program Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja, Dan Pelatihan Karyawan (Studi Pada Karyawan Biro Perjalanan Umum. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 9 No. 1.*
- Masriah. 2015. *Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam Di Kjk Damar Semarang. Skripsi.* Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisong : Semarang. 1-118
- Mea dan Felixia Ie. 2019. *Analisis Proses Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Karyawan Outsourcing Pt. Nusa Bunga. Analisis Vol. 09 No. 02.* H. 1-10.
- Permatasari, CR dan Hari SN. *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Gramedia, Jakarta. Jurnal Administrasi Bisnis.* H. 1-10
- Rusby, Z. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR : Riau.
- Tekkay, A.E dkk. 2022. *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brawijaya Group Indonesia. Jurnal EMBA Vol.10 No.1,* Hal. 1315-1325.
- Wirman, S dan Alwi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik.* IPDN PRESS : Jawa Barat