

EFEKTIVITAS PROSES REKRUTMEN KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAGANG, JASA DAN MANUFAKTUR DI KOTA GORONTALO

Alfitri Paputungan

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia

E-Mail: Alfitripaputungan424@gmail.com¹

Abstract: *This study aims to analyze the effectiveness of the employee recruitment process among trading, service, and manufacturing companies in Gorontalo City. Recruitment effectiveness is assessed based on the suitability of recruited employees to company needs, the timeliness of the recruitment process, and the quality of employee performance. This study employs a descriptive, qualitative approach. Data are collected through interviews and documentation with managers and employees from several companies selected as the study's subjects. The data analysis technique used is descriptive analysis. The results indicate that the employee recruitment process among trading, service, and manufacturing companies in Gorontalo City has generally been effective. However, several constraints remain, including the limited availability of applicants who meet the required qualifications and the suboptimal implementation of selection stages. Therefore, companies are recommended to improve recruitment planning, expand their system to obtain labor recruitment sources, and implement a more structured process to obtain competent employees who meet organizational needs.*

Keywords: *Effectiveness, Employee Recruitment Companies, Manufacturing Companies*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas proses rekrutmen karyawan pada perusahaan dagang, jasa, dan manufaktur di Kota Gorontalo. Efektivitas rekrutmen dinilai berdasarkan kesesuaian karyawan yang diterima dengan kebutuhan perusahaan, ketetapan waktu rekrutmen, serta kualitas kinerja karyawan yang dihasilkan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data dikumpulkan melalui wawancara, dan dokumentasi yang melibatkan pihak manajemen dan karyawan pada beberapa perusahaan yang menjadi objek penelitian. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen karyawan pada perusahaan dagang, jasa, dan manufaktur di kota gorontalo secara umum telah berjalan efektif, namun masih terdapat beberapa kendala, seperti keterbatasan sumber pelamar yang sesuai kualifikasi dan kurang optimalnya tahapan seleksi. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan perencanaan rekrutmen, memperluas sumber pencarian tenaga kerja, serta menerapkan sistem seleksi yang lebih terstruktur guna memperoleh karyawan yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Kata Kunci : *Efektivitas; Rekrutmen Karyawan; Perusahaan Dagang; Jasa; Manufaktur*

PENDAHULUAN

Rekrutmen merupakan salah satu fungsi strategis dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki peran krusial dalam menjamin keberhasilan operasional dan daya saing organisasi. Proses rekrutmen yang efektif akan berdampak langsung pada kualitas karyawan yang di rekrut, yang pada gilirannya memengaruhi produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Dessler, 2020).

Perusahaan dagang, jasa, dan manufaktur memiliki karakteristik operasional yang berbeda, namun semuanya memerlukan proses rekrutmen yang tepat sasaran guna memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan budaya organisasi. Tantangan rekrutmen karyawan semakin kompleks di tengah perkembangan teknologi, dinamika pasar tenaga kerja, dan perubahan preferensi

generasi kerja saat ini. Oleh karena itu, efektivitas rekrutmen menjadi indikator penting dalam menilai kesesuaian strategi perekrutan terhadap tujuan organisasi.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang berpotensi guna meningkatkan kinerja di sebuah perusahaan, keseriusan upaya organisasi melakukan rekrutmen di tentukan oleh proses perencanaan sumber daya manusia dan kebutuhan spesifik pekerjaan yang akan di isi (Dessler, 2017).

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) di tuntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif Sumber Daya Manusia (SDM) harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat sehingga potensi insaninya berkembang maksimal. Sehingga dari itu kebutuhan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas merupakan suatu kebutuhan yang sangat penting, karena merupakan sumber utama pengerak organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan misi organisasi atau perusahaan.

Rekrutmen menurut Mathis dan Jackson dalam Hermeddin (2017), berarti proses menghasilkan suatu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan organisasional. Definisi lain mengatakan bahwa rekrutmen adalah usaha mencari dan menarik tenaga kerja agar melamar lowongan kerja yang ada pada suatu perusahaan (Hasibuan dalam Hermaddin, 2017). Rekrutmen merupakan tindak lanjut dan fungsi manajemen sumber daya manusia tenaga kerja yang pertama yaitu analisa pekerjaan. Setelah hasil analisis pekerjaan menunjukkan adanya uraian dan kualifikasi pekerjaan, yang menjelaskan persyaratan yang harus dipenuhi calon tenaga kerja untuk memangku suatu jabatan (Yamin dalam Simbolon 2018).

Rekrutmen merupakan salah satu fungsi strategis dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berperan penting dalam menjamin keberhasilan organisasi. Proses rekrutmen yang efektif tidak hanya berkontribusi terhadap pemenuhan kebutuhan tenaga kerja secara kuantitatif, tetapi juga secara kualitatif, yaitu memastikan bahwa karyawan yang direkrut memiliki kompetensi dan sikap kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Hal ini berlaku secara luas di berbagai jenis perusahaan, termasuk perusahaan manufaktur, dagang dan jasa, yang masing-masing memiliki karakteristik operasional dan kebutuhan SDM yang berbeda-beda (Gary Dessler 2017).

Tabel 1 Nama Perusahaan dan Jumlah Karyawan

No	Nama Perusahaan	Jumlah Karyawan
1.	Mufidah Stationery	186
2.	Salon Kecantikan Ayu	20
3.	UMKM Essoya	5

Sumber: Peneliti 2025

Berdasarkan hasil wawancara dengan HR dari tiga jenis perusahaan yang berbeda, yaitu Perusahaan Dagang Mufidah Stationery berfokus pada penjualan produk seperti ATK (alat tulis kantor), perlengkapan sekolah, dan kebutuhan administrasi lainnya di Kota Gorontalo Pemiliknya yaitu Hj. Wahyuni Iyabu. Berdiri sebagai usaha yang melayani berbagai kalangan mulai dari pelajar, mahasiswa, hingga instansi pemerintahan dan swasta, Mufidah Stationery telah menjadi salah satu toko alat tulis yang cukup dikenal di wilayahnya. Jumlah Karyawan di Mufidah Stationery Sekarang berjumlah 186 orang yang terdapat di berbagai bidang. Perusahaan Jasa Salon Kecantikan Ayu Limboto 2 yang memberikan layanan perawatan rambut (cuci, potong, creambath, smoothing, coloring), perawatan wajah (facial, masker, totok wajah), perawatan tubuh (lulur, spa), hingga tata rias (makeup harian, pesta, dan pengantin). dan Perusahaan Manufaktur CV. Ameer Essoya Natura yang memproduksi susu kedelai, ditemukan fakta penting mengenai efektivitas proses rekrutmen yang berjalan di tiap sektor.

Di perusahaan manufaktur, menurut Admin dari CV. Ameer Essoya Natura, proses rekrutmen yang efektif sangat berpengaruh langsung terhadap produktivitas lini produksi dan efisiensi operasional. Pemilihan karyawan dengan keterampilan teknis yang tepat menjadi fokus utama karena dapat menentukan kualitas dan kuantitas hasil produksi yang dihasilkan.

Sementara itu, Mufidah Stationery sebagai perusahaan dagang dalam penelitian ini berfokus pada interaksi antara calon yang direkrut dengan hrd yang bersangkutan, tidak hanya itu Mufidah Stationery memiliki kemampuan negosiasi dengan calon karyawan yang lebih selektif. Keberhasilan bisnis dagang sangat bergantung pada hubungan yang terjalin baik dengan pelanggan dan pemasok, sehingga proses rekrutmen diarahkan untuk menemukan individu yang mampu menjaga dan mengembangkan relasi tertentu.

Peneliti menemukan bahwa salon kecantikan Ayu 2 Limboto yang menjadi salah satu perusahaan jasa dalam penelitian ini, menemukan bahwa aspek kualitas dalam pelayanan menjadi prioritas utama dalam perekrutan di salon Ayu Limboto 2 pemilihan karyawan tidak hanya mempertimbangkan kompetensi teknis, tapi juga etika kerja dan kemampuan pelayanan prima, demi memastikan pelanggan mendapatkan pengalaman terbaik.

Meski pendekatan masing-masing perusahaan berbeda sesuai karakteristik sektor, wawancara ini juga mengungkap adanya tantangan yang dihadapi bersama, seperti keterbatasan kandidat yang memenuhi kriteria, misalnya pada perusahaan dagang (Mufidah Stationery), calon pelamar harus memiliki pengalaman kerja pada sebelumnya serta memiliki kemampuan berkomunikasi baik dan kerja sama tim. Adapun pada perusahaan jasa salon kecantikan Ayu Limboto 2 memiliki kriteria seperti berpenampilan menarik serta mampu berkomunikasi baik dengan pelanggan. Selain itu pada perusahaan UMKM Essoya Natura memiliki kriteria seleksi administrasi, wawancara singkat, dan uji keterampilan dasar. Adapun seleksi yang belum optimal Temuan ini memunculkan pertanyaan penting terkait seberapa baik proses rekrutmen yang diterapkan dan apakah strategi yang digunakan sudah cukup adaptif terhadap kebutuhan spesifik perusahaan dalam tiap sektor. Oleh karena itu, penelitian mengenai efektivitas proses rekrutmen karyawan di perusahaan manufaktur, dagang, dan jasa menjadi relevan dan penting. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran menyeluruh mengenai praktik rekrutmen yang efektif di berbagai sektor, sekaligus memberikan rekomendasi strategis bagi pengambilan keputusan di bidang manajemen SDM.

Sesuai dengan penjabaran latar belakang di atas, maka peneliti memiliki minat melakukan penelitian dengan Judul " Efektivitas Rekrutmen Karyawan Pada Perusahaan Dagang Jasa dan Manufaktur.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data dikumpulkan melalui wawancara, dan dokumentasi yang melibatkan pihak manajemen dan karyawan pada beberapa perusahaan yang menjadi objek penelitian. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif.

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen karyawan pada perusahaan dagang, jasa, dan manufaktur di kota Gorontalo secara umum telah berjalan efektif, namun masih terdapat beberapa kendala, seperti keterbatasan sumber pelamar yang sesuai kualifikasi dan kurang optimalnya tahapan seleksi. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan perencanaan rekrutmen, memperluas sumber pencarian tenaga kerja, serta menerapkan sistem seleksi yang lebih terstruktur guna memperoleh karyawan yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

PEMBAHASAN

Rekrutmen adalah proses mencari dan menarik pelamar kerja yang memiliki kualifikasi untuk mengisi posisi kosong dalam suatu organisasi (Robbins & Coulter, 2016). Proses ini mencakup identifikasi kebutuhan tenaga kerja, penempatan iklan lowongan, seleksi berkas, wawancara, hingga penawaran kerja. Rekrutmen merupakan salah satu aspek kritis dalam manajemen sumber

daya manusia (SDM) yang memiliki dampak signifikan terhadap kesuksesan dan kinerja suatu perusahaan. Seiring dengan perkembangan teknologi informasi, proses rekrutmen pun mengalami transformasi, khususnya melalui penerapan metode rekrutmen online. Proses rekrutmen online menjadi pilihan banyak perusahaan dalam upaya meningkatkan efisiensi, mengurangi biaya, dan menarik bakat-bakat terbaik di pasar kerja yang semakin kompetitif.

Menurut Dessler (2017), rekrutmen yang efektif menurunkan turnover karyawan, meningkatkan produktivitas, dan mempercepat adaptasi organisasi terhadap perubahan lingkungan eksternal. Karena pentingnya sumber daya manusia dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan sebuah perusahaan, maka pengelolaan sumber daya manusia harus memperhatikan beberapa hal di antaranya rekrutmen. Rekrutmen adalah suatu proses untuk mendapatkan sejumlah SDM (karyawan yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan (Hasanah & Indahingwaati, 2017). Rekrutmen yang dilakukan sesuai prosedur akan menghasilkan sebuah keputusan yang baik. Di mana karyawan yang terpilih bekerja di suatu perusahaan mampu beradaptasi dan menjalankan tugas yang menjadi kewajibannya.

Menurut Flippo (1984) menekankan bahwa rekrutmen tidak hanya sekedar menemukan kandidat yang memenuhi syarat, tetapi juga bagaimana organisasi mampu menarik minat mereka untuk bergabung. Ini mencakup dua unsur utama:

1. Pencarian (Searching)
Organisasi harus aktif menjangkau dan mengidentifikasi kandidat potensial dari berbagai sumber (Internal maupun Eksternal).
2. Stimulasi (Stimulating)
Organisasi harus menyampaikan nilai, manfaat, dan daya tarik pekerjaan serta citra perusahaan secara meyakinkan agar pelamar merasa tertarik dan termotivasi untuk melamar. Hal ini bisa dilakukan melalui employer branding, media promosi lowongan kerja, reputasi organisasi, dan lainnya.

Menurut Mathis & Jackson (2011), rekrutmen merupakan proses awal dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk membangun kumpulan kandidat yang berkualitas dan memenuhi syarat untuk posisi pekerjaan yang tersedia dalam organisasi. Proses ini tidak hanya berfokus pada menarik sebanyak mungkin pelamar, tetapi juga memastikan bahwa pelamar yang datang memiliki kompetensi dasar yang sesuai. Dengan demikian, organisasi akan memiliki beragam pilihan kandidat yang layak untuk melanjutkan ke tahap seleksi berikutnya. Proses rekrutmen yang efektif sangat penting agar organisasi tidak mengalami kekosongan posisi yang berkepanjangan dan dapat terus berjalan secara optimal.

Dari beberapa teori di atas peneliti telah mengkaji dan memahami bahwa rekrutmen sebagai suatu aktivitas proaktif dan terencana untuk memperoleh tenaga kerja yang tidak hanya memenuhi kebutuhan jabatan secara teknis, tetapi juga secara strategis mendukung tujuan jangka panjang organisasi. Proses ini sangat penting karena menjadi pintu awal untuk mendapatkan SDM yang berkualitas, yang akan berdampak pada produktivitas, efisiensi, dan keunggulan kompetitif organisasi.

Efektivitas Proses Rekrutmen

Efektivitas rekrutmen mengacu pada seberapa baik proses tersebut menghasilkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dengan biaya dan waktu yang efisien. Indikator efektivitas rekrutmen menurut Werther & Davis (1996) meliputi :

Efektivitas Rekrutmen mengacu pada seberapa baik proses tersebut menghasilkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dengan biaya dan waktu yang efisien. Indikator efektivitas rekrutmen menurut Werther & Davis (1996) meliputi :

- 1) Kualitas Pelamar
- 2) Waktu pengisian posisi
- 3) Biaya rekrutmen
- 4) Tingkat retensi karyawan baru
- 5) Kepuasan manajer terhadap karyawan yang direkrut.

Efektivitas merujuk pada kondisi atau keadaan dimana pemilihan tujuan, sarana, dan kemampuan yang tepat untuk mendukung pencapaian hasil yang memuaskan (Martoyo, 2007:4). Ini mencakup pemanfaatan sumber daya dan fasilitas yang telah ditentukan sebelumnya untuk menghasilkan barang atau jasa dengan sasaran yang diinginkan (Husna dkk, 2021). Dalam konteks ini, efektivitas juga mengindikasikan keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika hasil

kegiatan semakin mendekati sasaran, maka tingkat ektivitasnya semakin tinggi (Sutarto 1998 dkk).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai efektivitas proses rekrutmen karyawan pada perusahaan dagang, jasa, dan manufaktur yang dilakukan pada Toko Mufidah Stationery, Salon Kecantikan Ayu Limboto 2, dan UMKM Essoya Natura di Kota Gorontalo, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Proses Rekrutmen

Ketiga perusahaan telah melaksanakan proses rekrutmen yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing, meskipun belum seluruhnya mengacu pada standar formal. Proses umumnya diawali dengan identifikasi kebutuhan tenaga kerja, dilanjutkan dengan penyebaran informasi lowongan, seleksi administratif, wawancara, dan terkadang tes keterampilan dasar.

2. Efektivitas Rekrutmen

Proses rekrutmen dinilai cukup efektif karena mampu memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam waktu yang relatif cepat dan sesuai dengan posisi yang dibutuhkan. Efektivitas ini didukung oleh kesesuaian antara metode yang digunakan dengan karakteristik perusahaan, meskipun belum semua menerapkan evaluasi sistematis terhadap hasil rekrutmen.

3. Strategi dan Teknik yang Digunakan

Ketiga perusahaan menggunakan kombinasi rekrutmen internal dan eksternal. Toko Mufidah Stationery dan Essoya Natura lebih banyak mengandalkan metode eksternal seperti media sosial dan rekomendasi. Sedangkan Salon Ayu lebih mengandalkan jaringan pribadi dan rekomendasi pelanggan.

4. Faktor Pendukung dan Penghambat

Faktor pendukung efektivitas rekrutmen antara lain: jaringan sosial yang luas, komunikasi internal yang baik, dan kebutuhan tenaga kerja yang spesifik. Sementara faktor penghambat mencakup keterbatasan sumber daya manusia yang berkualitas, kurangnya sistem dokumentasi dan evaluasi, serta keterbatasan dalam media promosi lowongan kerja.

5. Perbedaan antar Jenis Usaha

Perusahaan dagang, jasa, dan manufaktur menunjukkan pendekatan rekrutmen yang berbeda-beda, disesuaikan dengan karakteristik operasional. Perusahaan jasa lebih menekankan keterampilan komunikasi dan pelayanan, sedangkan perusahaan manufaktur fokus pada keterampilan teknis.

SARAN

Bagi Perusahaan di Sektor Dagang, Jasa, dan Manufaktur di Kota Gorontalo:

1. Perusahaan disarankan untuk mulai membangun sistem rekrutmen yang lebih terstruktur dan objektif, seperti penggunaan form lamaran standar, database pelamar, serta prosedur seleksi yang lebih sistematis untuk meningkatkan kualitas rekrutmen.
2. Untuk memperluas jangkauan pelamar dan meningkatkan efektivitas rekrutmen, perusahaan perlu memanfaatkan media digital secara lebih optimal, termasuk platform rekrutmen online, media sosial lokal, dan kerja sama dengan lembaga pendidikan atau komunitas lokal.
3. Diperlukan peningkatan dalam pelatihan awal bagi karyawan baru, agar mereka dapat lebih cepat beradaptasi dan menunjukkan performa kerja yang diharapkan.
4. Untuk mengurangi tingkat turnover, perusahaan bisa mempertimbangkan pemberian insentif, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, serta menyediakan peluang pengembangan keterampilan meskipun dalam skala terbatas.
5. Perusahaan juga perlu memperkuat citra dan etika perusahaan (employer branding), agar bisa menarik pelamar yang profesional dan memiliki minat jangka panjang dalam bekerja.

Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Disarankan untuk meneliti lebih dalam hubungan antara efektivitas proses rekrutmen dengan retensi dan kinerja karyawan dalam jangka menengah hingga panjang.
2. Penelitian berikutnya juga bisa memperluas objek studi ke wilayah lain atau membandingkan antara sektor usaha untuk mendapatkan gambaran yang lebih luas dan komprehensif.
3. Pendekatan metode campuran (kuantitatif dan kualitatif) dapat digunakan agar hasil penelitian lebih mendalam dan menggambarkan dinamika rekrutmen secara menyeluruh.

Bagi Pemerintah Daerah dan Lembaga Terkait

1. Pemerintah daerah melalui dinas ketenagakerjaan diharapkan dapat menyediakan pelatihan yang relevan dan berbasis kebutuhan industri lokal, guna meningkatkan kesiapan tenaga kerja.
2. Diperlukan dukungan dalam bentuk fasilitasi platform lowongan kerja lokal yang dapat digunakan oleh pelaku usaha, khususnya UMKM, agar proses rekrutmen menjadi lebih luas jangkauannya dan transparan.

DAFTAR PUSTAKA

Abubakar Rifa'i. 2021. *Pengantar Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: SUKA

Amalia Putri, E., Tajriani, A., Syifa, A., Andi Rivai, A., Amri Perbankan Syariah, A., & Muhammadiyah Hamka, U. (2022). Penerapan fungsi MSDM untuk mengembangkan produktivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan Unilever Indonesia Article info A b s t r a c t. *Insight Management Journal*, 2(3), 81–90. <https://journals.insightpub.org/index.php/imj>

Amrullah, S., Nurhayati, N., & Windawati, W. (2023). Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di SMK Negeri 8 Garut. *Jurnal Tata Kelola Pendidikan*, 5(1), 25–34. <https://doi.org/10.17509/jtkp.v5i1.61445>

Basuki, A. D., Rajab, R., Silitonga, M. S., Stia, P., & Jakarta, L. A. N. (2024). Analisis Efektivitas Implementasi Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Dalam Upaya Pengembangan Karir Pegawai pada Instansi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang yang tepat sesu. *Journal Of Public Policy and Applied Administration*, 6(1), 45–54.

Chakrabarti, S., Poddar, S., Bhattacharya, A., Gangopadhyaya, M., Sakib, A. A., Singh, R., Banerji, P. K., & Chakraborty, S. (2023). Interdisciplinary Research in Technology and Management. In *Interdisciplinary Research in Technology and Management*. <https://doi.org/10.1201/9781003358589>

Daraba, D., Ismiyanto, I., & Nurhascaryani, P. (2019). Implementasi Rekrutmen Cdns Sebagai Wujud Reformasi Birokrasi Di Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Wahana Bhakti Praja*, 9(1), 109–122. <https://doi.org/10.33701/jiwbp.v9i1.319>

- Dataui, M. U., Asi, L. L., Biki, S. B., Manajemen, J., Ekonomi, F., Gorontalo, U. N., Manajemen, J., Ekonomi, F., Gorontalo, U. N., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Gorontalo, U. N. (2024). *Pengaruh kemampuan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan kota gorontalo*. 7(2), 703–710.
- Dr. Daniel Adi Setya Rahardjo. (2022). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Mandar Maju, 229–282.
- Endang A. Kartodikromo. (2017). ISSN 2303-1174 E.A.Kartodikromo., B.Tewal., I.TranG. Proses Rekrutmen, Seleksi *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, MAnajemen, Bisnis Dan Akutansi*, 5(2), 363–372.
- Farah, I., & Zohriah, A. (2024). Rekrutmen Tenaga Kerja dalam Organisasi Pendidikan. *Journal of Education Research*, 5(1), 576–582.
- Firdaus, K. (2012). Audit Manajemen Sebagai Sarana Untuk Menilai Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia (Studi Kasus pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Pasuruan). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 53. <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/759>
- Husna, J., Prasetya, A., Shadiqin, S., Pungki, S. F. B., & Muhaimin, Y. (2021). Efektivitas Metode Rekrutmen Melalui Media Sosial. *Information Science and Library*, 2(1), 45. <https://doi.org/10.26623/jisl.v2i1.3421>
- Kavoura, A., Danianos, P. S., & Tomaras, P. (2017). Strategic Innovative Marketing. In *In Strategic Innovative Marketing* (Issue June). <https://doi.org/10.1007/978-3-031-51038-0>
- Khaerani, A. N., & Abidin, Y. Z. (2023). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Efektivitas Pendistribusian Sedekah di Kota Bogor. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 8(1), 99–116. <https://doi.org/10.15575/tadbir.v8i1.21067>
- Krisna Wardhana, A., Nainggolan, K., Lestiowati, R., & Fadly, R. (2020). Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal STEI Ekonomi*, 29(01), 1–11. <https://doi.org/10.36406/jemi.v29i01.334>
- Landa, K. S., Kamil, M., & Sardin, S. (2021). Analisis Efektivitas Pelatihan Berbasis Kompetensi "Meta Sintesis Komponen Pelatihan." *Jendela PLS*, 6(2), 67–76. <https://doi.org/10.37058/jpls.v6i2.3189>
- Manajemen, J., & Islam, P. (2023). 1, 2, 3. 8(1), 31–40.
- Mulyadi. (2019). Penulis adalah Kasubbag Keuangan pada Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam UIN Antasari Banjarmasin. * 113. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17 no 31(31), 113–124. <http://ejournal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/alfalahjkk/article/view/19>
- Munawar, S., & Wicaksana, S. A. (n.d.). *Rekrutmen CPNS Sebagai Implementasi Talent Acquisition Di Instansi Pemerintahan (CPNS Recruitment as an Implementation of Talent Acquisition in Government Agencies)*.

- Muspawi, M. (2018). Menata Strategi Rekrutmen Tenaga Kerja. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 18(1), 87. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v18i1.436>
- Pratama, D. P., Putera, R. E., & Koeswara, H. (2022). Analisis Rekrutmen ASN PPPK Fungsional Guru pada Instansi Daerah. *Transparansi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 5(2), 62–72. <https://doi.org/10.31334/transparansi.v5i2.2351>
- Putri, N. S., Mendo, A. Y., & Bokingo, A. H. (2019). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Regional VII Gorontalo. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 2(1), 16–22.
- Putra, I. K. (2016). *Family Business Succession Sebagai Option Business Exit Pada Family Owned Business Dalam Upaya Menjaga Keberlangsungan Bisnis Jawa Pos Nasional Network*. 65–67.
- Rachman, E. F., Mappamiring, & Nasrulhaq. (2022). Rekrutmen pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 366–278. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/download/7701/4761>
- Revolusi, E., & Kajian, I. (2025). *Evaluasi efektivitas program vokasi PT. TMMIN dalam proses rekrutmen shopeloor team member untuk mencapai cost competitiveness feilya kurnia c g, Bertha Maya Sopha, S.T., M.Sc., Ph.D.* 25(1), 63–65.
- Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2023). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen ...*, 5(3), 1126–1140. <https://ejournal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/18216>
- Samba'a, N. A., Drs. A. J. Rorong, M, S., & Drs. Joorie M. Ruru, M. S. (2016). *Efektivitas Prosedur Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banggai*. 01, 1–23.
- Science, P., Sivertsen, G., & Langfeldt, L. (n.d.). *Challenges in Research Policy Evidence-Based Policy Briefs with Recommendations*.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 148.
- Syarif, I. (2017). Implementasi manajemen kelas dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran di mts. Swasta hifzhil qur'an islamic sumatra utara. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 75–81.
- Wati, R., Apriandi, Wahyudi, & Komalasarri, S. (2020). Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan. *Jurnal Niagawan*, 12(2), 57–64.
- Wildan, M. A., Saleh, A. M., & Imron, M. A. (2020). Strategi Rekrutmen Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Media Pers Indonesia. *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 1–7. <https://doi.org/10.38076/ideijeb.v1i1.7>
- Wiratna Sujarweni, V. (2014). *Metodologi Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Yumhi. (2019). the Asia Pacific countries. *The Asia Pacific Journal of Managemetn Studies*, 7(3), 86-87.