



Artikel Penelitian

Kata Kunci:

Proses;
Rekrutmen;
Seleksi;
Tenaga Kerja

Keywords:

Process;
Recruitment;
Selection;
Labor

INDEXED IN

SINTA - Science and
Technology Index
Crossref
Google Scholar
Garba Rujukan Digital: Garuda

**CORRESPONDING
AUTHOR**

Dela Dwi Susilowati
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Buana Perjuangan
Karawang

mn21.delasusilowati@mhs.ubpkarawang.ac.id

OPEN ACCESS

E ISSN 2623-2022



Copyright (c) 2023 Jurnal Kolaboratif Sains

Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja pada Cafe JAC.D Karawang

Recruitment and Selection of Labor at Cafe JAC.D Karawang

Dela Dwi Susilowati^{1*}, Lucky Hasim¹, Santi Pertiwi Hari Sandi¹, Dwi Epty Hidayaty¹

¹Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang

Abstrak: Hasil kunjungan UMKM ini bertujuan untuk mengetahui proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja yang dilakukan oleh Cafe Jac.D Karawang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan melakukan observatif yaitu melakukan pengamatan langsung serta melakukan wawancara dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan mengajukan pertanyaan terkait rekrutmen dan seleksi pada Cafe Jac.D Karawang. Hasil kunjungan terdapat 3 (tiga) langkah dalam proses seleksi tenaga kerja di Cafe Jac.D Karawang langkah-langkah tersebut antara lain adalah proses surat lamaran dan CV, wawancara dan pelatihan atau tes kemampuan serta terdapat proses seleksi tenaga kerja yang tidak di seleksi pada langkah surat lamaran dan CV serta wawancara sehingga proses seleksi tenaga kerja tidak sesuai atau tidak sesuai prosedur, dikarenakan beberapa proses rekrutmennya secara internal dan hanya kepada orang terdekat saja. Dengan melakukan kunjungan dengan metode observasi dan wawancara umkm ke Cafe Jac.D Karawang penulis mendapatkan pengalaman baru tentang cafe, basic tentang kopi, memahami bagaimana melakukan proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja serta dapat membandingkan ilmu yang diperoleh di kampus dengan UMKM. Permasalahan yang terjadi pada perekrutan yaitu beberapa calon tenaga kerja tidak sesuai dengan prosedur penerimaan tenaga kerja, solusi untuk memperbaiki masalah yaitu dengan lebih detail dan melakukan dengan benar sesuai dengan prosedur. Implikasi hasil kunjungan UMKM ini menunjukkan bahwa pada proses rekrutmen tidak banyak orang mengetahui sehingga tidak mendapatkan secara maksimal sumber daya yang luas untuk dipertimbangkan sehingga menghasilkan tenaga kerja yang tepat.

Abstract: This UMKM visit aims to find out the labor recruitment and selection process carried out by Cafe Jac.D Karawang. The research method used is descriptive method by conducting observations, namely making direct observations and conducting interviews by asking questions directly by asking questions related to recruitment and selection at Cafe Jac.D Karawang. The results of the visit were 3 (three) steps in the labor selection process at Cafe Jac.D Karawang, these steps include the application letter and CV process, interviews and training or ability tests and there is a labor selection process that is not selected at the application letter and CV and interview steps so that the labor selection process is not appropriate or not in accordance with procedures, because some of the recruitment processes are internal and only to the closest people. By visiting Cafe Jac.D Karawang with observation and interview methods, the author gained new experiences about cafes, basic about coffee, understood how to carry out the process of recruitment and selection of labor and could compare the knowledge gained on campus with the UMKM. The problem that occurs in recruitment is that some prospective workers do not comply with labor recruitment procedures, the solution to fixing the problem is to be more detailed and do it correctly according to the procedure. The implications of the results of this UMKM visit show that in the recruitment process not many people know so that they do not get the maximum of extensive resources to be considered so as to produce the right workforce.

Jurnal Kolaboratif Sains (JKS)

Volume 6 Issue 7 Juli 2023

Pages: 598-604

LATAR BELAKANG

Banyaknya UMKM baru yang bergerak di berbagai sektor bisnis, membuat UMKM lebih cermat dalam menentukan bisnis yang akan dikembangkan. Melihat kebutuhan dan gaya hidup masyarakat Indonesia sekarang, fenomena yang terjadi dengan gaya hidup masyarakat Indonesia adalah makan diluar rumah yang mengakibatkan menjamurnya restoran, cafe, *foodcourt*, warung makan yang terdapat di pusat perbelanjaan maupun di luar pusat perbelanjaan.

Salah satu fokus perhatian dalam dunia kerja yaitu faktor sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia sangat berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pengembangan organisasi. Organisasi yang termasuk dalam kategori sukses adalah organisasi yang mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu dikelola dan dikoordinasikan dengan baik agar dapat bekerjasama sebagai satu kesatuan dalam mencapai tujuan organisasi.

Setiap perusahaan atau organisasi dalam menjalankan dan mengembangkan usahanya sangat memerlukan ketertiban sumber daya yang dibutuhkan perusahaan untuk senantiasa mendapatkan kemajuan dan memperoleh pendapatan yang tinggi. Salah satu usaha yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan ini adalah dengan memiliki sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan dan keahlian pada setiap bidangnya.

Sumber Daya Manusia atau sering di istilahkan sebagai tenaga kerja atau karyawan pada perusahaan, merupakan motor penggerak dari keseluruhan kegiatan yang dilakukan. Salah satu kegiatan dalam sumber daya manusia adalah rekrutmen karyawan yang merupakan suatu tahap strategis untuk mengidentifikasi calon karyawan yang tepat (Susanto et al., 2022).

Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari dan berakhir tatkala lamaran mereka diserahkan. Melalui rekrutmen, individu yang memiliki keahlian yang dibutuhkan didorong membuat lamaran untuk lowongan kerja yang tersediandiperusahaan atau organisasi. Hasil rekrutmen adalah sekumpulan pelamar kerja yang akan diseleksi untuk menjadi karyawan baru.

Rekrutmen karyawan memiliki banyak metode dalam melakukan kegiatan tersebut diantaranya melakukan penyebaran informasi lowongan kerja dengan penyebaran pamflet, kerjasama dengan perguruan tinggi, iklan, *job fair*, rekomendasi dari karyawan, dan sebagainya. Seiring perkembangan teknologi informasi, rekrutmen karyawan saat ini bisa dilakukan secara online, akan tetapi saat ini masih ada organisasi bisnis yang menggunakan rekrutmen secara manual, sedangkan perkembangan teknologi pada saat ini sudah sangat pesat.

Cafe Jac.D merupakan cafe yang terdapat di kota Karawang, menjadi salah satu tujuan kuliner masyarakat Karawang, karyawan dan mahasiswa yang tinggal disekitar Karawang. Cafe yang berdiri pada tanggal 1 Oktober 2021 ini bertepatan dengan Hari Kopi Internasional. Mengusung gaya “Unik” dengan gaya tata ruang tradisional, tempat yang sunyi serta nyaman dan terdapat garansi ketika ada minuman yang tidak cocok dengan pelanggan sehingga pengunjung merasa nyaman dan ingin berlama-lama berada di Cafe. Menu yang di tawarkan yaitu aneka minuman kopi, *non coffee*, *mixology* dan *mocktail*. Selain menu yang beragam, fasilitas juga sangat diperhatikan oleh pemilik Cafe. Cafe Jac.D dilengkapi lahan parkir, wifi dan terdapat *charging station* yang di sediakan untuk para pengunjung dapat mengerjakan tugas atau pun bekerja. Meskipun bermunculan sebagai berbagai macam cafe dan rumah makan baru di kota Karawang, namun Cafe Jac.D tetap bertahan dan memiliki pelanggan setia. Tujuan dalam penulisan artikel ini yaitu untuk mengetahui proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja yang dilakukan oleh Cafe Jac.D Karawang.

Berkaitan dengan pembahasan diatas, peneliti selaku mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang melaksanakan Observasi di Café Jac.D Karawang. Dalam setiap Cafe memiliki prosedur rekrutmen yang berbeda-beda, dalam penyusunan artikel hasil kunjungan UMKM memilih judul : “Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja Pada Cafe Jac.D Karawang”.

Menurut G.R.Terry (2019) menyatakan bahwa manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi (Tinangon, Kojo and Tawas, 2019).

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Suparyanto dan Rosad, 2020).

Menurut Dubois dan Rothwell (2021) menyatakan bahwa rekrutmen adalah proses menarik sebanyak mungkin kualifikasi pelamar untuk lowongan yang ada dan bukan diantisipasi. Ini merupakan pencarian bakat, pengejaran kelompok terbaik pelamar untuk posisi tersedia.

Peran rekrutmen bisa dilihat dari beberapa indikator. Menurut Hasibuan dalam Ramadhany (2019) indikator-indikator dari variabel proses rekrutmen antara lain: dasar perekrutan harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut, sumber perekrutan yaitu meliputi sumber internal memutasikan karyawan yang memenuhi standar kualitas dari jabatan yang lowong tersebut yang biasanya diambil dari dalam perusahaan dan sumber eksternal karyawan yang mengisi jabatan yang lowong direkrut dari sumber-sumber tenaga kerja di luar perusahaan. Metode perekrutan, metode tertutup perekrutan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja yang biasanya hanya diinformasikan kepada saudara dan kerabat terdekat saja, metode terbuka perekrutan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan dan menyebar luaskan ke masyarakat. Seleksi adalah usaha pertama yang dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang memenuhi kualifikasi dan kompeten dan akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan.

Peran seleksi bisa dilihat dari beberapa indikator. Menurut David Bowen dalam Ilmaaniyah (2019) memaparkan bahwa indikator seleksi adalah kesesuaian pengetahuan calon karyawan dengan pekerjaan, kesesuaian ketrampilan calon karyawan dengan pekerjaan, kesesuaian kemampuan calon karyawan dengan pekerjaan, kesesuaian kebutuhan calon karyawan dengan lingkungan perusahaan, dan kesesuaian antara nilai-nilai personal calon karyawan dengan perusahaan.

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

METODE

Metode penelitian dalam penulisan artikel ini adalah metode deskriptif dengan melakukan observatif yaitu melakukan pengamatan langsung yang berkaitan dengan rekrutmen dan seleksi pada Cafe Jac.D Karawang yang berlokasi di Blok B1 Jalan Puri Teluk jambe, Sirnabaya (belakang Mesjid Peruri) Teluk Jambe Timur, Karawang. Penulis juga melakukan wawancara dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan mengajukan pertanyaan terkait rekrutmen dan seleksi pada Cafe Jac.D Karawang agar memperoleh data dan informasi yang akurat. Wawancara ini penulis tujukan kepada narasumber sebagai ownernya yaitu Mohamad Rizal, penulis juga melakukan studi dokumentasi yaitu melakukan pengumpulan data pelengkap mengenai proses rekrutmen dan seleksi pada Cafe Jac.D Karawang, periode data yang digunakan adalah tahun 2022 - 2023.

HASIL

Hasil Kegiatan Kunjungan Industri. Berdasarkan data dari hasil wawancara dan observasi, diketahui bahwa terdapat 3 (tiga) langkah dalam proses seleksi tenaga kerja di Cafe Jac.D Karawang.

Langkah-langkah tersebut antara lain adalah proses surat lamaran dan CV, wawancara, dan pelatihan bagi yang tidak memiliki pengalaman sebagai barista serta tes kemampuan jika sudah memiliki pengalaman.

Sebelum proses seleksi dimulai surat lamaran, CV, dan foto 4 x 6 ke Cafe Jac.D Karawang. Surat lamaran akan diseleksi oleh Owner yaitu Mohamad Rizal, yang menjadi kriteria utama dalam penyeleksian surat lamaran dan CV adalah untuk posisi barista tidak takut untuk minum kopi, mempunyai minat terhadap dunia kopi maupun *Food & Bevarage*, memiliki *basic* tentang kopi dapat terlihat kinerjanya selama satu bulan dan posisi kasir memiliki pengalaman yang sesuai. Setelah langkah seleksi surat lamaran dan CV selesai, pelamar akan dihubungi oleh pihak Cafe Jac.D untuk melakukan langkah seleksi selanjutnya. Namun tidak menutup kemungkinan sewaktu pelamar mengumpulkan surat lamaran dan CV akan langsung dilakukan proses wawancara.

Dalam langkah wawancara pelamar diwawancarai langsung oleh Owner Cafe Jac.D Karawang, pertanyaan yang diajukan biasanya lebih mendetail, gunanya untuk mendapatkan informasi yang lebih dalam mengenai calon pegawainya. Tidak jarang juga pada saat wawancara untuk menerima atau menolak pelamar tersebut sebagai pegawai.

Setelah proses *screening* surat lamaran dan CV serta wawancara selanjutnya tahap akhir proses seleksi tenaga kerja yaitu pelamar akan memulai langkah untuk pelatihan atau tes kemampuan pada posisi barista sesuai pengalaman. Dalam tes pelatihan calon pegawai akan dilatih mengenai cara pembuatan kopi serta jika sudah memiliki pengalaman akan melalui tes kemampuan, calon pegawai diminta untuk membuat satu minuman *basic coffee* dan *non coffee* sangat menentukan lolos atau tidaknya pelamar.



Gambar 1. Proses Seleksi Tes Kemampuan

Sumber: Owner Café Jac.D Karawang (2023)

Tabel 1. Triangulasi Proses Seleksi Tenaga Kerja

No.	Aspek Penilaian	Fariz Hibatullah	Ilham Fajri	Amanda	Andika Rahmansyah	Aura Alfitrah
1.	Surat Lamaran dan CV	Tidak	Tidak	Ya	Ya	Ya
2.	Wawancara	Tidak	Ya	Tidak	Tidak	Ya
3.	Pelatihan atau Tes Kemampuan	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya

Sumber: Owner Café Jac.D Karawang (2023).

DISKUSI

Hasil pemaparan diatas bahwa proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja pada Cafe Jac.D Karawang terdapat tiga (3) langkah yaitu surat lamaran dan CV, wawancara dan pelatihan atau tes kemampuan.

Sumber perekrutan dilakukan dari internal hanya orang-orang terdekat saja, jika tidak memungkinkan di tahap eksternal yaitu melakukan kerja sama dengan admin Instagram @jac.dealer tujuannya adalah informasinya cepat menyebar.



Gambar 2. Proses Pencarian Calon Tenaga Kerja
Sumber: Owner Café Jac.D Karawang (2023)

Kesesuaian pengetahuan merupakan potensi yang dimiliki dari segi ilmu pada calon karyawan, ilmu yang didapat oleh calon tenaga kerja inilah yang menjadi modal untuk bisa membuka peluang untuk direkrut. Dalam wawancara yang dilakukan pada tanggal 15 Maret 2023, Narasumber memberikan informasi bahwa kesesuaian pengetahuan di Cafe Jac.D Karawang adalah pengetahuan membuat minuman dan melayani pelanggan dengan baik, itu dikarenakan pegawainya memiliki pengalaman yang cukup.

Kesesuaian keterampilan merupakan *hardskill* yang dimiliki oleh seseorang, *hardskill* sangat penting bagi calon karyawan karena dalam bekerja akan mengoperasikan mesin atau peralatan sesuai dengan posisi yang dilamar, yaitu dengan keterampilan dalam mengoperasikan mesin espresso.

Kesesuaian kemampuan merupakan hal potensi apakah calon karyawan itu bisa melakukannya atau tidak bisa melakukannya. Biasanya akan dites di sesi tes kemampuan, agar bisa meyakinkan owner bahwa calon karyawan ini mampu melakukannya. Langkah pertama, yang dilakukan adalah *screening* surat lamaran dan CV Pelamar yang sesuai dengan kualifikasi. Kedua, setelah *screening* surat lamaran dan CV pihak owner mengundang lewat Whatsapp atau email yang sudah pelamar *apply*.

Ketiga, melakukan sesi wawancara pada calon karyawan yang memenuhi persyaratan, setelah sesi wawancara owner Cafe Jac.D Karawang memberitahu lagi untuk melakukan tes kemampuan karena akan dilakukan penyeleksian lagi. Keempat, Setelah dari hasil melalui proses wawancara maka owner selaku rekruter melakukan pelatihan atau seleksi tes kemampuan yaitu dengan melakukan uji membuat satu minuman *basic coffee* dan *non coffee*. Owner memberikan informasi bahwa kesesuaian kemampuan karyawan Cafe Jac.D Karawang adalah mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP cafe tersebut.

Kesesuaian nilai-nilai personal adalah *softskill* yang dimiliki calon karyawan. *Softskill* ini merupakan potensi yang bisa dimiliki semua orang dan bisa diterapkan di berbagai jenis posisi pekerjaan. Kesesuaian antara nilai-nilai *personal* di Cafe Jac.D Karawang adalah berintegritas, tanggung jawab, disiplin serta mampu bekerja sama tim dan dapat bekerja di hari libur.

Namun ditemukan juga bahwa terdapat beberapa ketidaksesuaian dalam proses seleksi, dimana beberapa calon tenaga kerja tidak melalui langkah-langkah seleksi yang seharusnya seperti pada tabel 1 terdapat proses seleksi tenaga kerja yang tidak di seleksi pada langkah surat lamaran dan CV serta wawancara sehingga proses seleksi tenaga kerja tidak sesuai atau tidak sesuai prosedur, dikarenakan pada Cafe Jac.D Karawang proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja dilakukan secara internal dan hanya ditujukan kepada orang-orang terdekat saja. Hal ini menimbulkan masalah dalam mendapatkan sumber daya yang luas untuk dipertimbangkan, sehingga perusahaan mungkin tidak dapat menghasilkan tenaga kerja yang maksimal sesuai dengan kebutuhan.

Salah satu solusi untuk memperbaiki masalah ini dengan melakukan proses rekrutmen dan seleksi dengan lebih detail dan benar sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Dengan melakukan proses seleksi yang lebih terstruktur dan obyektif, Cafe Jac.D Karawang dapat memastikan bahwa mereka mendapatkan tenaga kerja yang tepat dan berkualitas serta melakukan seleksi yang benar. Hal ini tentu juga akan meningkatkan profitabilitas perusahaan sesuai dengan yang diharapkan, sehingga menghasilkan tenaga kerja yang tepat akan menghasilkan kemajuan serta produktivitas yang baik pada Cafe Jac.D Karawang.

Dari pembahasan ini menunjukkan bahwa pentingnya meningkatkan pemahaman dan kesadaran akan proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja di Cafe Jac.D Karawang. Jika proses ini tidak diketahui oleh banyak orang, maka Cafe Jac.D Karawang mungkin tidak akan dapat memanfaatkan secara maksimal sumber daya yang tersedia untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas. Oleh karena itu, perlu adanya upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja, baik di *internal* maupun di *external* Cafe Jac.D Karawang.

KESIMPULAN

Studi ini menyimpulkan bahwa dengan melakukan kunjungan dengan metode observasi dan wawancara UMKM ke Cafe Jac.D Karawang penulis mendapatkan pengalaman baru tentang Cafe, basic kopi, memahami bagaimana melakukan proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja serta dapat membandingkan ilmu yang diperoleh di kampus dengan umkm. Cafe Jac.D Karawang melakukan tiga (3) langkah proses seleksi tenaga kerja yaitu surat lamaran dan CV, wawancara dan pelatihan atau tes kemampuan. Permasalahan yang terjadi pada perekrutan yaitu beberapa calon tenaga kerja tidak sesuai dengan prosedur penerimaan tenaga kerja, solusi untuk memperbaiki masalah yaitu dengan lebih detail dan melakukan dengan benar sesuai dengan prosedur.

REKOMENDASI

Rekomendasi saran untuk Cafe Jac.D Karawang. Sebaiknya dalam proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja perlu diperhatikan lagi tidak hanya merekrut internal saja dan melakukan seleksi lebih detail untuk menghasilkan tenaga kerja yang tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. (2018). Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Universitas Islam Negeri Makassar
- Suparyanto dan Rosad. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jawa Tengah: EUREKA MEDIA AKSARA
- Aryadi Heri, G. A. D. (2020). ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI CALON TENAGA KERJA OUTSOURCING PADA KANTOR PUSAT PT TRIKARYA CEMERLANG JAKARTA.
File:///C:/Users/VERA/Downloads/ASKEP_AGREGAT_ANAK_and_REMAJA_PRINT.Docx, 21(1), 1–9. <http://akrabjuara.com/index.php/akrabjuara/article/view/1250>
- Ferdi, R. (2023). Implementation of Employee Performance Assessment in Politeknik Kutaraja. 1(1), 25–35. <https://jurnal.kreyatcenter.com/index.php/jkr/article/view/4>
- Saimar Muhammad, Mas'ud Masdar, B. (2022). PENGARUH BUDAYA KERJA, KOMPETENSI DAN KEPUASAN PENGHASILAN TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA PT PELINDO JASA MARITIM. 2(1), 323–335. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/tmj/article/view/3562>
- Salam, N. F. S., Rifai, A. M., & Ali, H. (2021). Faktor Penerapan Disiplin Kerja: Kesadaran Diri, Motivasi, Lingkungan. Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial, 2(2), 487–508. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.503>
- Syahril, S. (2022). Pengaruh Seleksi Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt.Karya Murni Sentosa Padang. Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS), 2(1), 154–160. <https://doi.org/10.47233/jeps.v2i1.72>
- Utama, L. B., Ananda, R. G., Buana, U., & Karawang, P. (2019). Kunjungan Pt Daihatsu Terhadap. 1–7. <https://journal.ubpkarawang.ac.id/mahasiswa/index.php/JMMA/article/view/26>
- KEMENPERIN. (2003). Undang - Undang RI No 13 tahun 2003. Ketenagakerjaan, 1.
- Garaika, G., & Margahana, H. (2019). Peran Seleksi (Selection) Tenaga Kerja Yang Tepat Terhadap Tercapainya Tujuan Organisasi. Jurnal AKTUAL, 17(2), 133. <https://doi.org/10.47232/aktual.v17i2.42>
- Maulana, I. H., & Sari, M. P. (2023). MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA KEDAI KOPI 3 COOKS, KOTA BEKASI. 6(2), 339–344. <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/download/2734/2018>.
- Suparyanto dan Rosad. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jawa Tengah: EUREKA MEDIA AKSARA
- Susanto, A., Yulianti, F., & Hadini, M. (2022). Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Sumber Daya Manusia Di Hotel Amaris Hotel Kabupaten Banjar. <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/id/eprint/11460>