

## **Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Dali Coffee Cikampek**

**Anastasya Maurita Febryani<sup>1</sup>, Wanta<sup>2</sup>, Dwi Epty Hidayaty<sup>3</sup>**

Program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,  
Universitas Buana Perjuangan Karawang  
mn20.anastasyafebryani@mhs.ubpkarawang.ac.id <sup>1</sup>, wanta@ubpkarawang.ac.id <sup>2</sup>,  
dwi.epty@ubpkarawang.ac.id <sup>3</sup>

### **ABSTRACT**

*This research illustrates that recruitment practices that only rely on internal relations without opening recruitment to the public are a phenomenon that occurs at Dali Coffee, an MSME in Karawang, West Java. This research aims to understand the recruitment and selection process carried out by Dali Coffee and identify the obstacles that arise in the process. Qualitative methods with a field research approach were used in this research. Observations were carried out to understand directly the recruitment and selection process in the field, while interviews with employees, especially store managers, provided direct insight into these practices. Apart from that, data was also obtained from internal company documents. The research results show that although Dali Coffee prioritizes internal relations in recruitment, the selection process remains strict to ensure compliance with company standards. The obstacles that arise include the risk of high tolerance for employee errors as well as challenges in maintaining the privacy and security of company information. The implications of this research provide insight into Dali Coffee's unique strategy in human resource management and offer recommendations for improving the effectiveness of employee recruitment and selection for similar companies.*

**Keywords:** Human Resources Management (HRM), Recruitment and Selection, Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini menggambarkan praktik rekrutmen yang hanya mengandalkan relasi internal tanpa membuka rekrutmen kepada umum merupakan fenomena yang terjadi di Dali Coffee, sebuah UMKM di Karawang, Jawa Barat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh Dali Coffee serta mengidentifikasi kendala-kendala yang muncul dalam proses tersebut. Metode kualitatif dengan pendekatan penelitian lapangan (field research) digunakan dalam penelitian ini. Observasi dilakukan untuk memahami langsung proses rekrutmen dan seleksi di lapangan, sementara wawancara dengan karyawan, terutama store manager, memberikan wawasan langsung tentang praktik tersebut. Selain itu, data juga diperoleh dari dokumen internal perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun Dali Coffee mengutamakan relasi internal dalam rekrutmen, proses seleksi tetap ketat untuk memastikan pemenuhan standar perusahaan. Kendala-kendala yang muncul mencakup risiko tingginya toleransi terhadap kesalahan karyawan serta tantangan dalam menjaga privasi dan keamanan informasi perusahaan. Implikasi dari penelitian ini memberikan wawasan tentang strategi unik Dali Coffee dalam manajemen sumber daya manusia dan menawarkan rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas rekrutmen dan seleksi karyawan bagi perusahaan sejenis.

**Kata kunci:** Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Rekrutmen dan Seleksi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM)

## PENDAHULUAN

Banyak masyarakat saat ini berkreasi dalam menciptakan lapangan usaha, salah satunya dengan mendirikan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). Melihat kebutuhan dan gaya hidup masyarakat Indonesia sekarang, fenomena yang terjadi dengan gaya hidup masyarakat Indonesia adalah makan di luar rumah yang mengakibatkan menjamurnya restoran, *cafe*, *foodcourt*, warung makan yang terdapat di pusat perbelanjaan maupun di luar pusat perbelanjaan (Susilowati et al., 2023).

Salah satu Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) yaitu Coffeshop. Banyak masyarakat Indonesia mendirikan usaha Coffeshop. Dapat dilihat pertumbuhan coffeshop di Indonesia, dalam data yang dilampirkan Data Industri *Research* bahwa kinerja tahunan sektor industri penyedia makanan dan minuman (restoran, rumah makan dan *coffee*) periode sampai kuartal 2 2023 tumbuh positif. Kinerja pertumbuhan yang positif ini melanjutkan kinerja tahun 2022 dan 2021 yang juga positif (dataindustri.com). Sedangkan di wilayah Karawang tersendiri dalam data Badan Pusat Statistik (BPS) Jabar. Coffeshop mengalami peningkatan dari tahun 2017-2018. Dimana tahun 2017 terdapat 15 Coffeshop dan mengalami pertumbuhan pada tahun 2018 mencapai 140 coffeshop (jabar.bps.go.id).

Dali Coffee, berdiri pertama kali pada tahun 2020, merupakan salah satu *coffee shop* terkemuka di Karawang. Dali Coffee menawarkan beragam produk, termasuk minuman panas dan dingin, biji kopi, kue manis, camilan, dan hidangan berat. Dali Coffee memiliki dua cabang di Karawang, yang terletak di Desa Kampung Baru Cikampek dan di Jalan Parakan Tirtamulya. Dalam era yang terus berkembang seperti saat ini, persaingan di antara *coffee shop* semakin sengit. Terdapat banyak pesaing dengan jenis usaha serupa, tetapi dengan perbedaan dalam kualitas dan sistem pelayanan. Setiap *coffee shop* harus mampu bersaing dengan mengembangkan inovasi produk dan layanan. Keberhasilan suatu *coffee shop* dapat diukur dari sejauh mana mereka mampu memenuhi keinginan, harapan, dan kebutuhan pelanggan mereka. Dali Coffee menawarkan pengalaman bagi konsumennya dengan memberikan pelayanan yang berbeda yaitu dengan menggunakan *wireless calling system* yang mana sistem ini jarang digunakan oleh Coffeshop didaerah Cikampek sehingga Dali Coffeshop memiliki tahapan seleksi yang berbeda untuk mencari kandidat bagi karyawan.

Manajemen sumber daya manusia memainkan peran krusial dalam kesuksesan suatu organisasi, karena kualitas dan kinerja SDM akan menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. SDM dapat dianggap sebagai aset berharga yang perlu dikelola dengan hati-hati, sesuai dengan kebutuhan organisasi. Keberhasilan perusahaan sering kali bergantung pada prestasi tenaga kerja, yang menjadi faktor pembeda antara satu perusahaan dengan yang lainnya. Ketika sumber

daya manusia dikelola dengan baik, tidak hanya aspek internal seperti penggunaan sumber daya alam, modal, dan proses produksi yang teroptimalkan, tetapi juga seluruh kegiatan perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Manajemen SDM yang efisien dapat membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, mencerminkan nilai dari aset berharga yang dimiliki oleh organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menjaga dan memenuhi kebutuhan SDM secara menyeluruh agar dapat meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan dengan lebih baik. (Adrian & Anggraini, 2023).

Jika proses rekrutmen dan seleksi tidak diperhatikan dengan baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan karyawannya, kemungkinan karyawan tersebut tidak mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan, baik itu bersifat produktif maupun konsumtif (Okta et al., 2023, p. 116).

Proses rekrutmen dan seleksi karyawan dirancang untuk mempertimbangkan orang-orang tepat yang selaras dengan visi dan misi perusahaan. Proses ini, mulai dari dokumen hingga wawancara, adalah salah satu proses kunci dalam pemilihan kandidat pekerjaan di sebuah perusahaan. Perencanaan, pengadaan, kepemimpinan, pengembangan, retensi, dan penghentian sumber daya manusia adalah beberapa tugas manajemen sumber daya manusia. Hal ini bertujuan untuk membantu perusahaan mengelola sumber daya manusianya secara efisien dan efektif. Rekrutmen dan seleksi merupakan bagian dari tugas manajemen sumber daya manusia. Rekrutmen adalah proses pemilihan kandidat yang memenuhi kebutuhan suatu perusahaan (Malik et al., 2023).

Proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh Dali Coffee menjadi fokus penelitian pada kesempatan ini. Dali Coffee merupakan *roastery* kopi unggulan di Kota Cikampek, bukan hanya terkenal karena cita rasanya yang luar biasa, tetapi juga karena pendekatan unik dalam merekrut timnya. Berdiri sejak 2019, reputasi Dali Coffee sebagai yang terbaik semakin kuat dan pasti dengan konsep kepemilikan kolektif yang memajukan potensi individu. Dalam merayakan dua tahun perjalanan yang sukses, mereka tidak hanya berterima kasih pada diri sendiri, mitra, dan pelanggan, tetapi juga merayakannya dengan tema "Art in Taste," menciptakan pengalaman unik yang menyatukan seni dan rasa dalam setiap sajian kopi mereka. Secara mendasar, tujuan dari rekrutmen dan seleksi ini untuk menemukan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang dibutuhkan. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi ini menjadi suatu pertanyaan menarik, terutama karena setiap perusahaan memiliki karakteristik uniknya sendiri. Proses rekrutmen pada Dali Coffee ini dilakukan secara eksklusif melalui relasi, mengabaikan sepenuhnya media sosial. Dalam rentang waktu singkat, satu minggu, Dali Coffee ini melakukan proses seleksi mereka untuk membangun tim yang solid dan berdedikasi, menjadi bukti bahwa keberhasilan mereka tidak hanya berkulat pada kopi yang luar biasa, tetapi juga pada filosofi dan inovasi yang menciptakan fenomena di dunia kopi lokal. Namun, kendala yang terjadi dalam proses rekrutmen dan seleksi ini adalah ruang lingkup yang hanya

berkutat pada itu-itu saja, membatasi proses berkembangnya sumber daya manusia, serta tingginya tingkat toleransi sesama relasi.

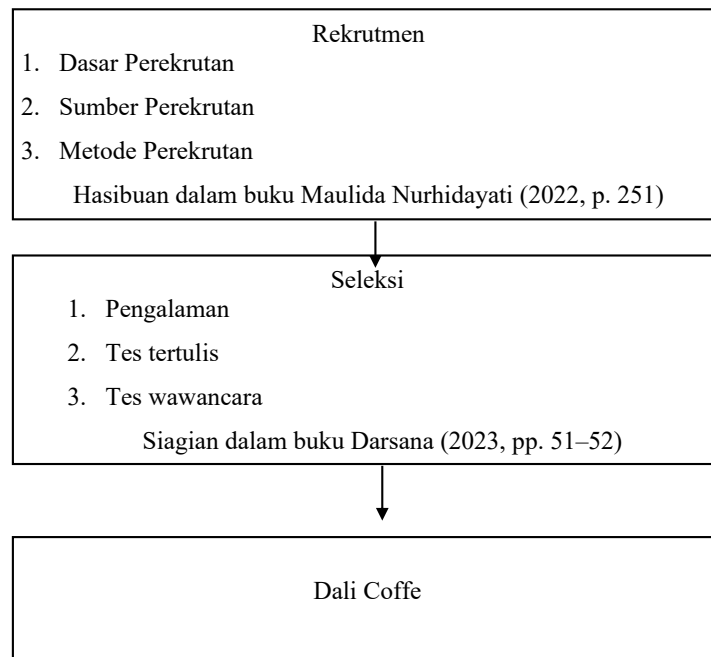
Dalam hal ini, perlunya melakukan evaluasi terhadap kebijakan rekrutmen dan seleksi secara berkala. Pembaruan ini dapat dilakukan sesuai dengan perkembangan teknologi, dan kebutuhan organisasi. Agar tidak hanya berkutat pada itu-itu saja, membatasi proses berkembangnya sumber daya manusia dan terjadinya tingkat toleransi yang tinggi karena mengetahui latar belakang satu sama lain.

Sesuai dengan data yang di temukan dari hasil observasi yang dilakukan mengenai hasil dari proses rekrutmen yang dilakukan oleh dali terdapat keunikan dalam merekrut karyawan yaitu dengan proses dan seleksi karyawan melalui relasi hal tersebut berdampak pada perkembangan sumber daya manusia yang mana ruang lingkup kerja hanya berkutat di lingkungan itu saja. Penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh (Susilowati et al., 2023) yang menyatakan untuk mendapatkan tenaga kerja harus melakukan seleksi lebih detail untuk mendapatkan tenaga kerja yang tepat tidak terpaku dengan perekrutan secara internal saja.

Tujuan penelitian ini yaitu, (1) Menganalisis proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh Dali Coffee. (2) Mengidentifikasi kendala-kendala yang muncul dalam proses rekrutmen dan seleksi di Dali Coffee.

Berdasarkan hasil uraian di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian pada Dali Coffee yang berada di Jl. Raya Parakan Tirtamulya, Karangjaya, Kec. Tirtamulya, Karawang, Jawa Barat. Judul yang di ambil “ Analisis proses rekrutmen dan seleksi pada Dali Coffee”.

### Kerangka Pemikiran



**Gambar 1. Kerangka Penelitian**

*Sumber : Peneliti, 2024*

### Proposisi

Proposisi adalah dugaan sementara dari sebuah penelitian terhadap fenomena yang terjadi (Abdurrahman, 2022). Maka Proposisi dalam penelitian ini adalah :

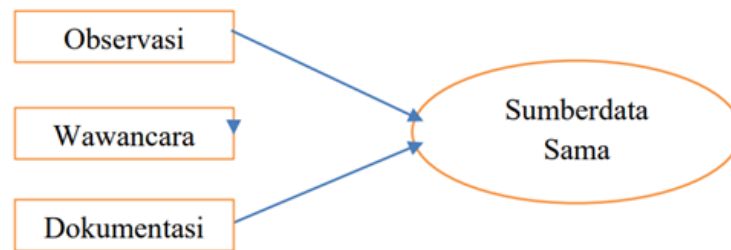
1. Kondisi dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan saat ini perlu dioptimalkan
2. Kendala apa saja dalam proses rekrutmen dan seleksi di Dali Coffee perlu dianalisis

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, sesuai dengan konsep Bogdan dan Taylor dalam yang menjelaskan bahwa penelitian kualitatif menghasilkan data deskriptif berupa ucapan, tulisan, dan perilaku orang-orang yang diamati (Sujarweni, 2014) juga dibantu dengan metode penelitian *field research* yaitu mengumpulkan data secara langsung dari lokasi penelitian (Syafrin et al., 2023). Informan utama dalam penelitian ini adalah karyawan Dali Coffee, dengan total 19 partisipan, termasuk Pemilik Usaha, *Store Manager*, *Head Of Bar*, *Head of Chef* dan Divisi Desain Grafis yang dipilih sebagai sampel sebanyak 5 orang.

Teknik pengumpulan data mengadopsi triangulasi, mencakup observasi, wawancara, dan dokumentasi, sesuai dengan konsep Hayoko, Bachtiar, & Arwadi

dalam (Wolor, 2024). Triangulasi sumber dilakukan untuk menguji kredibilitas data dari berbagai sumber. Analisis data mengikuti pendekatan kualitatif dengan penerapan metode deskriptif. Menurut Fernanda (2023, p. 104) analisis data dapat dikatakan sebagai salah satu proses penelitian yang dilakukan setelah peneliti memperoleh semua data untuk memecahkan masalah yang diteliti. Setelah pengumpulan data, analisis dilakukan dengan merinci proses triangulasi sumber, melibatkan penggabungan informasi dari observasi, wawancara, dan dokumentasi.



**Gambar 2. Triangulasi Sumber**

*Sumber : (Nandang et al., 2022)*

Penerapan teori Milles and Huberman dalam (Nandang et al., 2022) terdiri dari tiga langkah utama, yaitu reduksi data untuk menyusun informasi yang relevan, penyajian data secara rinci dan terstruktur, serta penarikan kesimpulan untuk merumuskan temuan dari data yang telah diolah. Sumber data utama adalah transkrip wawancara dengan informan kunci, yaitu *Store Manager*. Seluruh metodologi ini membentuk kerangka penelitian yang komprehensif untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang berbagai aspek di dalam Dali Coffee.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Hasil penelitian terkait Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Dali Coffee menunjukkan bahwa perusahaan ini mengandalkan relasi internal daripada media sosial untuk merekrut karyawan baru. Meskipun memanfaatkan referensi dari karyawan yang sudah berpengalaman di Dali Coffee, perusahaan tetap menjalankan proses seleksi yang selektif untuk memastikan bahwa setiap calon karyawan memenuhi standar yang ditetapkan. Proses rekrutmen dan seleksi pada Dali Coffee melibatkan dua tahapan utama, yakni pengisian formulir oleh calon karyawan dan wawancara dengan *store manager*. Formulir yang akan diisi oleh calon karyawan berisi tentang (1) Identitas pelamar (2) Pendidikan formal (Universitas atau SMA/ sederajat) (3) Pendidikan non-formal (kursus atau seminar) (4) Aktivitas organisasi (5) *photo* 3x4 (6) kemampuan berbahasa asing (7) Kelebihan dan kekurangan (8) Gaji yang diharapkan. Sedangkan, wawancara mencakup pertanyaan mengenai kekurangan, kelebihan, minat, dan motivasi kerja calon kandidat. Selanjutnya, calon karyawan yang berhasil melewati tahapan wawancara akan menjalani pelatihan selama 3 bulan. Pelatihan ini menjadi langkah penting untuk

memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang diperlukan. Tidak hanya fokus pada aspek teknis, Dali Coffee juga menilai karakteristik pribadi dan motivasi calon karyawan. Hasil penelitian juga menyoroti pentingnya evaluasi berkala terhadap kebijakan rekrutmen dan seleksi untuk menyempurnakan proses dan mengatasi kendala-kendala yang mungkin muncul. Dengan demikian, temuan ini memberikan gambaran komprehensif tentang praktik rekrutmen dan seleksi Dali Coffee, yang dapat menjadi dasar untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses di masa depan.

## Pembahasan

Berdasarkan ringkasan hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa Dali Coffee menerapkan metode *open recruitment* yang eksklusif melalui jaringan relasi internal. Alasan utama dibalik kebijakan ini adalah untuk menjaga kerahasiaan informasi terkait dengan masuk dan keluarnya karyawan, sehingga hanya pihak manajemen tim yang memiliki akses terhadap informasi tersebut. Pendekatan ini memiliki kelebihan dan kelemahan yang perlu diperhatikan. Kelebihan dari *open recruitment* melalui relasi ini adalah kemampuan untuk mengetahui latar belakang calon kandidat secara lebih personal. Dengan memanfaatkan jaringan internal, perusahaan dapat memahami karakter dan kemampuan calon karyawan dari sumber yang lebih terpercaya. Informasi yang didapat dari relasi internal dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang sejauh mana seorang calon karyawan dapat berkontribusi dan beradaptasi dengan budaya perusahaan. Namun, di sisi lain, pendekatan ini juga memiliki kelemahan. Tingginya tingkat toleransi terhadap kesalahan calon karyawan merupakan risiko yang mungkin muncul. Jika ada kesalahan atau kinerja yang kurang optimal, adanya pemakluman yang tinggi dapat menghambat pertumbuhan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga keseimbangan antara kebijakan *open recruitment* melalui relasi dengan standar evaluasi dan seleksi yang ketat agar tetap memastikan bahwa setiap karyawan yang direkrut memiliki kualitas dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Berdasarkan ringkasan hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa Dali Coffee menerapkan metode *open recruitment* yang eksklusif melalui jaringan relasi internal. Alasan utama dibalik kebijakan ini adalah untuk menjaga kerahasiaan informasi terkait dengan masuk dan keluarnya karyawan, sehingga hanya pihak manajemen tim yang memiliki akses terhadap informasi tersebut. Pendekatan ini memiliki kelebihan dan kelemahan yang perlu diperhatikan. Kelebihan dari *open recruitment* melalui relasi ini adalah kemampuan untuk mengetahui latar belakang calon kandidat secara lebih personal. Dengan memanfaatkan jaringan internal, perusahaan dapat memahami karakter dan kemampuan calon karyawan dari sumber yang lebih terpercaya. Informasi yang didapat dari relasi internal dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang sejauh mana seorang calon karyawan dapat berkontribusi dan beradaptasi dengan budaya perusahaan. Namun, di sisi lain,

pendekatan ini juga memiliki kelemahan. Tingginya tingkat toleransi terhadap kesalahan calon karyawan merupakan risiko yang mungkin muncul. Jika ada kesalahan atau kinerja yang kurang optimal, adanya pemakluman yang tinggi dapat menghambat pertumbuhan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga keseimbangan antara kebijakan *open recruitment* melalui relasi dengan standar evaluasi dan seleksi yang ketat agar tetap memastikan bahwa setiap karyawan yang direkrut memiliki kualitas dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, Dali Coffee lebih memilih merekrut karyawan melalui relasi internal daripada media sosial. Meskipun menggunakan referensi dari karyawan internal, perusahaan tetap menjalankan proses seleksi yang ketat untuk memastikan bahwa setiap calon karyawan memenuhi standar perusahaan. Keputusan ini mencerminkan komitmen terhadap privasi dan keamanan informasi, dengan membatasi akses melalui relasi internal. Proses seleksi, terdiri dari pengisian formulir dan wawancara dengan Store Manager, menekankan aspek kualitatif dan interpersonal. Pertanyaan wawancara menggali kelebihan, kekurangan, minat, dan motivasi kerja calon karyawan. Kesimpulan ini menyoroti strategi unik Dali Coffee dalam manajemen sumber daya manusianya. Implikasi dapat menjadi panduan bagi perusahaan sejenis dalam meningkatkan efektivitas rekrutmen dan seleksi karyawan.

## **IMPLIKASI**

Keberhasilan Dali Coffee dalam merekrut melalui jaringan internal menegaskan pentingnya membangun dan merawat hubungan internal yang kokoh. Kedekatan antar karyawan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang karakter dan kemampuan calon karyawan. Temuan ini juga menyoroti tingginya tingkat toleransi terhadap kesalahan, yang perlu dievaluasi agar tidak menghambat pertumbuhan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Hal ini mengimplikasikan perlunya perbaikan terus-menerus dalam proses rekrutmen dan seleksi perusahaan. Evaluasi berkala akan membantu mengidentifikasi kendala-kendala yang mungkin muncul dan memastikan bahwa proses tersebut tetap relevan dan efektif.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdurrahman, C. M. (2022). Peningkatan Engagement Dalam Upaya Mencegah Turnover Karyawan. *Perpustakaan Pasca Sarjana Unpas*, 5(1). <http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/55389>
- Adrian, M. F., & Anggraini, T. (2023). Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk Ditinjau dari Perspektif

- Islam. Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis, 5, 11–17.  
<https://doi.org/10.37034/infv5i1.191>
- Darsana, I. M., Sukaarnawa, I. G. M., & Sudarmawan, I. W. E. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Mafy Media Literasi Indonesia.  
<https://books.google.co.id/books?id=febAEAAAQBAJ>
- Dr. Hj. Luis Marnisah, M. M., Dr. H. Fakhry Zamzam, M. M. M. H., & Havis Aravik, M. S. I. M. M. (2021). Manajemen Analisis Jabatan. Deepublish.  
<https://books.google.co.id/books?id=FzQgEAAAQBAJ>
- Fernanda, H. (2023). Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Yogyakarta: PT. Penamuda Media.
- Karim, A., & Wardana, M. A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. CV. Intelektual Manifes Media. <https://books.google.co.id/books?id=4NbpEAAAQBAJ>
- Kawiana, I. G. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia “MSDM” Perusahaan. Unhi Press Publishing.
- Malik, Z. I., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada PT Voksel Electric Tbk Zikkra Ilham Malik Christian Wiradendi Wolor Marsofiyati. *Jupiman*, 2(4). <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i4.2802>
- Maulida Nurhidayati, dkk. (2022). Ekonomi dan Bisnis: Percikan Pemikiran Mahasiswa Ekonomi Syariah IAIN Ponorogo. Penerbit NEM.  
<https://books.google.co.id/books?id=RIN-EAAAQBAJ>
- Mukminin, A., Akhmad, H., Prasojo, L. D., & Yuliana, L. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan. Uny Press.
- Nandang, Wanta, & Rengga Madya Pranata. (2022). Peran Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Mengembangkan Umkm Desa Karya Mulya. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 8(1), 61–69. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v8i1.2965>
- Ni Wayan Dian Irmayani, S. E. M. M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=KadcEAAAQBAJ>
- Okta, M. R., Susanti, N., & Rahman, A. (2023). The Effect Of Recruitment And Selection Processes On Employee Performance At PT . Thamrin Brothers Kaur Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Thamrin Brothers Kaur. *Jurnal Fokus Manajemen*, 3(2), 115–122.
- R.Supomo, E. N. (2018). Manajemen sumber daya manusia untuk mahasiswa dan umum (Lia Malyani (Ed.); Cetakan Pe). Yrama Widya.
- Sinambela, L. P., & Aksara, B. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Bumi Aksara.  
[https://books.google.co.id/books?id=\\_AUIEAAAQBAJ](https://books.google.co.id/books?id=_AUIEAAAQBAJ)
- Sujarweni, V. W. (2014). Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami (Edisi Regu). Pustaka Baru Press.

- Susilowati, D. D., Hasim, L., Pertiwi, S., Sandi, H., & Hidayaty, D. E. (2023). Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja pada Cafe JAC . D Karawang Recruitment and Selection of Labor at Cafe JAC . D Karawang. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(7), 598–604.
- Syafrin, Y., Kamal, M., Arifmiboy, A., & Husni, A. (2023). Pelaksanaan Pembelajaran Pendidikan Agama Islam. *Educativo: Jurnal Pendidikan*, 2(1), 72–77. <https://doi.org/10.56248/educativo.v2i1.111>
- Wolor, C. W. (2024). Analisis Sistem Rekrutmen dan Seleksi pada Female Daily Network. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 2(1). <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v2i1.1064>