

Analisis Efektivitas Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan di PT. Cakra Satya Padang Pariaman

Valennicia Mendrofa¹, Syailla Naura Najmi Syofian², Rizki Ali Saputra³, Yudhia Ernes⁴, Nurjanah⁵, Mardhatila Fitri Sopali⁶

^{1,2,3,4,5,6} Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

Corresponding Author

Nama Penulis: Valennicia Mendrofa

E-mail: valenniciamendrofa95.20@gmail.com

Abstrak

PT. Cakra Satya, sebagai pihak ketiga dari PT. Coca-Cola di Padang Pariaman, Sumatera Barat, berperan penting dalam menyediakan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan di PT. Cakra Satya sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan. Selain itu, penelitian ini juga mengidentifikasi berbagai kendala yang mungkin timbul dalam setiap tahapan proses tersebut. Pendekatan kualitatif digunakan dengan metode pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan studi literatur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan telah dilakukan sesuai prosedur, terdapat peluang untuk perbaikan guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas. Rekomendasi perbaikan yang diusulkan dapat menjadi acuan bagi PT. Cakra Satya dalam pengembangan proses pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik.

Kata kunci - Rekrutmen, Seleksi, Penempatan, Efektivitas, Pengelolaan Sumber Daya

Abstract

PT. Cakra Satya, as a third-party partner of PT. Coca-Cola in Padang Pariaman, West Sumatra, plays a vital role in providing a workforce that meets the company's needs. This study aims to analyze the recruitment, selection, and placement processes at PT. Cakra Satya according to established operational standards. Additionally, the study identifies potential challenges that may arise in each stage of the process. A qualitative approach was employed, utilizing interviews, observations, and literature reviews for data collection. The findings reveal that while the recruitment, selection, and placement processes are conducted according to procedures, opportunities for improvement exist to enhance efficiency and effectiveness. The proposed recommendations can serve as guidelines for PT. Cakra Satya in developing better human resource management processes.

Keywords - Recruitment, Selection, Placement, Effectiveness, Resource Management

PENDAHULUAN

PT. Cakra Satya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan jasa tenaga kerja (outsourcing), yang memiliki peran penting dalam mendukung kebutuhan tenaga kerja bagi berbagai perusahaan mitra. Salah satu mitra utamanya adalah PT. Coca-Cola, di mana PT. Cakra Satya menyediakan tenaga kerja untuk berbagai posisi operasional di wilayah Padang Pariaman, Sumatera Barat. Berlokasi di Jl. Padang-Bukittinggi KM. 22, Desa Duku, Padang Pariaman, PT. Cakra Satya memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan dilakukan secara efektif guna memenuhi kebutuhan mitra dengan kualitas tenaga kerja yang sesuai.

Sebagai perusahaan yang beroperasi di sektor yang sangat kompetitif, PT. Cakra Satya dihadapkan pada tantangan untuk menarik, menyeleksi, dan menempatkan karyawan yang tepat untuk mendukung kelancaran operasi mitranya. Efektivitas proses ini sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam memberikan layanan yang optimal dan memuaskan bagi mitranya, sekaligus menjaga reputasi perusahaan sebagai penyedia tenaga kerja yang andal.

Rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja yang efektif memiliki dampak signifikan terhadap keberhasilan PT. Cakra Satya dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja PT. Coca-Cola dan mitra lainnya. Proses ini tidak hanya mencakup identifikasi dan penarikan kandidat yang potensial, tetapi juga memastikan bahwa individu yang dipilih memiliki kompetensi dan kecocokan dengan kebutuhan spesifik posisi yang ditawarkan. Dengan menjalankan proses ini secara efektif, PT. Cakra Satya dapat meningkatkan produktivitas karyawan, mengurangi tingkat turnover, dan meningkatkan kualitas layanan kepada mitra.

Namun, seperti halnya perusahaan lainnya, PT. Cakra Satya menghadapi berbagai tantangan dalam menjalankan proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja. Tantangan tersebut meliputi keterbatasan dalam menarik kandidat berkualitas di tengah persaingan yang ketat, kesulitan dalam memastikan kecocokan antara kandidat dan kebutuhan posisi, serta perubahan kebutuhan tenaga kerja yang dinamis dari mitra perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk mengidentifikasi hambatan-hambatan tersebut dan mencari solusi yang dapat meningkatkan efektivitas proses yang ada.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja yang diterapkan oleh PT. Cakra Satya, dengan fokus pada kontribusinya terhadap peningkatan kualitas karyawan yang disediakan untuk mitra utama, khususnya PT. Coca-Cola. Dengan memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai keefektifan proses-proses tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis yang dapat diterapkan oleh PT. Cakra Satya untuk memperkuat sistem manajemen sumber daya manusianya, meningkatkan kualitas layanan kepada mitra, dan pada akhirnya memperkuat posisi perusahaan dalam industri penyediaan jasa tenaga kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Gary Dessler (2017), manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai aktivitas, seperti proses perekrutan, pelatihan, evaluasi kinerja, pengelolaan kompensasi, serta pengaturan hubungan kerja, kesehatan, keselamatan, dan keadilan bagi karyawan. Dessler juga menyoroti bahwa profesional di bidang sumber daya manusia perlu memiliki keterampilan penting, termasuk:

1. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon karyawan.
2. Melakukan seleksi terhadap kandidat yang sesuai.
3. Mengorientasikan dan melatih karyawan baru.
4. Mengatur kompensasi seperti gaji dan tunjangan.

5. Memberikan insentif serta fasilitas tambahan.
6. Melakukan evaluasi kinerja individu.
7. Berkomunikasi melalui metode seperti wawancara, konseling, dan pemberian tindakan disipliner.
8. Melatih karyawan serta mengembangkan kemampuan manajerial.
9. Membangun hubungan kerja yang positif dan meningkatkan keterlibatan karyawan.

2. Rekrutmen

Yullyanti (2009) menjelaskan bahwa rekrutmen bertujuan untuk menghasilkan kandidat yang memenuhi kualifikasi untuk mengisi posisi tertentu dalam perusahaan atau organisasi. Dessler (2013) mendefinisikan rekrutmen sebagai proses menemukan dan menarik pelamar yang sesuai untuk mengisi posisi yang tersedia di perusahaan.

Sementara itu, Wright (2016) mengartikan rekrutmen sebagai serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh organisasi untuk mengidentifikasi dan menarik calon karyawan dengan potensi yang tinggi. Dengan demikian, rekrutmen dapat diartikan sebagai upaya menarik pelamar yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan perusahaan agar tertarik untuk bergabung. Dalam kaitannya dengan efektivitas proses rekrutmen pada PT. Cakra Satya, tahapan rekrutmen meliputi:

1. Penyusunan strategi rekrutmen, yang menjadi tanggung jawab divisi sumber daya manusia, dengan menentukan kualifikasi pekerjaan, metode rekrutmen, serta lokasi dan waktu pelaksanaannya.
2. Pelaksanaan kegiatan rekrutmen berdasarkan strategi yang dirancang, dengan memanfaatkan berbagai sumber informasi. Keberhasilan dalam menarik pelamar juga dipengaruhi oleh kemampuan perusahaan menjalin kerja sama dengan lembaga pendidikan atau institusi lain sebagai mitra.
3. Penyaringan atau seleksi awal dilakukan setelah menerima lamaran, dengan tujuan menyisihkan pelamar yang tidak memenuhi kualifikasi. Tahap ini memerlukan ketelitian tinggi dari pihak yang bertanggung jawab.
4. Pembentukan kelompok kandidat (applicant pool), yaitu sekumpulan pelamar yang telah lolos seleksi awal dan memenuhi kriteria perusahaan sebagai calon potensial untuk posisi yang tersedia.

3. Seleksi

Menurut Wright (2014), seleksi merupakan proses yang dilakukan organisasi untuk mengidentifikasi pelamar yang memiliki kompetensi berupa pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan atribut lain yang relevan guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Jimmy dan Gaol (2014) menyatakan bahwa seleksi melibatkan serangkaian tahapan yang bertujuan membantu perusahaan memutuskan kandidat yang paling memenuhi kualifikasi untuk diterima sebagai karyawan, sekaligus menyaring calon yang tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi. PT. Cakra Satya menerapkan seleksi dengan Langkah-langkah sebagai berikut:

1. **Penerimaan formulir pendaftaran**, di mana pelamar menyerahkan dokumen administrasi sebagai langkah awal.
2. **Wawancara awal**, untuk melakukan penyaringan awal berdasarkan kelayakan dan potensi kandidat.
3. **Uji psikologis**, guna menilai aspek kepribadian, kecerdasan, dan kemampuan kerja calon karyawan.
4. **Verifikasi referensi**, yang mencakup pemeriksaan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan rekomendasi dari pihak sebelumnya.
5. **Wawancara seleksi**, sebagai tahap lanjutan untuk memahami lebih dalam kompetensi dan kesesuaian kandidat.

6. **Persetujuan dari pimpinan langsung**, untuk memastikan kandidat dipilih berdasarkan kebutuhan spesifik tim atau divisi.
 7. **Pemeriksaan kesehatan**, memastikan pelamar dalam kondisi fisik yang memadai untuk menjalankan tugas.
 8. **Program induksi atau orientasi**, yang bertujuan memperkenalkan karyawan baru pada budaya kerja, visi, dan misi PT. Cakra Satya.
4. **Penempatan**

Menurut Runtuwu (2015), penempatan kerja adalah proses menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian mereka, karena tingkat kesesuaian ini akan berdampak pada jumlah dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Mathis dan Jackson (2016) menekankan bahwa penempatan merupakan proses mencocokkan antara karyawan dan pekerjaan yang tepat. Alwi (2001) juga menyebutkan bahwa masalah terkait lokasi penempatan dan waktu penggantian karyawan adalah bagian penting dari perencanaan strategis organisasi.

Menurut Hasibuan (2009), penempatan karyawan harus berdasarkan analisis pekerjaan untuk memastikan kinerja yang optimal. Rivai dan Sagala (2011) menambahkan bahwa penempatan juga mencakup penugasan ulang karyawan pada peran baru. Dalam pelaksanaannya, terdapat sejumlah prinsip yang perlu diperhatikan dalam penempatan karyawan, seperti:

1. Aspek kemanusiaan yang menghormati hak dan kebutuhan individu.
2. Prinsip demokrasi dalam pengambilan keputusan.
3. Penempatan individu sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.
4. Prinsip keadilan dalam memberikan upah yang setara untuk pekerjaan setara.
5. Konsistensi arah dalam tujuan organisasi.
6. Keselarasan antara tujuan individu dan tujuan organisasi.
7. Koordinasi perintah untuk memastikan alur kerja yang efektif.
8. Efisiensi dan produktivitas kerja (Hasibuan, 2008).

METODE

Metode penelitian adalah pendekatan ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data yang valid guna menemukan, membuktikan, dan mengembangkan suatu pengetahuan. Pengetahuan ini bertujuan untuk membantu memahami, menyelesaikan, dan mengantisipasi permasalahan tertentu, khususnya penelitian terhadap efektivitas proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan di PT. Cakra Satya.

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Cakra Satya, yang beralamat di Jl. Padang-Bukittinggi KM. 22 Desa Duku, Padang Pariaman, Sumatera Barat. Fokus penelitian diarahkan pada kegiatan yang berlangsung di divisi manajemen sumber daya manusia, terutama terkait rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan.

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Metode kualitatif menitikberatkan pada pemahaman proses, pengalaman, dan makna yang tidak dapat diukur secara kuantitatif. Fokus utama penelitian ini adalah menganalisis deskripsi dan pengalaman yang diperoleh melalui wawancara, observasi langsung, dan dokumentasi, yang kemudian dituangkan dalam bentuk narasi deskriptif untuk menggambarkan efektivitas proses Sumber Daya Manusia di PT. Cakra Satya.

3. Metode Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui beberapa teknik, yaitu:

- **Studi Literatur:** Mengkaji berbagai literatur, buku, jurnal, dan dokumen yang relevan dengan manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya terkait rekrutmen, seleksi, dan penempatan.

- **Wawancara:** Melakukan wawancara mendalam dengan manajer Sumber Daya Manusia, staf divisi Sumber Daya Manusia, dan beberapa karyawan untuk mendapatkan informasi langsung mengenai proses yang diterapkan di PT. Cakra Satya.
- **Observasi:** Mengamati secara langsung kegiatan dan proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan yang berlangsung di perusahaan untuk memahami pelaksanaan di lapangan.

PEMBAHASAN

1. Proses Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan

Dari hasil pengamatan dan hasil wawancara pada bagian rekruter, proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan pada PT. Cakra Satya, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang Human Resources Outsourcing (HRO), mengikuti langkah-langkah sistematis untuk memastikan terpenuhinya kebutuhan karyawan berkualitas bagi kliennya, seperti PT. Coca Cola. Berikut adalah tahapan umumnya:

1. Proses Rekrutmen

Rekrutmen merupakan tahap awal yang bertujuan untuk menarik kandidat potensial sesuai kebutuhan.

- a) **Identifikasi Kebutuhan Karyawan:** PT. Coca Cola memberikan spesifikasi kebutuhan karyawan berdasarkan jenis pekerjaan, kompetensi, jumlah, serta lokasi kerja.
- b) **Sosialisasi Lowongan Kerja:** PT. Cakra Satya mengumumkan lowongan kerja melalui berbagai saluran seperti:
 - Media sosial, situs pekerjaan, dan portal online.
 - Kerjasama dengan lembaga pendidikan atau pusat pelatihan kerja.
 - Referensi internal dari karyawan atau komunitas lokal.
- c) **Pengumpulan Lamaran:** PT. Cakra Satya menerima lamaran baik secara online maupun offline.

2. Proses Seleksi

Seleksi bertujuan untuk menilai dan menyeleksi kandidat yang paling sesuai dengan kriteria yang diminta oleh PT. Coca Cola.

- a) **Screening Awal:**
 - Verifikasi dokumen seperti CV, ijazah, dan sertifikat pendukung.
 - Pemeriksaan kelengkapan persyaratan seperti pengalaman kerja dan usia.
- b) **Tes Tertulis:**
 - Tes kompetensi sesuai bidang kerja (contoh: pengetahuan teknis, kemampuan komunikasi).
 - Tes psikologi untuk menilai kepribadian, kecerdasan, dan kecocokan dengan budaya kerja.
- c) **Wawancara:**
 - Wawancara pertama dilakukan oleh tim HR PT. Cakra Satya.
 - Wawancara lanjutan, jika diperlukan, dilakukan oleh perwakilan PT. Coca Cola untuk posisi strategis.
- d) **Medical Check-Up:**
 - Pemeriksaan kesehatan bagi kandidat yang lolos tahap seleksi akhir.

3. Proses Penempatan

Penempatan bertujuan untuk menempatkan karyawan di posisi dan lokasi kerja yang sesuai.

- a) **Penandatanganan Kontrak Kerja:**
 - PT. Cakra Satya menyiapkan kontrak kerja sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - Penjelasan tentang hak dan kewajiban karyawan, termasuk gaji, tunjangan, dan jam

kerja.

b) Orientasi Karyawan Baru:

- Pengenalan perusahaan, budaya kerja, dan standar operasional PT. Coca Cola.
- Training awal jika diperlukan (contoh: keselamatan kerja dan SOP spesifik).

c) Monitoring Awal:

- PT. Cakra Satya memantau kinerja karyawan selama masa percobaan.
- Evaluasi bersama PT. Coca Cola untuk memastikan karyawan memenuhi ekspektasi.

2. Kendala dalam Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan pada PT. Cakra Satya Padang Pariaman

a. Kendala Rekrutmen

Beberapa kendala umum yang dapat muncul dalam proses rekrutmen di PT. Cakra Satya Cabang Padang Pariaman, meliputi:

1. PT. Cakra Satya mungkin mengalami kesulitan dalam menemukan kandidat yang memiliki kompetensi teknis dan pengalaman yang sesuai dengan kebutuhan PT. Coca Cola, terutama untuk posisi-posisi teknis dan spesifik.
2. Banyak perusahaan lain juga menawarkan peluang kerja yang menarik, sehingga PT. Cakra Satya menghadapi tantangan untuk bersaing dalam mendapatkan kandidat berkualitas.
3. Lokasi geografis di Padang Pariaman mungkin membatasi akses ke kandidat potensial dengan kualifikasi tertentu, khususnya untuk posisi yang memerlukan keahlian khusus.
4. PT. Coca Cola seringkali membutuhkan karyawan dengan segera, sehingga PT. Cakra Satya harus melakukan rekrutmen dalam waktu singkat yang dapat menurunkan kualitas proses rekrutmen.

b. Kendala Seleksi

1. Metode seleksi yang digunakan mungkin belum sepenuhnya mampu mengevaluasi kompetensi, kepribadian, dan kecocokan kandidat dengan budaya perusahaan PT. Coca Cola.
2. Data atau informasi yang diberikan oleh kandidat tidak selalu valid atau lengkap, sehingga menyulitkan proses evaluasi yang objektif.
3. PT. Coca Cola sebagai klien mungkin memberikan tekanan untuk segera mengisi posisi, yang menyebabkan proses seleksi menjadi kurang optimal.
4. Kandidat yang dianggap sesuai oleh PT. Cakra Satya kadang tidak sepenuhnya sesuai dengan harapan PT. Coca Cola, terutama jika ekspektasi klien tidak jelas sejak awal.

c. Kendala Penempatan

Dalam proses penempatan karyawan di PT. Cakra Satya, beberapa kendala yang mungkin muncul meliputi:

1. Kandidat yang telah lolos seleksi kadang mengalami kesulitan beradaptasi dengan budaya kerja PT. Coca Cola, yang dapat memengaruhi kinerja mereka.
2. Jika kandidat harus direlokasi untuk memenuhi kebutuhan PT. Coca Cola, kendala logistik seperti akomodasi, transportasi, dan dukungan adaptasi menjadi tantangan.
3. Karyawan yang ditempatkan sering kali tidak bertahan lama karena merasa tidak cocok dengan posisi atau perusahaan klien, yang menyebabkan proses rekrutmen dan seleksi harus diulang.
4. Kurangnya koordinasi antara PT. Cakra Satya dan PT. Coca Cola mengenai kebutuhan spesifik posisi atau perubahan kebijakan klien dapat menyebabkan salah penempatan kandidat.

3. Upaya Mengatasi Kendala dalam Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan pada PT. Cakra Satya Cabang Padang Pariaman

Untuk mengatasi kendala dalam proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan di PT. Cakra Satya Cabang Padang Pariaman, berikut adalah beberapa upaya yang dapat dilakukan:

1. **Perbaiki Penggunaan Teknologi Modern:** Mengadopsi *Applicant Tracking System* (ATS) untuk mengelola lamaran dan menyaring kandidat secara lebih efisien.
2. **Strategi Pemasaran Posisi Kerja:** Meningkatkan daya tarik lowongan melalui platform digital seperti LinkedIn, Jobstreet, atau media sosial yang relevan untuk menjangkau lebih banyak kandidat potensial.
3. **Standarisasi Prosedur Seleksi:** Mengembangkan pedoman seleksi yang jelas, termasuk alat ukur seperti tes psikologi, tes teknis, dan wawancara berbasis kompetensi (*Competency-Based Interview*).
4. **Pendampingan Awal bagi Karyawan Baru:** Memberikan program orientasi kerja dan pelatihan awal untuk membantu karyawan baru beradaptasi dengan lingkungan kerja di PT. Coca Cola.
5. **Feedback dari Klien dan Kandidat:** Mengumpulkan masukan dari PT. Coca Cola dan karyawan yang telah ditempatkan untuk meningkatkan kualitas proses di masa mendatang.



Gambar 1.

Diagram Proses Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Karyawan PT. Cakra Satya

KESIMPULAN

Dari penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan yang dijalankan oleh PT. Cakra Satya memainkan peranan penting dalam memastikan kebutuhan tenaga kerja PT. Coca Cola terpenuhi sesuai dengan standar yang ditetapkan. Sebagai perusahaan outsourcing, PT. Cakra Satya tidak hanya fokus pada pemenuhan kriteria teknis, tetapi juga memastikan bahwa kandidat yang direkrut mampu beradaptasi dengan budaya kerja perusahaan klien. Hal ini menjadi inti dari layanan Human Resources Outsourcing (HRO) yang disediakan oleh perusahaan, sehingga operasional klien dapat berjalan dengan lancar.

Namun, untuk menjaga efektivitas proses ini, evaluasi rutin menjadi hal yang krusial. Dengan meningkatkan metode rekrutmen, memastikan keakuratan alat seleksi, dan merancang strategi penempatan yang lebih terstruktur, PT. Cakra Satya dapat terus meningkatkan kualitas tenaga kerja yang disediakan. Evaluasi ini juga membantu mengidentifikasi kendala atau area yang memerlukan perbaikan, seperti jadwal yang lebih baik, wawancara yang lebih berkualitas, serta pengembangan pelatihan awal bagi karyawan baru.

Beberapa kendala yang ditemukan dalam pelaksanaan proses ini antara lain kesulitan menemukan kandidat dengan kualifikasi tertentu, ketidaksesuaian ekspektasi antara calon karyawan

dan kebutuhan klien, serta kendala administratif yang memperlambat proses. Untuk mengatasi kendala tersebut, PT. Cakra Satya perlu menerapkan berbagai solusi, termasuk memperluas jaringan rekrutmen, memanfaatkan platform digital untuk seleksi, dan membangun sistem koordinasi yang lebih efisien dengan PT. Coca Cola. Dengan langkah-langkah ini, proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan dapat semakin efektif dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Bayhaqy, F. R. (2022). Analisis Sistem Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Posisi Kerja, Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Indra Karya Persero Divisi Engineer 1 Malang).
- Bairizki, Ahmad. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi) - Jilid 1. Surabaya: Pustaka Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indahingwati, Asmara dan Novianto Eko Nugroho. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: PT. Scopindo Media Pustaka.
- Umairoh, S. (2012). Analisis kebijakan rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan Frontliner dalam rangka mendapatkan karyawan yang berkompeten (Studi pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Malang) (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Malang).
- Wulandari, R., & Winarningsih, W. (2016). Pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(4).