

## J-MSDM (JURNAL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)

homepage : <https://ojs.stiem-bongaya.ac.id/J-MSDM>

### EFEKTIVITAS METODE SELEKSI KARYAWAN PADA UMKM: STUDI KASUS UD KARNANJAYA TULUNGAGUNG

Deni Malik<sup>1</sup>, Izza Faizul Nizam Alfajri<sup>2</sup>, Dino Andriano<sup>3</sup>, Rafika Meilia Sari<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung

#### Informasi Artikel

##### *Riwayat naskah:*

Diterima : 30 April 2026  
Disetujui : 15 Mei 2026  
Publikasi : 23 Mei 2026

Penulis Korespondensi:  
Rafika Meilia Sari  
[rafikameilia@uinsatu.ac.id](mailto:rafikameilia@uinsatu.ac.id)

#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis metode seleksi karyawan yang diterapkan pada UD Karyananjaya Pakel Tulungagung serta menilai efektivitasnya dalam memperoleh sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan usaha. Metode seleksi karyawan merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan dalam menentukan kualitas tenaga kerja dan keberlangsungan usaha. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Subjek penelitian terdiri dari pemilik usaha dan karyawan yang terlibat dalam proses seleksi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa metode seleksi karyawan pada UD Karyananjaya masih bersifat sederhana, yaitu melalui seleksi kesehatan, wawancara langsung, serta pertimbangan pengalaman kerja. Proses seleksi belum didasarkan pada standar operasional prosedur yang terstruktur, sehingga pengambilan keputusan cenderung bersifat subjektif. Meskipun demikian, metode tersebut dinilai cukup efektif dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam jangka pendek. Namun, dalam jangka panjang, keterbatasan sistem seleksi berpotensi mempengaruhi kualitas karyawan dan kinerja usaha secara keseluruhan.

**Kata Kunci** : seleksi karyawan, manajemen sumber daya manusia, UMKM.

#### ABSTRACT

*This study aims to analyze the employee selection methods applied at UD Karyananjaya Pakel Tulungagung and to evaluate their effectiveness in obtaining human resources that meet the business needs. Employee selection is an important function in human resource management, as it plays a crucial role in determining the quality of the workforce and the sustainability of the business. This study employs a qualitative approach, with data collection techniques including interviews, observations, and documentation. The research subjects consist of the business owner and employees involved in the selection process. The results show that the employee selection methods at UD Karyananjaya are still relatively simple, consisting of health screening, direct interviews, and consideration of work experience. The selection process has not been based on structured standard operating procedures, resulting in decision-making that tends to be subjective. Nevertheless, these methods are considered sufficiently effective in meeting short-term labor needs. However, in the long term, the limitations of the selection system may potentially affect employee quality and overall business performance.*

**Keywords** : employee selection, human resource management, MSMEs

### Pendahuluan

Di Indonesia, kontribusi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) sangat dominan dalam meningkatkan perekonomian nasional (Prihatiningsih & Susanti, 2023). UMKM merupakan sektor usaha yang bergerak di berbagai bidang dan memiliki peran strategis dalam mendorong pertumbuhan ekonomi, peningkatan pendapatan, serta kesejahteraan masyarakat. Kebijakan Pemerintah Republik Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang UMKM menjadi tonggak penting dalam pengembangan sektor ini. Dalam praktiknya, keberhasilan UMKM tidak hanya ditentukan oleh besarnya modal, tetapi juga oleh kemampuan pelaku usaha dalam

mengelola keuangan secara baik, termasuk penerapan pembukuan yang tertib, pengendalian internal yang efektif, serta integritas dalam menjalankan usaha guna meminimalkan potensi kecurangan.

Seiring dengan upaya peningkatan daya saing perusahaan, kualitas sumber daya manusia (SDM) juga menjadi faktor krusial yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, termasuk UMKM. Kinerja karyawan yang optimal akan menghasilkan proses kerja yang efektif dan efisien sehingga tujuan organisasi dapat tercapai (Sari, 2022). Oleh karena itu, penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang kompeten menjadi sangat penting. MSDM berperan dalam mengelola, mengembangkan, serta memberdayakan karyawan melalui berbagai fungsi, seperti perencanaan SDM, analisis jabatan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan, hingga penilaian kinerja dan pemberian kompensasi. 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 (Rekrutmen et al., 2025). Dengan pengelolaan SDM yang baik, perusahaan dapat meningkatkan kualitas kinerja sekaligus mendorong pertumbuhan organisasi secara berkelanjutan.

Salah satu aspek penting dalam MSDM adalah proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Efektivitas rekrutmen dan seleksi merupakan salah satu indikator keberhasilan terletak pada kualitas bila didukung oleh ketersediaan jumlah sumber daya manusia yang cukup berkualitas dan profesional sesuai dengan fungsi dan tugas setiap pegawai (Kumaladewi, 2018). Rekrutmen merupakan langkah awal yang menentukan keberhasilan organisasi dalam memperoleh tenaga kerja yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan jabatan. Proses ini menjadi semakin penting karena adanya keterbatasan supply tenaga kerja berkualitas serta tingginya persaingan antar perusahaan dalam mendapatkan calon karyawan terbaik. Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu merancang strategi rekrutmen yang efektif agar dapat menarik dan memilih kandidat yang memiliki kapabilitas, integritas, dan komitmen tinggi terhadap organisasi.

Proses rekrutmen dan seleksi merupakan tahap awal yang sangat penting dan krusial dalam membangun kekuatan kerja yang berkualitas. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia atau SDM, rekrutmen dan seleksi yang efektif bukan hanya sekedar proses penerimaan karyawan baru saja, akan tetapi juga merupakan fondasi bagi kemajuan serta pertumbuhan organisasi atau perusahaan. Proses ini membantu organisasi menemukan individu yang tidak hanya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saat ini, tetapi juga memiliki potensi untuk berkembang dan berkontribusi secara signifikan dalam jangka panjang (Barokah & Gunawan, 2023).

Dalam konteks ini, proses rekrutmen dan seleksi pada UD Karyananjaya menjadi menarik untuk dikaji. Setiap perusahaan memiliki karakteristik dan kebijakan tersendiri dalam pelaksanaan rekrutmen, sehingga menimbulkan variasi dalam praktiknya. Namun, permasalahan seperti nepotisme masih menjadi tantangan serius di dunia kerja. Berdasarkan laporan *Transparency International* melalui *Global Corruption Barometer (GCB)* tahun 2020, Indonesia menempati posisi kedua setelah India dalam kasus nepotisme. Fenomena ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen tidak hanya perlu dilihat dari aspek manajerial, tetapi juga dari perspektif etika, termasuk nilai-nilai Islam yang menekankan keadilan, amanah, dan profesionalisme dalam memilih karyawan.

Secara konseptual, rekrutmen merupakan proses untuk mengidentifikasi dan menarik calon tenaga kerja yang berpotensi guna mengisi posisi yang tersedia, baik untuk kebutuhan saat ini maupun di masa mendatang. Proses ini melibatkan perencanaan yang matang, waktu yang panjang, serta biaya yang tidak sedikit, dengan tujuan memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu menjalankan tugas secara optimal. Dengan demikian, tujuan utama rekrutmen adalah

menyediakan sebanyak mungkin kandidat yang memenuhi kualifikasi, sehingga organisasi memiliki peluang lebih besar untuk memilih karyawan yang tepat, yang tidak hanya mampu bekerja secara efektif tetapi juga dapat bertahan dan berkembang dalam jangka panjang (Adrian & Anggraini, 2023).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Fikri Adrian dan Tuti Anggraini (2023) dalam jurnal *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis* menganalisis proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT Bakrie Sumatera Plantations Tbk ditinjau dari perspektif Islam. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen dilakukan secara terbuka melalui media sosial dan kerja sama dengan Dinas Tenaga Kerja, serta lebih mengutamakan kemampuan dan kapabilitas calon karyawan. Sementara itu, proses seleksi dilakukan secara bertahap melalui penyaringan administrasi, tes kemampuan, wawancara, hingga tes kesehatan untuk memastikan kesesuaian kompetensi dan karakter. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa praktik nepotisme masih ada, namun tetap berbasis pada kompetensi dengan syarat calon karyawan harus lulus seluruh tahapan seleksi yang telah ditetapkan. Secara keseluruhan, proses rekrutmen dan seleksi yang diterapkan telah sesuai dengan prinsip Islam yang menekankan nilai keadilan, amanah, dan profesionalisme dalam pemilihan tenaga kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Fikri Adrian dan Tuti Anggraini (2023) lebih menitikberatkan pada analisis proses rekrutmen dan seleksi karyawan di perusahaan besar yaitu PT Bakrie Sumatera Plantations Tbk dengan pendekatan perspektif Islam, khususnya pada kesesuaian praktik dengan nilai-nilai syariah seperti keadilan, amanah, dan profesionalisme, serta menunjukkan bahwa praktik nepotisme masih diperbolehkan selama berbasis kompetensi. Sementara itu, penelitian pada UD Karyananjaya memiliki perbedaan mendasar karena dilakukan pada sektor UMKM yang memiliki karakteristik sistem pengelolaan SDM yang lebih sederhana dan cenderung informal, sehingga tidak hanya mengkaji proses rekrutmen dan seleksi dari sisi prosedur atau nilai, tetapi juga menekankan pada efektivitasnya terhadap kinerja karyawan serta realitas permasalahan seperti keterbatasan SDM dan potensi subjektivitas dalam perekrutan. Dengan demikian, gap penelitian ini terletak pada kurangnya kajian yang menghubungkan secara langsung antara efektivitas proses rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan pada konteks UMKM, sehingga penelitian ini hadir untuk mengisi kekosongan tersebut.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif yang bertujuan untuk memahami secara mendalam metode perekrutan tenaga kerja pada UMKM UD Karyananjaya. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu menggambarkan fenomena sosial secara kontekstual dan natural sesuai dengan kondisi lapangan, serta memberikan pemahaman yang komprehensif terhadap praktik rekrutmen yang berlangsung. Desain penelitian yang digunakan bersifat studi kasus, di mana penelitian difokuskan pada satu objek yaitu UD Karyananjaya yang bergerak di bidang penggilingan padi di Desa Bangunjaya, Kecamatan Pakel, Kabupaten Tulungagung. Prosedur penelitian dilakukan secara bertahap dimulai dari identifikasi masalah, penentuan fokus penelitian, pengumpulan data, analisis data, hingga penarikan kesimpulan. Pengumpulan data dilakukan melalui teknik observasi langsung terhadap aktivitas operasional usaha, wawancara mendalam kepada pemilik usaha dan tenaga kerja yang terlibat dalam proses perekrutan, serta dokumentasi berupa catatan kegiatan dan kondisi kerja di lapangan. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur untuk memperoleh informasi terkait tahapan perekrutan tenaga kerja yang meliputi penentuan kebutuhan tenaga kerja, penyampaian informasi lowongan,

wawancara awal, tes fisik dan praktik kerja, masa percobaan, hingga penetapan karyawan. Wawasan kualitatif dari wawancara memberikan kedalaman dan konteks tambahan pada temuan ini. Para peserta menyatakan apresiasinya atas sifat praktis dari pelatihan ini, dan menyoroti relevansinya dengan operasional mereka sehari-hari dan perannya dalam mengatasi tantangan tantangan SDM spesifik yang dihadapi oleh UMKM (Tapela et al., 2023). Observasi dilakukan pada saat proses kerja berlangsung untuk melihat secara langsung bagaimana kriteria tenaga kerja diterapkan, khususnya terkait kemampuan fisik dan keterampilan praktis yang dibutuhkan.



**Gambar 1.** Dokumentasi dengan pemilik UD. Karyananjaya

Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis kualitatif yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilih dan memfokuskan informasi yang relevan dengan tujuan penelitian, kemudian disajikan dalam bentuk narasi deskriptif agar mudah dipahami. Selanjutnya, dilakukan verifikasi melalui triangulasi sumber, yaitu membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memastikan keabsahan data. Pendekatan kualitatif ini memungkinkan peneliti untuk menggali informasi secara komprehensif dan kontekstual sesuai dengan kondisi nyata di UMKM UD. Karyananjaya, sehingga hasilnya dapat memberikan rekomendasi strategis yang relevan (Agustin et al., 2025). Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang mendalam mengenai praktik rekrutmen pada sektor UMKM, khususnya yang menekankan pada kemampuan fisik, keterampilan praktis, dan kesiapan kerja sebagai faktor utama dalam penerimaan tenaga kerja.

## Hasil Dan Pembahasan

Metode Perekrutan Tenaga Kerja UD Karyananjaya:

Proses perekrutan tenaga kerja pada UMKM UD Karyananjaya dilakukan melalui metode seleksi yang menekankan pada penilaian langsung terhadap kemampuan fisik dan kesiapan kerja calon tenaga kerja. Metode ini diterapkan melalui beberapa tahapan seperti wawancara singkat, tes fisik dan praktik kerja, serta masa percobaan kerja. Pendekatan tersebut digunakan untuk memastikan bahwa tenaga kerja yang diterima benar-benar sesuai dengan karakteristik pekerjaan di bidang penggilingan padi yang membutuhkan ketahanan fisik dan keterampilan praktis.

Tahap pertama dalam proses perekrutan adalah penentuan kebutuhan tenaga kerja yang dilakukan dengan mengidentifikasi aktivitas utama usaha. UD Karyananjaya membagi kebutuhan tenaga kerja ke dalam tiga bagian utama, yaitu supir, operator penggilingan, dan tenaga

pengeringan gabah. Pembagian ini bertujuan agar setiap tenaga kerja memiliki tugas yang jelas dan sesuai dengan kebutuhan operasional, sehingga proses kerja dapat berjalan lebih efektif, efisien, dan terstruktur.

Tahap berikutnya adalah penyampaian informasi lowongan kerja yang dilakukan secara sederhana melalui komunikasi langsung kepada masyarakat sekitar, khususnya di Desa Bangunjaya, Kecamatan Pakel, Kabupaten Tulungagung. Informasi yang disampaikan lebih menekankan pada kesiapan kerja, kemampuan fisik, serta kesesuaian dengan jenis pekerjaan yang tersedia. Dalam praktiknya, terdapat kecenderungan untuk menarik tenaga kerja dengan kondisi fisik yang prima, yang umumnya dimiliki oleh tenaga kerja usia muda, sehingga dinilai lebih mampu memenuhi tuntutan pekerjaan lapangan.

Selanjutnya, dilakukan wawancara singkat secara langsung untuk mengetahui kondisi dasar calon tenaga kerja, seperti kesehatan, stamina, serta pengalaman kerja sebelumnya. Wawancara ini bersifat sederhana namun cukup efektif dalam menyaring calon pekerja yang memiliki kesiapan kerja yang baik. Pada tahap ini juga terlihat bahwa individu dengan kondisi fisik lebih optimal, yang banyak ditemukan pada usia produktif muda, cenderung lebih dipertimbangkan karena dinilai lebih siap menghadapi beban kerja di lapangan.

Tahap utama dalam proses seleksi adalah tes fisik dan praktik kerja, di mana calon tenaga kerja diuji secara langsung sesuai dengan posisi yang dilamar. Supir diuji kemampuan mengemudi serta kesiapan membantu proses bongkar muat, operator penggilingan diuji dalam menjalankan atau membantu pengoperasian mesin, sedangkan tenaga pengeringan gabah diuji melalui aktivitas menjemur, membalik, serta memindahkan gabah di bawah sinar matahari. Dalam tahap ini, tenaga kerja dengan kondisi fisik yang lebih kuat dan responsif yang umumnya dimiliki oleh usia muda – cenderung menunjukkan performa yang lebih baik.

Setelah itu, calon tenaga kerja akan menjalani masa percobaan kerja dengan terlibat langsung dalam kegiatan operasional sehari-hari. Penilaian pada tahap ini difokuskan pada ketahanan dalam bekerja, kecepatan dan ketelitian dalam menyelesaikan tugas, serta kedisiplinan dan tanggung jawab. Tenaga kerja dengan stamina yang stabil dan kemampuan adaptasi yang cepat, yang banyak dimiliki oleh usia muda, umumnya menunjukkan hasil kerja yang lebih optimal selama masa percobaan. Program pelatihan yang dilaksanakan mencakup pelatihan teknis produksi, pengembangan soft skills, serta pelatihan pemasaran digital. Pelatihan teknis produksi difokuskan pada peningkatan keterampilan karyawan (Nisa et al., 2025).

Tahap terakhir adalah penetapan tenaga kerja sebagai karyawan tetap berdasarkan hasil evaluasi selama masa percobaan. Tenaga kerja yang mampu menunjukkan kinerja yang baik akan dipertahankan sesuai dengan bidang pekerjaannya. Dalam praktiknya, UD Karyananjaya cenderung mempertahankan tenaga kerja dengan kondisi fisik yang lebih prima dan produktif, yang banyak berasal dari kelompok usia muda, karena dinilai lebih mampu menunjang kelancaran dan keberlanjutan operasional usaha.

#### Hasil:

Proses perekrutan tenaga kerja pada UMKM UD Karyananjaya menunjukkan bahwa metode seleksi yang diterapkan mampu mendukung kebutuhan operasional usaha secara optimal. Hal ini dapat dilihat dari keterkaitan antara tahapan seleksi yang dilakukan dengan indikator efektivitas rekrutmen dan seleksi menurut (Budiantoro, 2009), yaitu keakuratan, keadilan, dan keyakinan:

(a) Keakuratan (*accuracy*) mengacu pada kemampuan proses seleksi dalam memprediksi kinerja calon tenaga kerja. Pada UD Karyananjaya, keakuratan terlihat dari penggunaan tes fisik dan praktik kerja serta masa percobaan kerja sebagai metode utama seleksi. Melalui tahapan tersebut, calon tenaga kerja diuji secara langsung sesuai dengan pekerjaan yang akan dijalankan, seperti mengemudi untuk supir, pengoperasian mesin untuk operator, serta aktivitas pengeringan gabah. Hal ini memungkinkan pemilik usaha menilai kemampuan nyata calon pekerja, bukan hanya berdasarkan teori atau wawancara, sehingga tenaga kerja yang diterima cenderung memiliki kinerja yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan menunjukkan bahwa proses seleksi memiliki tingkat keakuratan yang baik dalam memprediksi kemampuan kerja.

(b) Keadilan (*fairness*) dalam seleksi berarti setiap pelamar yang memenuhi persyaratan diberikan kesempatan yang sama untuk mengikuti proses rekrutmen. Pada UD Karyananjaya, proses perekrutan dilakukan secara terbuka di lingkungan sekitar tanpa persyaratan administratif yang rumit, sehingga memberikan kesempatan yang luas bagi masyarakat untuk melamar. Selain itu, penilaian dilakukan berdasarkan kemampuan fisik dan hasil praktik kerja secara langsung, bukan latar belakang pendidikan atau faktor lainnya. Meskipun terdapat kecenderungan memilih tenaga kerja dengan kondisi fisik yang lebih prima – yang umumnya dimiliki oleh usia muda – hal ini masih relevan dengan kebutuhan pekerjaan, sehingga tidak mengurangi prinsip keadilan dalam konteks kesesuaian antara karakteristik pekerjaan dan kemampuan tenaga kerja.

(c) Keyakinan (*confidence*) berkaitan dengan tingkat kepercayaan pihak yang terlibat terhadap manfaat proses seleksi yang dilakukan. Pada UD Karyananjaya, keyakinan terlihat dari kepercayaan pemilik usaha terhadap metode seleksi yang digunakan, terutama pada tes praktik dan masa percobaan kerja. Metode ini memberikan gambaran nyata terhadap kemampuan calon tenaga kerja, sehingga pemilik usaha lebih yakin dalam menentukan keputusan penerimaan karyawan. Selain itu, tenaga kerja yang diterima juga cenderung lebih memahami pekerjaan sejak awal karena telah melalui proses praktik langsung, sehingga menumbuhkan rasa percaya diri dalam menjalankan tugas. Dengan demikian, proses seleksi yang diterapkan mampu memberikan rasa yakin baik bagi pemilik usaha maupun tenaga kerja terhadap kesesuaian pekerjaan yang dijalankan.

Secara keseluruhan, efektivitas perekrutan tenaga kerja pada UD Karyananjaya dapat dirangkum dalam tiga indikator utama, yaitu (a) keakuratan dalam memprediksi kinerja tenaga kerja melalui tes praktik dan masa percobaan, (b) keadilan dalam memberikan kesempatan kepada masyarakat tanpa diskriminasi yang tidak relevan dengan pekerjaan, serta (c) keyakinan yang tinggi dari pihak pemilik usaha dan tenaga kerja terhadap hasil seleksi yang dilakukan.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa metode seleksi karyawan yang diterapkan pada UMKM UD Karyananjaya dilakukan secara sederhana melalui tahapan wawancara singkat, tes fisik dan praktik kerja, serta masa percobaan. Metode ini terbukti mampu menjawab kebutuhan tenaga kerja yang sesuai dengan karakteristik pekerjaan, khususnya yang menuntut kemampuan fisik dan keterampilan praktis. Ditinjau dari indikator efektivitas, proses seleksi menunjukkan tingkat keakuratan yang baik dalam memprediksi kinerja karyawan, memberikan kesempatan yang cukup adil bagi masyarakat sekitar, serta menumbuhkan keyakinan bagi pemilik usaha dalam menentukan tenaga kerja yang layak diterima.

Penelitian ini memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia khususnya pada konteks

UMKM yang memiliki sistem seleksi tenaga kerja yang cenderung informal. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pelaku UMKM dalam merancang metode seleksi yang efektif meskipun dengan keterbatasan sumber daya. Kebaruan penelitian ini terletak pada penekanan hubungan antara metode seleksi sederhana dengan efektivitas kinerja tenaga kerja dalam konteks usaha kecil, yang selama ini masih jarang dikaji secara mendalam.

Namun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya berfokus pada satu objek penelitian sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan untuk seluruh UMKM. Selain itu, penelitian ini belum mengkaji secara kuantitatif hubungan antara metode seleksi dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian, menggunakan pendekatan kuantitatif atau mixed methods, serta mengkaji variabel lain seperti produktivitas, kepuasan kerja, dan keberlanjutan usaha agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

### Daftar Pustaka

- 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/infv.v5i1.191>
- Agustin, A. K., Islam, U., Sumatera, N., El, C., Syafitri, D., Islam, U., Sumatera, N., Zanjabila, H. A., Islam, U., Sumatera, N., Nabila, S., Islam, U., Sumatera, N., Harahap, F. A., Islam, U., Sumatera, N., Universitas, D., Negeri, I., & Utara, S. (2025). *KHANSA RISOL*. 3(4), 266–271.
- Barokah, F. U., & Gunawan, A. (2023). *Strategi Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif untuk Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Pendahuluan Metode*. 01(02), 60–65.
- Budiantoro, A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jurnal Pengkajian Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana.
- Kumaladewi, A. (2018). *Efektivitas rekrutmen dan seleksi dalam memenuhi kebutuhan tenaga perawat di rsia muslimat jombang*. 5(1), 29–40.
- Nisa, S. F., Amalia, S. A., Rizki, M., Putra, H., & Setianingrum, N. (2025). *Jurnal Penelitian Nusantara Efektivitas Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja SDM pada UMKM Coklat Raddina Jember Menulis : Jurnal Penelitian Nusantara*. 1, 439–442.
- Prihatiningsih, B. E., & Susanti, A. (2023). Mufakat Mufakat. *Jurnal Ekonomi Akuntansi, Manajemen*, 2(2), 91–107.
- Rekrutmen, A. E., Karyawan, P., Satya, C., Pariaman, P., Mendrofa, V., Naura, S., Syofian, N., Saputra, R. A., & Sopali, M. F. (2025). *Analisis Efektivitas Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan di PT. Cakra Satya Padang Pariaman*. 1(8), 913–920.
- Sari, E. Y. (2022). *Efektivitas Rekrutmen dan Seleksi dalam Memenuhi Kebutuhan Pegawai di BMT Mentari Bumi Purbalingga*.
- Tapela, K., Erlando, S., & Ridwan, M. (2023). *Menganalisis Efektivitas Pelatihan Manajemen SDM Era Digital Bagi UMKM Binaan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Lampung*. 6(2).