J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.4, No.2, Februari 2025

Efektivitas Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Industri Produk Kulit Di CV. Reven Kreatif Industri Malang

Firina Lukitaningtias[1], Sonny Leksono[2], Bawon Adilla Revita[3]
[1,2,3] Prodi Manajemen, Universitas Wisnuwardhana
E-mail: firinalukitaningtias@gmail.com[1], adillarevita5@gmail.com[3]

Article History:
Received: 01 Februari 2025
Revised: 25 Februari 2025
Accepted: 28 Februari 2025

Keywords: *efektivitas, rekrutmen, seleksi, karyawan, CV. Reven Kreatif Industri Malang*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas rekrutmen dan seleksi karyawan pada CV. Reven Kreatif Industri Malang, khususnya dalam industri produk kulit, dengan mempertimbangkan penggunaan berbagai platform digital. Hasil temuan menunjukkan adanya kendala dalam mencari kandidat yang sesuai dengan kebutuhan tim serta kesulitan dalam menyesuaikan kapabilitas kandidat, yang mengindikasikan kurangnya efektivitas proses rekrutmen dan seleksi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. CV. Reven Kreatif Industri menerapkan lima tahapan perekrutan untuk meningkatkan efektivitas, yaitu: Job Analysis (menentukan tanggung jawab), Job Description (menguraikan pekerjaan melalui berbagai platform), Job Specification (menentukan persyaratan kandidat), Job Evaluation (menilai hasil kerja calon karyawan), dan Job Classification (mengklasifikasikan pekerjaan). Berdasarkan delapan aspek pengukuran efektivitas, proses rekrutmen dan seleksi di perusahaan ini tergolong efektif. Setiap tahapan dirancang untuk memastikan kualitas kandidat, efisiensi biaya, serta proses yang cepat dan terorganisir. Selain itu, tingkat retensi karyawan yang tinggi serta kesesuaian dengan budaya perusahaan memberikan dampak positif terhadap efektivitas rekrutmen dan seleksi.*

PENDAHULUAN

Permasalahan sumber daya manusia terus mendapat perhatian dan menjadi fokus dalam menjamin kelangsungan bisnis di era globalisasi. Semua operasi perusahaan bergantung pada sumber daya manusia. Sekalipun memiliki sarana dan prasarana serta kelebihan dana, sumber daya manusia yang handal sangat penting untuk keberhasilan bisnis. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia adalah prinsip terpenting yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhan karena fungsinya menentukan apakah bisnis berhasil atau tidak. Dengan dinamika lingkungan yang terus berubah, menarik, mengembangkan, dan mempertahankan talenta berkualitas tinggi menjadi semakin penting bagi bisnis.

Rekrutmen merupakan proses mencari orang-orang yang mempunyai potensi untuk

meningkatkan kinerja suatu perusahaan. Keseriusan upaya suatu organisasi dalam melakukan rekrutmen ditentukan oleh proses perencanaan tenaga kerja dan kebutuhan spesifik perusahaan dalam mengisi posisi tersebut. Menurut (Rosento, 2018) mengatakan bahwa:“ *Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk menarik para pelamar kerja yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya* ”. Rekrutmen itu penting walaupun tujuan rekrutmen terlihat sangat sederhana, namun prosesnya sangat kompleks, memakan waktu yang sangat lama, mengeluarkan biaya yang besar, dan resiko terjadinya kesalahan dalam memilih orang yang tepat sangat tinggi. Pemilihan personel yang salah dapat berdampak besar pada perusahaan dan organisasi.

Seleksi adalah tahap kedua dari fungsi operasional manajemen sumber daya manusia, dan dimulai dengan keputusan tentang pilihan administrasi, ujian tertulis, wawancara, tes psikologis, tes kompetensi, dan penerimaan karyawan. Proses seleksi dimulai dengan keputusan tentang pilihan administrasi, ujian tertulis, dan wawancara. Karyawan merupakan aset terpenting bagi setiap perusahaan karena perannya sangat menentukan berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut (Sinambela, 2016) berpendapat bahwa, *“Seleksi adalah suatu rekomendaasi atau suatu keputusan untuk menerima atau menolak seseorang calon untuk pekerjaan tertentu berdasarkan suatu dugaan tertentu tentang kemungkinan-kemungkinan dari calon untuk menjadi tenaga kerja yang berhasil pada pekerjaannya”.*

CV. Reven Kreatif Industri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan produk fashion *accessories* berbahan dasar kulit sapi asli melalui *online* maupun *offline*, yang menaungi 2 *brand* yaitu Reven Leather & Alona Leather. Reven Leather adalah *brand* yang sedang berkembang di kota Malang dan juga ingin merambah ke pasar nasional. Perusahaan ini memiliki karyawan kurang lebih 50 orang. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2019 yang beralamatkan Jl. Pahlawan I No.90, Karang Rejo, Bululawang, Kec. Bululawang, Kabupaten Malang, Jawa Timur 65171. Brand ini bukan hanya berfokus pada kualitas produk, karena itu sudah menjadi hal umum brand berfokus pada kualitas dan keawetan, dan tentunya produk ini juga memiliki kedua hal itu.Tapi lebih dari dua hal tadi, brand ini ingin menghadirkan rasa kebanggaan semua kalangan memiliki produk Reven leather. Sebagai gambaran untuk customer, produk yang dihasilkan di buat oleh tangan-tangan kreatif dari pengrajin lokal, bahan kulitpun dalam brand ini memakai kulit sapi lokal yang tentunya gak kalah sama produk-produk diluaran sana (CV REVEN KREATIF INDUSTRI, n.d.).

Dari hasil penelitian pendahuluan yang telah dilakukan kepada bagian *Human Resource* Perusahaan pada CV. Reven kreatif Industri Malang terkait dengan Pengukuran Efektivitas Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada industri produk kulit bahwa : fenomena permasalahan yang muncul dalam proses rekrutmen dan seleksi tersebut adalah kesulitan dalam mencari kandidat yang sesuai dengan permintaan user atau tim. Penyesuaian kapabilitas atau kemampuan kandidat yang dimaksud adalah ekspektasi user dengan HR (*Human Resource*) dalam mencari kandidat tersebut melalui platform merupakan kesulitan tersendiri.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih lanjut bagaimana strategi rekrutmen dan seleksi dapat dioptimalkan untuk meningkatkan efektivitas perekrutan tenaga kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan dalam mengembangkan sistem rekrutmen yang lebih efektif serta meningkatkan kualitas SDM yang direkrut.

LANDASAN TEORI

(Leksono, 2020) mengemukakan: “ Ilmu ekonomi cukup kaya dengan teori material

maupun teori formal. Sejak dari masa pra klasik sampai masa kini terus saja berlangsung perkembangan pemikiran-pemikiran ilmu ekonomi". Dari kajian teori tersebut menurut para ahli, Peneliti memberikan pendapat berkaitan dengan prinsip ekonomi yaitu biaya. Dengan prinsip yang berbunyi "untuk mendapatkan sesuatu, selalu diperlukan pengorbanan (biaya)". Yang artinya berusaha dengan mengorbankan sedikit untuk mencapai hasil tertentu atau dengan mengorbankan sedikit untuk mencapai hasil yang maksimal. Ini mencerminkan ide bahwa setiap tindakan atau keputusan ekonomi tidak terjadi tanpa adanya pengorbanan atau biaya. Dari apa yang peniliti dapatkan dilapangan selama penelitian dan juga selama magang, CV. Reven Kreatif Industri terus mengembangkan pemikiran-pemikiran atau ilmu ekonomi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Seperti contohnya, Bapak Saiful Anwar selaku kepala bagian dan juga salah satu karyawannya yang bernama Kak Salsabilla mengikuti pelatihan untuk mengembangkan pemikiran dan juga skill yang dibutuhkan oleh perusahaan selama 6 bulan di daerah Batu. Berdasarkan apa yang dilakukan tersebut pihak perusahaan mengeluarkan biaya yang tidak sedikit untuk melakukan pelatihan sehingga hal ini erat kaitannya dengan prinsip "untuk mendapatkan sesuatu, selalu diperlukan pengorbanan (biaya)".

Menurut (Daryanto, 2017) manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan disiplin ilmu yang berfokus pada pengelolaan hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif. Tujuan utama dari MSDM yaitu memastikan pemanfaatan tenaga kerja secara optimal sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan bersama antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sebagai bagian dari bidang manajemen, MSDM secara khusus mempelajari bagaimana manusia berperan dalam operasional perusahaan. Unsur utama dalam MSDM adalah tenaga kerja, yang memiliki peran sentral dalam setiap aktivitas perusahaan. Hal ini dikarenakan manusia tidak hanya bertindak sebagai perencana, tetapi juga sebagai pelaksana serta penggerak utama dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut (Steers, 1998) efektivitas merupakan sejauh mana suatu program atau sistem dapat mencapai tujuannya dengan memanfaatkan sumber daya dan sarana yang tersedia secara optimal. Efektivitas tidak hanya diukur dari hasil yang dicapai, tetapi juga dari bagaimana sumber daya dan sarana tersebut digunakan tanpa menghambat kelangsungan pelaksanaan atau memberikan tekanan yang berlebihan pada prosesnya. Dengan kata lain, efektivitas menekankan pencapaian tujuan secara berkelanjutan dengan mempertimbangkan keseimbangan antara pemanfaatan sumber daya dan kelancaran operasional.

Salah satu fungsi MSDM yang berkaitan dengan pengadaan tenaga kerja adalah rekrutmen. Proses ini mencakup pencarian calon karyawan untuk kemudian memilih yang paling sesuai dengan persyaratan yang diperlukan, salah satunya adalah proses rekrutmen. Departemen Sumber Daya Manusia bertanggung jawab atas semua ini. Proses pengangkatan karyawan sangat penting untuk kualitas sumber daya manusia perusahaan. Rekrutmen, menurut penelitian (Rosento, 2018) adalah kumpulan tindakan yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk menarik kandidat yang memiliki sikap dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Tujuan dari proses ini adalah untuk menemukan orang yang paling dapat membantu mencapai tujuan organisasi.

Karyawan adalah aset utama setiap perusahaan karena peran mereka sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Setiap perusahaan harus selalu berusaha untuk memperoleh dan menempatkan karyawan yang memenuhi syarat untuk setiap posisi dan pekerjaan karena ini akan membuat pelaksanaan tugas lebih efisien dan produktif. Seleksi menurut Bapak Saiful Anwar selaku Kepala Bagian Tim Human Resource yaitu: "Seleksi itu untuk kalimat mudahnya ya proses pemilihan kandidat yang sesuai dengan apa yang diinginkan

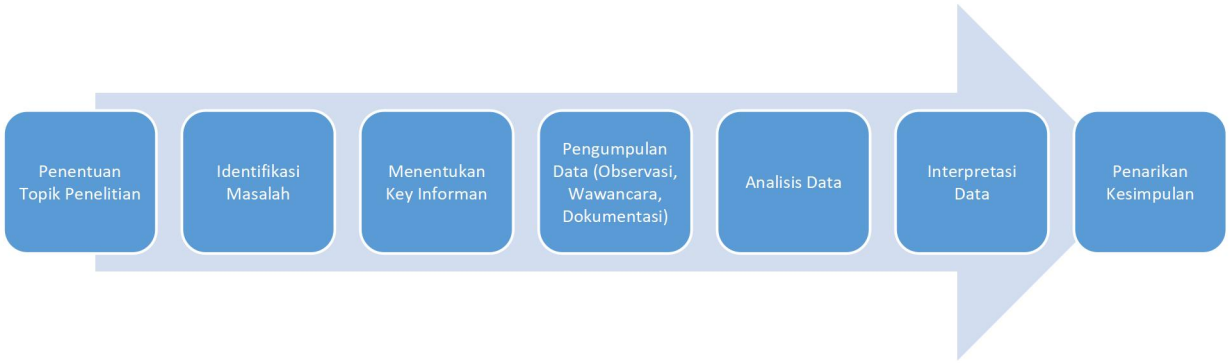
perusahaan". Dari apa yang diungkapkan oleh Bapak Saiful, dapat disimpulkan bahwa seleksi merupakan cara perusahaan memilih orang yang dianggap paling sesuai dengan apa yang mereka cari untuk memenuhi kebutuhan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif. Menurut (Leksono, 2020) penelitian kualitatif adalah: " *Prosedur penelitian non statistik dan non matematik yang menghasilkan penjelasan deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan tentaaang object fenomena tertentu yang melibatkan subjek aktor menurut setting paradigma dan non positivistic*". Dari pernyataan diatas peneliti berkomentar bahwa penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang dilakukan pada kondisi obyek alamiah, di mana peneliti berfungsi sebagai alat penting untuk menjelaskan suatu fenomena secara menyeluruh melalui pengumpulan data yang lebih mendalam, yang menunjukkan betapa pentingnya detail dan kedalaman data yang diteliti. Dengan arti yang sama bahwa penelitian kualitatif lebih mengutamakan peningnya proses pengalian data/informasi, urgensinya proses wawancara dan pengamatan, pentingnya proses interprestasi dan nilai pentingnya proses inrerprestasi dan nilai pentingnya proses analisis (coding), sehingga temuan informasi pengetahuan yang di peroleh akan jauh lebih bermakna daripada sekedar mendapatkan hasil interprestasi ataupun hasil analisis.

Pendekatan kualitatif dalam penelitian melibatkan peneliti sebagai instrumen utama dalam mengumpulkan dan menganalisis data. Adapun subjek utama (*key* informan) dalam penelitian ini adalah Bapak Saiful Anwar selaku kepala *human resource* CV. Reven Kreatif Industri Malang, dan informan tambahan yaitu Ibu Aulia selaku bagian dari Tim Human Resource, dan Silvia, selaku bagian karyawan warehouse di CV. Reven Kreatif Industri. Sumber data yakni: sumber data primer yaitu sumber data penelitiaan yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya, yakni hasil wawancara terhadap *key* informan dan karyawan CV. Reven Kreatif Industri Malang. Sumber data sekunder yaitu sumber data penelitian yang diperoleh dari dokumentasi yang berkaitan dengan objek penelitian.

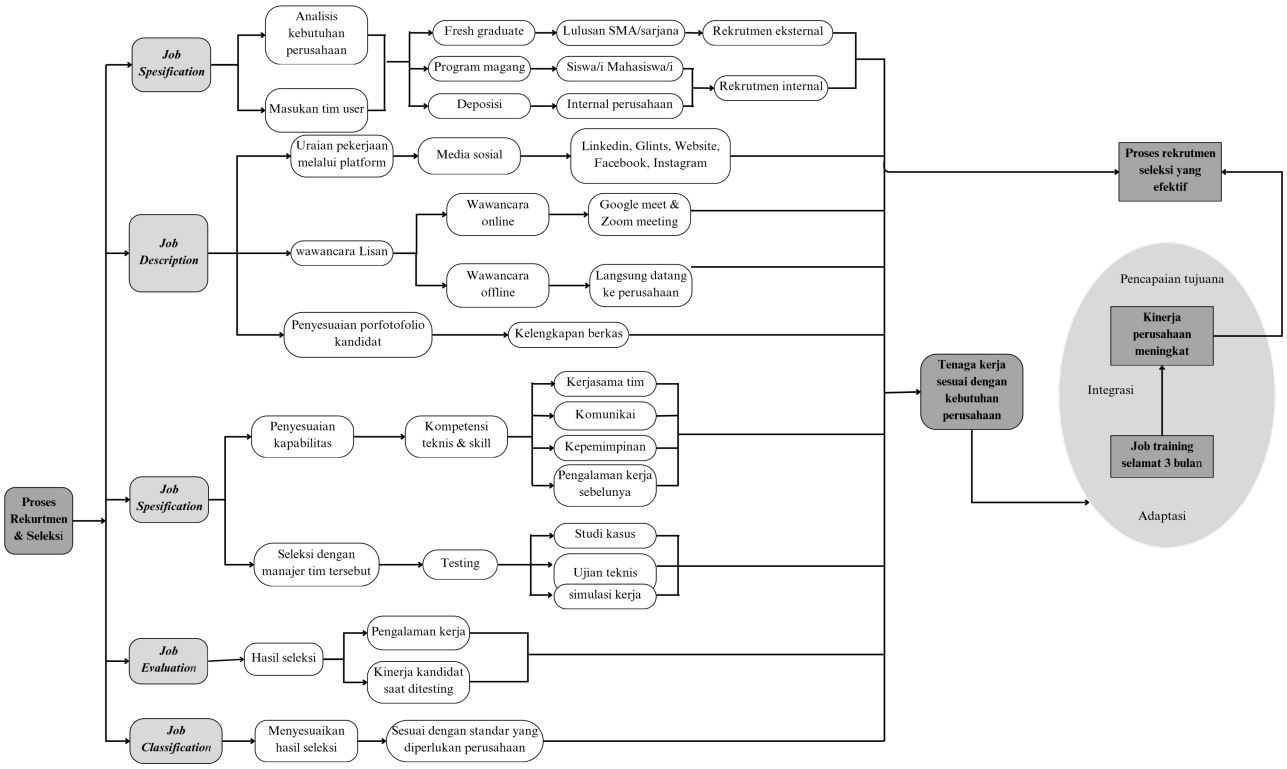
Teknik pengumpulan data dilakukan dengan 2 (dua) cara yaitu bersifat primer dan sekunder. Analisis data menurut Patton sebagaimana dalam (Leksono, 2020) adalah: *"Proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya kedalam suatu pola, ketegori, dan satuan uraian dasar. Mengatur, mengorganisasikannya, mengkategorikan dan menguraikan adalah proses dasar yang secara serempak disertai pencaritahuan makna dan menemu kenali makna, mengungkap makna subtantif diantara berbagai kemungkinan berkembangnya makna*". Teknik analisis data menggunakan proses investigasi, pembersihan, transformasi, dan pemodelan data dengan tujuan menemukan gosip positif, memberikan informasi, dan membantu pengambilan keputusan. Unit data meliputi berbagai sumber data, termasuk catatan lapangan, transkip wawancara dan observasi. Berdasarkan penjelasan tersebut maka penelitian ini didalam hal unit analisisnya adalah pada CV. Reven Kreatif Industri Malang dan untuk unit pengamatannya penelitian ini adalah bagian Tim Human Resource sebagai informan yang berada di perusahaan tersebut. Metode penelitian yang dilakukan tersaji dalam gambar berikut :



Gambar 1. Alur Metode Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Proses rekrutmen dan seleksi pada CV. Reven Kreatif Industri Malang



Gambar 2. *framework* proses rekrutmen dan seleksi pada CV. Reven Industri Malang

Berdasarkan bagan gambar 2 tersebut dapat dijelaskan bahwa proses rekrutmen dan seleksi pada CV Reven Industri Malang bertujuan untuk memastikan bahwa kandidat yang direkrut memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan bisnis. Proses ini melibatkan beberapa tahapan utama, yaitu:

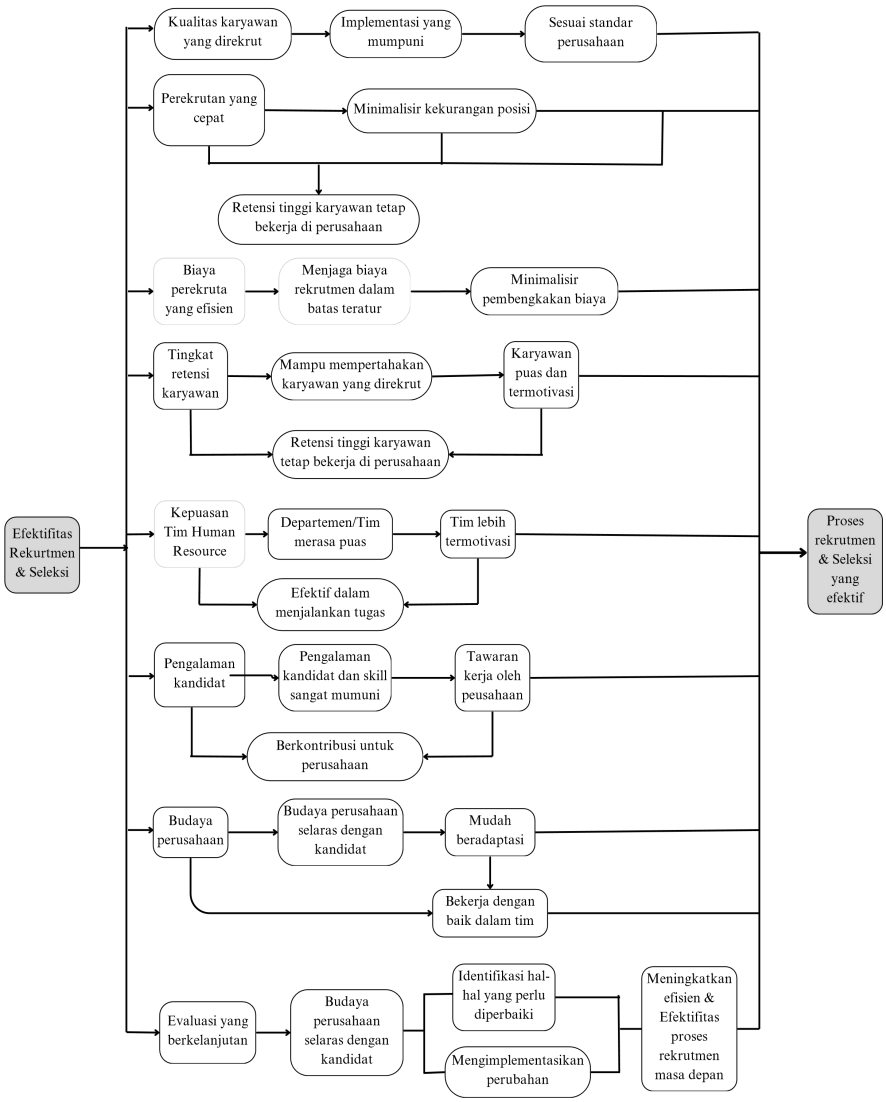
1. Job Analysis: Tahap ini mencakup identifikasi posisi yang dibutuhkan berdasarkan permintaan dari divisi terkait. Kandidat diperoleh melalui rekrutmen eksternal (fresh graduates), program magang, serta promosi internal. Proses ini memastikan bahwa

kebutuhan tenaga kerja telah diidentifikasi secara akurat berdasarkan analisis jabatan dan beban kerja.

2. Job Description: Deskripsi pekerjaan disusun dan disebarkan melalui berbagai platform seperti Glints, LinkedIn, dan media sosial perusahaan. Dokumen ini mencakup tanggung jawab, tugas utama, serta ekspektasi dari posisi yang dibuka, sehingga kandidat dapat memahami dengan jelas peran yang mereka lamar.
3. Job Specification: Seleksi kandidat dilakukan melalui wawancara online dan offline, evaluasi portofolio, serta pengujian kompetensi teknis. Kualifikasi yang dicari mencakup aspek akademik, pengalaman kerja, serta keterampilan teknis dan interpersonal. Kandidat yang lolos akan menjalani studi kasus dan simulasi kerja untuk mengukur kesesuaian dengan pekerjaan.
4. Job Evaluation: Evaluasi dilakukan berdasarkan pengalaman kerja, hasil seleksi, serta performa kandidat dalam tes dan simulasi kerja. Proses ini bertujuan untuk menilai apakah kandidat memiliki keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan ekspektasi perusahaan.
5. Job Classification: Kandidat yang lolos seleksi akhir akan ditempatkan sesuai dengan klasifikasi jabatan yang telah ditetapkan, memastikan kepatuhan terhadap prinsip manajemen kesatuan perintah. Penempatan ini mempertimbangkan tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab, serta prospek karier kandidat di dalam perusahaan.

Dengan tahapan ini, CV Reven Industri Malang dapat merekrut kandidat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta memastikan efektivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia.

B. Efektivitas Proses Rekrutmen dan Seleksi CV. Reven Kreatif



Gambar 3. *Framework* efektfitas proses rekrutmen dan seleksii karyawan CV. Reven

Berdasarkan gambar 3 diatas dapat dijelaskan bahwa Efektivitas proses rekrutmen dan seleksi pada CV Reven Kreatif diukur melalui beberapa faktor kunci yang memastikan seleksi karyawan berjalan optimal:

1. Ketepatan Identifikasi Kebutuhan: Perusahaan mengutamakan analisis jabatan yang mendalam untuk menentukan posisi yang dibutuhkan serta spesifikasi kualifikasi yang diperlukan. Langkah ini memastikan bahwa setiap posisi yang dibuka benar-benar diperlukan dalam struktur organisasi.
2. Diversifikasi Sumber Rekrutmen: CV Reven Kreatif menggunakan berbagai metode rekrutmen, termasuk rekrutmen eksternal, program magang, serta promosi internal untuk mendapatkan kandidat berkualitas. Kombinasi strategi ini membantu perusahaan menjangkau lebih banyak talenta potensial.
3. Kualitas Proses Seleksi: Seleksi dilakukan melalui kombinasi wawancara, tes teknis, dan evaluasi portofolio untuk memastikan kesesuaian kandidat dengan kebutuhan perusahaan.

Tahapan seleksi yang ketat membantu dalam memilih individu yang benar-benar memiliki kompetensi yang dibutuhkan.

4. Evaluasi dan Umpan Balik: Evaluasi terhadap kinerja kandidat selama seleksi menjadi dasar untuk menyesuaikan strategi rekrutmen ke depan. Selain itu, umpan balik diberikan kepada kandidat untuk memperbaiki proses seleksi dan meningkatkan transparansi dalam penerimaan karyawan.
5. Penyelarasan dengan Budaya Perusahaan: Kandidat yang direkrut tidak hanya dievaluasi berdasarkan keterampilan teknis, tetapi juga kesesuaian dengan budaya kerja dan nilai-nilai perusahaan. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja dan memiliki loyalitas terhadap perusahaan.

Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, CV Reven Kreatif dapat meningkatkan efektivitas rekrutmen dan seleksi, sehingga memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta memiliki kinerja yang optimal.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang efektif sangat bergantung pada ketepatan dalam analisis kebutuhan tenaga kerja, diversifikasi metode rekrutmen, serta seleksi berbasis kompetensi yang ketat. Temuan utama dari penelitian ini adalah bahwa integrasi strategi rekrutmen yang adaptif dan penyelarasan dengan budaya perusahaan dapat meningkatkan keberhasilan dalam mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas. Temuan penelitian ini semakin memperkuat penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Azwari et al., 2021; Mulyati, 2018; Prasetya et al., 2019; Sirait et al., 2021)

Penelitian ini sejalan dengan studi sebelumnya yang dilakukan oleh (Breaugh, 2013) yang menyatakan bahwa strategi rekrutmen yang berbasis analisis jabatan dan seleksi berbasis kompetensi meningkatkan efektivitas rekrutmen. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Chapman & Webster, 2003) juga menekankan pentingnya kesesuaian budaya kerja dalam proses seleksi karyawan untuk meningkatkan retensi dan kinerja mereka.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas proses rekrutmen dan seleksi pada CV Reven Industri Malang dan CV Reven Kreatif sangat bergantung pada ketepatan analisis kebutuhan tenaga kerja, diversifikasi metode rekrutmen, serta seleksi berbasis kompetensi. Dalam perspektif teoritis, temuan ini mengonfirmasi teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa proses rekrutmen yang sistematis dan berbasis strategi dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja serta mempercepat adaptasi karyawan dalam organisasi (Dessler, 2020) . Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung studi sebelumnya yang menyebutkan bahwa penyelarasan antara kompetensi individu dengan budaya organisasi dapat meningkatkan retensi dan produktivitas tenaga kerja (Judge, 2018)

Berdasarkan temuan penelitian ini, direkomendasikan agar perusahaan terus memperkuat analisis kebutuhan tenaga kerja dengan menerapkan pendekatan berbasis data guna meningkatkan akurasi dalam perencanaan rekrutmen. Selain itu, optimalisasi teknologi dalam proses seleksi, seperti pemanfaatan artificial intelligence (AI) dalam screening awal, dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan efisiensi. Dalam konteks evaluasi kinerja rekrutmen, disarankan agar perusahaan secara berkala melakukan monitoring dan perbaikan terhadap strategi seleksi guna memastikan bahwa metode yang diterapkan tetap relevan dengan perkembangan industri.

Penelitian selanjutnya disarankan agar cakupan studi diperluas dengan menganalisis faktor eksternal yang dapat mempengaruhi efektivitas rekrutmen dan seleksi, seperti kondisi pasar tenaga kerja, regulasi ketenagakerjaan, serta peran employer branding dalam menarik

kandidat potensial. Studi komparatif antara perusahaan dengan model bisnis yang berbeda juga dapat dilakukan untuk memberikan perspektif yang lebih holistik mengenai efektivitas strategi rekrutmen dalam berbagai sektor industri. Dengan pendekatan yang lebih luas dan mendalam, penelitian di masa mendatang dapat memberikan kontribusi yang lebih signifikan terhadap pengembangan praktik manajemen sumber daya manusia di era digital.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada segenap jajaran pimpinan CV Reven Industri Kreatif, segenap pimpinan serta rekan sejawat Universitas Wisnuwardhana khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Semoga penelitian ini dapat menambah kontribusi dalam perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia

DAFTAR REFERENSI

Jurnal :

Azwari, T., Shintia, N., & Rizki, M. (2021). Efektivitas Proses Rekrutmen Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Pada Pt.Pertamina (Persero)Integrated Terminal Banjarmasin. *Jurnal Administrasi Publik Dan Pembangunan*, *2*(2), 140. https://doi.org/10.20527/jpp.v2i2.3145

Breaugh, J. A. (2013). Employee recruitment. In *Annual Review of Psychology* (Vol. 64, pp. 389–416). Annual Reviews. https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143757

Chapman, D. S., & Webster, J. (2003). The use of technologies in the recruiting, screening, and selection processes for job candidates. In *International Journal of Selection and Assessment* (Vol. 11, Issues 2–3, pp. 113–120). Blackwell Publishing. https://doi.org/10.1111/1468-2389.00234

Mulyati, A. (2018). Rekrutmen dan Seleksi Pegawai. *El-Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1–33. http://journal.parahikma.ac.id/el-idarah/article/view/82

Prasetya, A. I., Cahyo, A. D., & Maula, A. (2019). METODE DAN PROSEDUR PELAKSANAAN REKRUTMEN SELEKSI PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk. *Competence : Journal of Management Studies*, *12*(2), 90–107. https://doi.org/10.21107/kompetensi.v12i2.4952

Rosento. (2018). Efektivitas Rekrutmen Dalam Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran Di Cv Ikra Cendana Lintang Jakarta. *Cakrawala*, *XVIII*(1), 82–82. https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/cakrawala/article/view/3615/2335

Sirait, Y. K., Kadir, A., & Mashito, B. (2021). Efektivitas Rekrutmen Pegawai Di Spbu Coco Pertamina Retail Medan. *Jurnal Ilmu Pemerintahan, Administrasi Publik, Ilmu Komunikasi (JIPIKOM)*, *3*(1), 53–58. https://doi.org/10.31289/jipikom.v3i1.515

Buku :

CV REVEN KREATIF INDUSTRI. (n.d.). Retrieved from REVEN LEATHER: https://reven.id/tentang-kami

Daryanto, B. &. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan.* Yogyakarta: Gava Media.

Dessler, G. (2020). *Human Resource Management Sixteenth Edition.* Florida: Pearson.

Judge, S. P. (2018). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.

Leksono, S. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif Ekonomi dan Bisnis Studi Pembangunan, Akuntansi & Manajemen.* Yogyakarta: PT. Graha Ilmu.

Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja.* Jakarta: Bumi Aksara.

Steers, R. m. (1998). *Efektivitas Organisasi Terjemahan.* Jakarta: PPm Erlangga.