

Pelaksanaan Rekrutmen dan Orientasi SDM Calon Ketua IPNU-IPPNU di Komisariat Cipulus Purwakarta

Tia Patmawati¹ Mara Indah Lokawati² Ayu Intan Fatimah³ Pepen Supendi⁴
Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung,
Provinsi Jawa Barat, Indonesia^{1,2,3,4}
Email: nengiyasolehah@gmail.com¹ mara.indah28@gmail.com²
ayuintanfatimah@gmail.com³ supendi_p@uinsgd.ac.id⁴

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pelaksanaan rekrutmen dan orientasi SDM Calon Ketua IPNU-IPPNU Komisariat Cipulus Purwakarta. Rekrutmen adalah proses Sumber Daya Manusia yang melalui pencarian, pemilihan, dan perekrutan calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Orientasi SDM adalah proses pengenalan dan pembekalan awal yang diberikan oleh perusahaan/organisasi kepada karyawan baru agar mereka dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja, budaya organisasi, tanggung jawab pekerjaan, serta kebijakan-kebijakan dalam organisasi. Pelaksanaan rekrutmen yang profesional dan proporsional akan menghasilkan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja. Dalam mengkaji pelaksanaan rekrutmen dan orientasi Calon ketua IPNU-IPPNU Komisariat Cipulus Purwakarta, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif-deskriptif. Metode ini menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis, catatan dan aktivitas dari orang-orang yang diamati. Pengumpulan data dilakukan dengan tiga teknik, yaitu teknik wawancara, teknik observasi, dan teknik dokumentasi. Prosedur analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Adapun hasil dari penelitian ini adalah Calon Ketua IPNU-IPPNU Komisariat Cipulus Purwakarta menerapkan strategi yang di pakai pada tingkat Komisariat, untuk memenuhi kriteria Ketua dalam sebuah organisasi, selain itu metode rekrutmen yang digunakan di IPNU-IPPNU Komisariat Cipulus Purwakarta ini menggunakan metode internal.

Kata Kunci: Rekrutmen, Orientasi SDM, IPNU-IPPNU

Abstract

This research aims to look at the implementation of recruitment and orientation of human resources for Candidates for Chair of the IPNU-IPPNU Cipulus Purwakarta Commissariat. Recruitment is a Human Resources process through searching, selecting and recruiting prospective employees who match the qualifications required by an organization or company. HR orientation is the initial introduction and training process provided by the company/organization to new employees so that they can adapt to the work environment, organizational culture, job responsibilities, and policies within the organization. Implementing professional and proportional recruitment will produce workers who suit workforce needs. In studying the implementation of recruitment and orientation of candidates for chairman of the IPNU-IPPNU Cipulus Purwakarta Commissariat, this research used a qualitative-descriptive approach. This method produces descriptive data in the form of written words, notes and activities from the people being observed. Data collection was carried out using three techniques, namely interview techniques, observation techniques, and documentation techniques. The data analysis procedure used in this research is qualitative analysis. The results of this research are that the Candidate for Chair of the IPNU- IPPNU Cipulus Purwakarta Commissariat applies the strategy used at the Commissariat level, to meet the criteria for Chair in an organization, apart from that the recruitment method used at the IPNU-IPPNU Cipulus Purwakarta Commissariat uses an internal

Keywords: Recruitment, HR Orientation, IPNU-IPPNU



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk meningkatkan efektivitas tenaga kerja dalam organisasi, dengan tujuan menciptakan unit kerja yang efisien. Tenaga kerja adalah elemen utama dalam menjalankan operasional perusahaan atau organisasi. Salah satu kunci dalam menciptakan SDM yang profesional terletak pada proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja. Mencari karyawan yang profesional dan berkualitas bukanlah hal yang mudah, sehingga perusahaan harus melakukan seleksi ketat terhadap calon pekerja. Oleh karena itu, rekrutmen diperlukan untuk menyaring pelamar yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau organisasi. Dalam organisasi, rekrutmen menjadi proses penting untuk menentukan kualitas pelamar yang akan bekerja di dalamnya. Pengelolaan SDM yang tepat sangatlah krusial, dan rekrutmen yang salah dapat menimbulkan masalah bagi perusahaan atau organisasi. Setiap perusahaan atau organisasi berupaya menyusun strategi Manajemen SDM yang tepat, dimulai dari proses rekrutmen karyawan. Perebutan sumber daya manusia tidak hanya terjadi pada level manajer ke atas, akan tetapi juga pada level dibawahnya. Proses rekrutmen memegang peran krusial dalam kesuksesan setiap perusahaan atau organisasi, karena melalui proses ini perusahaan atau organisasi dapat mengidentifikasi dan menarik kandidat yang tepat. Kemampuan organisasi untuk bertahan, beradaptasi, dan berkembang terutama di tengah persaingan yang ketat, sangat dipengaruhi oleh proses rekrutmen. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk lebih profesional dalam mengelola sumber daya manusia (tenaga kerja) (Yuliana Fondasoya Lilistian, 2022).

Rekrutmen adalah proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik calon pelamar kerja sebagai calon karyawan untuk bekerja dalam suatu perusahaan (Gary Dessler, 2009). Menurut Walker rekrutmen adalah proses mendatangkan kandidat karyawan yang sesuai dengan rencana kebutuhan sumber daya manusia, dengan jumlah yang memadai dan kualifikasi yang tepat. Perusahaan atau organisasi harus menetapkan kualifikasi yang spesifik sesuai dengan kebutuhan untuk mengisi posisi yang kosong. Hal ini bertujuan agar pelamar dapat mengajukan lamaran yang sesuai, sehingga proses seleksi dapat dilakukan berdasarkan kualifikasi tersebut. Selama proses ini, perusahaan terlibat secara aktif untuk memastikan mereka mendapatkan karyawan yang sesuai dengan harapan (James W. Walker, 2009). Rekrutmen merupakan proses manajemen yang penting dan apabila rekrutmen gagal dilakukan akan memberikan kesulitan bagi organisasi termasuk efek buruk dalam profitabilitas dan keterampilan yang tidak tepat pada staf (Soliman, 2000).

Menurut Supomo dan Eti Nurhayati rekrutmen merupakan salah satu aktivitas manajemen sumber daya manusia setelah melakukan fungsi perencanaan sumber daya manusia untuk melakukan pencarian calon karyawan yang akan menduduki jabatan tertentu pada suatu organisasi, baik instansi pemerintah maupun swasta (Supomo dan Eti Nurhayati, 2018). Irfan Fahmi mengatakan bahwa rekrutmen adalah proses mencari calon karyawan yang memenuhi kriteria yang ditetapkan, baik dari segi jumlah maupun jenis yang diperlukan (Irfan Fahmi, 2021). Tujuan dari rekrutmen adalah untuk memperoleh calon karyawan yang memungkinkan pihak rekruter melakukan seleksi sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan (Suria Alamsyah Putra dan Vina Winda Sari, 2018). Fungsi rekrutmen adalah usaha untuk mencari sejumlah calon pegawai yang memenuhi kriteria tertentu dalam jumlah yang ditentukan, sehingga organisasi atau perusahaan dapat memilih individu yang paling tepat untuk mengisi posisi yang tersedia (Edward, 2016). Setelah pelaksanaan rekrutmen dengan baik tahap selanjutnya adalah orientasi. Orientasi yang efektif merupakan aspek krusial bagi keberhasilan karyawan baru,

yang memberikan kontribusi signifikan terhadap hasil jangka pendek dan jangka panjang, serta pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Proses orientasi yang baik adalah kunci keberhasilan awal bagi karyawan yang baru masuk. Proses ini mempercepat waktu persiapan dan membantu mereka menjadi lebih produktif dengan memberikan ekspektasi dan sumber daya yang jelas. Dengan membantu karyawan baru merasa percaya diri dan didukung, proses ini pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja (Afni Careers, 2024).

Orientasi adalah dimana seorang individu diperkenalkan kepada organisasi, mencakup budaya, nilai-nilai, dan tanggung jawabnya, ketika mereka baru mulai bekerja. Dalam bahasa Inggris, proses ini dikenal sebagai onboarding. Secara umum, orientasi bertujuan untuk mempersiapkan karyawan menghadapi tim, departemen, serta peran baru yang akan dijalani. Biasanya, masa orientasi berlangsung antara satu minggu satu bulan, meskipun durasinya dapat bervariasi tergantung pada ukuran dan struktur organisasi, serta kompleksitas pekerjaan yang akan dilakukan (Intan Aulia Husnunnisa, 2023). Ikatan Pelajar Nahdhotul Ulama (IPNU) dan Ikatan Pelajar Putri Nahdhotul Ulama (IPPNU) di tingkat komisariat berfungsi sebagai pelaksana tugas dari kebijakan Nahdhotul Ulama yang merupakan suatu kesatuan organisasi yang memiliki kedudukan sebagai pemegang kepemimpinan organisasi di tingkat sekolah, pesantren, perguruan tinggi, atau lembaga lainnya. Selain sebagai pelaksana kebijakan NU, IPNU-IPPNU di tingkat komisariat memiliki fungsi sebagai organisasi pengkaderan. Sebagai organisasi pengkaderan, IPNU-IPPNU bertugas untuk mencetak kader bangsa yang memiliki wawasan ilmu pengetahuan serta perilaku yang baik. Hal ini sejalan dengan visi IPNU-IPPNU yakni adalah terbentuknya pelajar bangsa yang bertaqwa kepada Allah SWT, berilmu, berakhlak mulia dan berwawasan kebangsaan serta bertanggung jawab atas tegak dan terlaksananya syariat Islam menurut Ahlul Sunnah Waljamaah yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 (Fajrul Falah, 2019).

IPNU-IPPNU beragama Islam Ahlul Sunnah Waljamaah yang dalam bidang kalam mengikuti madzhab Imam Abu Hasan Al-Asy'ari dan Imam Abu Mansur Al-Maturidi, dalam bidang Fiqih mengikuti salah satu dari madzhab Empat yaitu Hanafi, Maliki, Syafi'i dan Hambali serta dalam bidang tasawuf mengikuti Imam Junaidi al-Baghdadi dan Abu Hamid al-Ghazali (Asep Irfan Mujahid, 2018). Salah satu permasalahan yang sering terjadi dalam rekrutmen calon ketua IPNU-IPPNU yaitu masalah administrasi dimana calon ketua harus aktif minimal 1 tahun di kepengurusan IPNU-IPPNU, kemudian mengikuti kaderisasi minimal MAKESTA (Masa Kesetiaan Anggota) serta mengumpulkan KTA (Kartu Tanda Anggota) atau sertifikat MAKESTA. Hal tersebut biasanya terjadi karena kurangnya kandidat calon ketua IPNU-IPPNU karena sebagian besar yang belum melaksanakan aktifasi di kepengurusan namun sudah mau mencalonkan sebagai ketua IPNU-IPPNU. Terkadang juga terjadi ketidaksesuaian penempatan personil terhadap tugas dan fungsinya (Hidayat, 2019). Oleh karena itu, strategi perekrutan harus dilaksanakan dengan baik agar sejalan dengan visi misi organisasi dalam rangka meningkatkan karier dan kesuksesan organisasi. Berdasarkan fenomena tersebut, di dalam organisasi perlu menyadari pentingnya tindak lanjut dalam perekrutan calon ketua IPNU-IPPNU untuk lebih meningkatkan motivasi kerja secara berkelanjutan. IPNU-IPPNU Komisariat Cipulus Purwakarta merupakan salah satu organisasi yang melakukan perekrutan calon ketua IPNU-IPPNU, maka dari itu penulis tertarik ingin meneliti bagaimana pihak organisasi IPNU-IPPNU melakukan sistem rekrutmen calon ketua IPNU-IPPNU.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang dipakai adalah pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode analisis secara deskriptif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk

memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, secara menyeluruh, dan dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah (Lexy, 2014). Dalam penelitian kualitatif peneliti akan berbaur menjadi satu dengan yang mereka teliti sehingga peneliti mampu memahami persoalan atau fenomena dari sudut pandang yang mereka teliti. Metode penelitian kualitatif juga lebih menekankan pada aspek pemahaman secara mendalam terhadap suatu permasalahan daripada melihat masalah untuk digeneralisasikan. Penelitian kualitatif lebih menekankan pada persepektif emik, dimana peneliti mengumpulkan data berupa cerita yang mendetail dari para informan dan menyajikannya sebagaimana adanya, sesuai dengan bahasa serta pandangan para informan tersebut, oleh karena itu peneliti menggunakan metode analisis secara deskriptif. Mendeskripsikan dan mengolah data tentang rekrutmen dan orientasi, adapun sumber data didapat dari calon ketua IPNU-IPPNU, kepengurusan IPNU-IPPNU dan anggota IPNU-IPPNU (Sandu, 2015). Adapun teknik pengumpulan data yang sesuai dengan fokus penelitian meliputi 3 tahap, yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi atau gabungan ketiganya (triangulasi). Dimana observasi dilakukan untuk mengamati permasalahan yang terjadi di IPNU-IPPNU Komisariat Cipulus Purwakarta, wawancara untuk mengetahui dan memperoleh data pengamatan, serta dokumentasi untuk penambahan sumber lain di dalam penelitian. Dalam penelitian ini data di bedakan menjadi dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Peneliti menggunakan teknik triangulasi untuk memeriksa validitas data. Triangulasi adalah metode untuk memastikan keabsahan data dengan membandingkan hasil wawancara terhadap objek penelitian (Sugiono, 2018).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Perekrutan calon ketua IPNU-IPPNU Komisariat Cipulus Purwakarta sudah menggunakan strategi yang biasa di pakai di Komisariat Cipulus Purwakarta, SDM untuk memenuhi kebutuhan kriteria ketua dalam organisasi IPNU-IPPNU. Namun kebijakan-kebijakan yang diambil di sesuaikan dengan budaya-budaya pesantren dengan nilai-nilai yang diusung. Pengorganisasiannya berjalan dengan baik, tanpa ada pelanggaran terhadap prosedur perekrutan. Langkah kebijakan dalam perekrutan calon ketua IPNU-IPPNU Komisariat Cipulus Purwakarta ini lebih mengutamakan calon yang aktif kepengurusan IPNU-IPPNU minimal 1 tahun, kemudian pernah mengikuti kaderisasi minimal MAKESTA (Masa Kesetiaan Anggota) kemudian mempunyai KTA (Kartu Tanda Anggota) atau sertifikat MAKESTA. Kebijakan lainnya calon ketua harus bisa membaca kitab kuning gundul, dengan catatan fasihat dalam membaca, kaidah nahwu shorof nya benar dan tepat serta pemaknaannya tepat dan bisa menjelaskan secara detail apa yang di maksud dalam kitab tersebut. Adapun kitab yang harus di kuasai untuk tingkat komisariat adalah kitab Fathul Qorib. Jika calon ketua tidak memenuhi kebijakan yang di sebutkan diatas, biasanya lebih memberatkan rekomendasi dari orang-orang internal. Sudah terbukti jika ketua IPNU-IPPNU memenuhi kebijakan yang demikian kinerjanya lebih bagus dan gampang untuk beradaptasi dengan kebiasaan organisasi IPNU-IPPNU Komisariat Cipulus Purwakarta. Walaupun IPNU-IPPNU Komisariat Cipulus Purwakarta ini ada di dalam lembaga pesantren yang bernama Pondok pesantren Al-Hikamussalafiyah Cipulus namun untuk kegiatan yang di selenggarakan dari PC, PAC, Ansor, Fatayat sekaligus selalu ikut andil untuk berpartisipasi tidak di persulit dalam perizinan oleh pihak pesantren. Karena ketua GP Ansor Kabupaten Purwakarta adalah H.Muhammad Mahmud serta ketua Fatayat Kabupaten Purwakarta adalah Hj.Nung Najibah dimana beliau berdua adalah salah satu

pimpinan yang ada di dalam pesantren. Terbukti ketua IPNU-IPPNU yang memenuhi kebijakan tersebut lebih memumpuni dalam menjalankan tugasnya.

Untuk menentukan calon ketua IPNU-IPPNU menggunakan dua metode rekrutmen, yaitu metode rekrutmen internal dan metode rekrutmen eksternal. Dalam metode rekrutmen internal calon ketua berasal dari internal yang dilakukan dengan cara memberdayakan anggota yang sudah ada. Contohnya melalui rotasi, promosi atau memberi tugas baru sebagai tambahan di luar tugas lama yang tetap menjadi kewajiban. Metode rekrutmen eksternal, perekrutan calon ketua IPNU-IPPNU berasal dari eksternal yang dilakukan dengan merekrut pegawai dari luar organisasi. Beberapa alasan organisasi memutuskan untuk merekrut secara eksternal, yaitu tidak ada pekrutan dari internal yang ditarik dan menciptakan ide-ide atau cara baru dalam menjalankan organisasi (Nona wahyu ningrum, 2016). Namun untuk tahun-tahun yang telah berlalu untuk metode rekrutmen secara eksternal sangat langka namun memang pernah ada. Untuk pelaksanaan perekrutan calon ketua IPNU-IPPNU sekarang menggunakan metode internal. Memakai metode rekrutmen internal memiliki beberapa keuntungan diantaranya, penghematan biaya dan waktu, rekrutmen internal lebih murah dikarenakan perusahaan/organisasi tidak perlu mengiklankan posisi atau membayar agen perekrutan eksternal. Selain itu prosesnya lebih cepat karena kandidat sudah dikenal. Pengetahuan tentang perusahaan/organisasi, kandidat internal sudah memahami budaya, nilai, dan proses perusahaan/organisasi tersebut berkembang, sehingga lebih mudah beradaptasi di posisi baru. Kemudian yang terakhir adalah mengurangi resiko, karena yang sudah di kenal ada resiko yang lebih kecil bahwa calon tersebut tidak akan cocok dengan budaya kerja atau gagal memenuhi ekspektasi. Adapun kekurangan rekrutmen internal diantaranya, kurangnya inovasi, potensi konflik, terbatasnya pilihan dan kekosongan posisi (Gary Dessler, 2020)

Setelah selesai pelaksanaan rekrutmen secara internal, lanjut pada tahap orientasi. Orientasi SDM adalah suatu program untuk memperkenalkan ketua baru pada peran-peran beliau, kebijakan-kebijakan organisasi, nilai-nilai organisasi, keyakinan-keyakinan dan pada rekan kerja di organisasi (Danang sunyoto, 2016). Orientasi pegawai baru salah satu peran penting dalam mengarahkan orang-orang yang direkrut, pada masa orientasi membentuk kesan pertama pada pegawai baru sehingga mempengaruhi sikap pegawai, namun pada pelaksanaan Orientasi SDM ini, perekrutan dilaksanakan secara internal sedikit banyaknya orintasi SDM disini karena calon ketua IPNU-IPPNU berasal dari dalam organisasi, sebagian dari anggota IPNU-IPPNU (Smalley, 2019). Semua kebijakan tentu memiliki resiko, termasuk resiko rekrutmen metode internal, karena calon ketua yang berasal dari dalam serta sudah menjalankan kepengurusan selama 1 tahun minimalnya akan lebih memenuhi tugas dan porsinya. Tidak menutup kemungkinan rekrutmen yang berasal dari eksternal akan lebih membawa ide baru, menjadikan organisasi lebih maju kedepannya dan membawa banyak calon ketua untuk IPNU-IPPNU Komisariat Cipulus Purwakarta.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa pelaksanaan rekrutmen dan Orientasi SDM Calon Ketua IPNU-IPPNU Komisariat Cipulus Purwakarta sudah dilakukan dengan baik. Persiapan rekrutmen calon ketua IPNU-IPPNU Komisariat Cipulus Purwakarta dilakukan dengan diawali habisnya masa jabatan Ketua IPNU-IPPNU Komisariat selama 1 tahun. Metode rekrutmen yang digunakan pada Calon ketua IPNU-IPPNU Komisariat Cipulus Purwakarta ini menggunakan metode internal, yaitu calon ketua berasal dari dalam organisasi minimal 1 tahun aktif dalam kepengurusan IPNU-

IPPNU, telah mengikuti MAKESTA (Masa Kesetiaan Anggota), kemudian mempunyai KTA (Kartu Tanda Anggota) dan bisa membaca kitab kuning dengan fasihat untuk tingkat komisariat kitab yang harus di kuasai adalah kitab Fathul Qorib. Dimana hal ini dapat mengoptimalkan dalam proses perekrutan Calon Ketua IPNU-IPPNU Komisariat Cipulus Purwakarta. Untuk orientasi SDM proses untuk memperkenalkan calon ketua baru dengan, nilai-nilai organisasi, kebijakan-kebijakan organisasi serta pada rekan kerja sesama organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afni Careers. (2024). Perekrutan vc Orientasi.Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Asep Irfan Mujahid. (2018). Pedoman Kaderisasi Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama. Jakarta Utara. Pimpinan pusat ikatan pelajar nahdlatul ulama.
- Danang sunyoto. (2016). Teori kuisiner, dan analisis data sumber daya manusia.Yograkarta. CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Edward. (2016). Recruitment and Selection. London.Kogan Page.
- Fajrul Falah. (2019). Modul Pimpinan Komisariat. 30. Sidoarjo, Jawa Timur. CV.Pustaka Ilmu Group.
- Gary Dessler. (2009). Human resource management (12th ed.).Amerika Serikat. Pearson Prentice Hall.
- Gary Dessler. (2020). Human Resource Management.Amerika serikat. Person education.
- Hidayat, D. dan U. (2019). Analisis Metode dan Teknik Rekrutmen Karyawan pada PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunung sitoli Idanoi Kota Gunungsitoli.
- Intan Aulia Husnunnisa. (2023). Mengenal cara orientasi karyawan baru untuk hasilkan SDM berkualitas.Yogyakarta. Deepublish.
- Irfan Fahmi. (2021). Rekrutmen dan Seleksi. Yogyakarta. Deepublish. Irfieh. (2017). Orientasi dan rekrutmen. Bandar Kota.
- James W.Walker. (2009). The Talent Mngement Handbook. New York. Mc.Graw-Hill Education.
- Lexy, J. M. (2014). Metodologi penelitian kualitatif.Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Nona wahyu ningrum. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Salemba empat.
- Sandu, S. dan M. A. S. (2015). Dasar Metodologi Penelitian. Yogyakarta. Laksana.
- Smalley. (2019). Agricultural Teacher Education.Yoyakarta. Deepublish.
- Soliman. (2000). Employee Recruitment, Selection, and Asessment.Amman. Universitas of jordan.
- Sugiono. (2018). Metode penelitian kualitatif dan R&D.Bandung. Alfabetha. Supomo dan Eti Nurhayati. (2018). Manajemen sumber daya manusia.Jakarta. Bumi Aksara.
- Suria alamsyah putra dan Vina Winda Sari. (2018). Pengadaan SDM Perusahaan.Yogyakarta. Andioffset.
- Yuliana Fondasoya Lilistian. (2022). Pelaksanaan rekrutmen seleksi dan ketepatan penempatan karyawan. 20, 195.Yogyakarta. Graha ilmu.