



## Analisis Penerimaan dan Penempatan Karyawan pada UMKM Songket Zainal Kota Palembang

Heriyanto<sup>1\*</sup>, Dina Mellita<sup>2</sup>, Andrian Noviaryda<sup>3</sup>, Efan Elpanso<sup>4</sup>, Aji Wahyudin<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Bina Darma Palembang, Indonesia

Email: [heriyanto@binadarma.ac.id](mailto:heriyanto@binadarma.ac.id)<sup>1\*</sup>, [dinamellita@binadarma.ac.id](mailto:dinamellita@binadarma.ac.id)<sup>2</sup>, [andrian.noviaryda@binadarma.ac.id](mailto:andrian.noviaryda@binadarma.ac.id)<sup>3</sup>,  
[efan.elpanso@binadarma.ac.id](mailto:efan.elpanso@binadarma.ac.id)<sup>4</sup>, [ajiwahyudin369@gmail.com](mailto:ajiwahyudin369@gmail.com)<sup>5</sup>

\*Penulis Korespondensi: [heriyanto@binadarma.ac.id](mailto:heriyanto@binadarma.ac.id)

**Abstract.** This study analyzes the employee recruitment and placement process within UMKM Songket Zainal in Palembang. The background of this research lies in the importance of human resource management (HRM) for small and medium enterprises, particularly those in traditional craft industries such as songket weaving. The objective of the study is to describe the recruitment practices, identify weaknesses in employee placement, and evaluate how these processes affect overall work performance. A qualitative descriptive method was employed, with data collected through interviews, observation, and documentation involving the owner and several employees. The findings reveal that recruitment still relies on simple, traditional mechanisms based on recommendations and direct applications without formal assessment of competencies. Employee placement tends to be flexible and based on experience, skills, and worker comfort. However, the absence of standardized selection criteria and structured placement procedures leads to inefficiencies and mismatch of skills. This study implies the need for UMKM to adopt clearer recruitment standards, basic skill tests, and systematic training to enhance employee productivity and organizational effectiveness.

**Keywords:** Employee Placement; Employee Recruitment; Human Resource Management; SMEs; Songket Industry

**Abstrak.** Penelitian ini menganalisis proses penerimaan dan penempatan karyawan pada UMKM Songket Zainal di Palembang. Latar belakang penelitian didasarkan pada pentingnya manajemen sumber daya manusia (SDM) bagi UMKM, khususnya usaha kerajinan tradisional seperti songket. Tujuan penelitian adalah mendeskripsikan praktik penerimaan karyawan, mengidentifikasi kelemahan dalam sistem penempatan, serta mengevaluasi bagaimana proses tersebut memengaruhi kinerja kerja. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Informan terdiri dari pemilik usaha dan beberapa karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses penerimaan karyawan masih bersifat sederhana dan mengandalkan rekomendasi tanpa standar kompetensi yang jelas. Penempatan karyawan dilakukan secara fleksibel berdasarkan kemampuan dan kenyamanan pekerja, namun belum didukung prosedur yang terstruktur sehingga berpotensi menimbulkan ketidaksesuaian posisi. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa UMKM perlu menyusun standar penerimaan, melakukan tes kemampuan dasar, serta menyediakan pelatihan sistematis untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM dan produktivitas usaha.

**Kata kunci:** Industri Songket; Penempatan Karyawan; Penerimaan Karyawan; SDM; UMKM;

### 1. LATAR BELAKANG

UMKM memiliki peran penting dalam perekonomian Indonesia, tidak hanya sebagai penggerak roda ekonomi rakyat tetapi juga sebagai penjaga warisan budaya lokal(Fandika et al., 2024). UMKM Songket Zainal merupakan salah satu usaha yang mempertahankan tradisi kerajinan songket khas Palembang melalui proses produksi yang mengandalkan keterampilan tangan para pengrajinnya. Untuk menjaga kualitas produk yang memiliki nilai seni tinggi, UMKM ini membutuhkan tenaga kerja yang terampil dan memiliki ketelitian dalam bekerja(Widnyani, 2020). Namun pada kenyataannya, proses penerimaan karyawan di UMKM Songket Zainal masih dilakukan dengan cara yang sederhana dan tradisional, tanpa standar seleksi yang baku(Sablon et al., 2023).

Proses penerimaan yang sebagian besar mengandalkan rekomendasi keluarga, kerabat, atau pelamar langsung membuat proses rekrutmen tidak berjalan secara objektif(Nurbasari et al., 2023). Keterbatasan seleksi ini berdampak pada ketidaktepatan dalam menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi atau pengalaman mereka. Akibatnya, tidak sedikit karyawan yang bekerja di bagian yang tidak sesuai dengan minat maupun keahliannya, sehingga menyebabkan penurunan kualitas kerja dan efisiensi produksi. Kondisi ini juga dapat memunculkan beban kerja berlebih, stres, dan rendahnya kepuasan kerja.

Selain itu, penempatan karyawan yang tidak mempertimbangkan keterampilan teknis, karakter individu, maupun kesiapan mereka dalam menjalankan tugas tertentu, berpotensi memicu rendahnya motivasi(Pratiwi et al., 2023). Ketidakcocokan antara kemampuan dan tanggung jawab kerja dapat meningkatkan turnover, karena karyawan merasa tidak berkembang atau tidak mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan(Rekrutmen et al., 2023). UMKM yang menerapkan manajemen sumber daya manusia secara sederhana sering menghadapi masalah tersebut, sehingga perbaikan dalam sistem penerimaan dan penempatan karyawan menjadi sangat diperlukan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa perusahaan dengan standar rekrutmen dan penempatan yang jelas cenderung memiliki karyawan yang lebih produktif, termotivasi, dan loyal. Namun sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada perusahaan berskala besar dengan struktur manajemen kompleks. Penelitian mengenai praktik SDM pada UMKM, terutama di sektor kerajinan tradisional seperti Songket Zainal, masih jarang dilakukan. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki urgensi akademik dan praktis untuk mengisi kekosongan kajian tersebut.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai praktik penerimaan dan penempatan karyawan di UMKM Songket Zainal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana proses penerimaan tenaga kerja berlangsung, menganalisis mekanisme penempatan karyawan yang diterapkan, serta mengidentifikasi berbagai faktor pendukung maupun hambatan yang memengaruhi efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Dengan mengungkap tiga aspek tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi konkrit yang bermanfaat bagi pengembangan manajemen SDM di UMKM Songket Zainal maupun bagi UMKM lainnya yang memiliki karakteristik serupa.

## 2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu elemen penting dalam keberlangsungan organisasi. , manajemen SDM adalah proses merencanakan, mengatur, dan mengarahkan tenaga kerja agar mampu bekerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks UMKM seperti Songket Zainal, peran manajemen SDM menjadi sangat krusial karena kualitas produk sangat bergantung pada keterampilan tenaga kerja. Apabila proses pengelolaan SDM dilakukan secara terstruktur, maka produktivitas dan mutu kerja dapat meningkat meskipun usaha masih bergerak pada skala kecil(Malikhah et al., 2024). Sebaliknya, ketidaktepatan dalam mengelola SDM dapat berdampak pada kualitas produk dan stabilitas operasional.

Fungsi utama SDM meliputi rekrutmen, seleksi, pelatihan, penempatan, serta evaluasi kinerja. Setiap fungsi saling berkaitan dan menentukan bagaimana tenaga kerja akan berkontribusi terhadap organisasi. Fungsi rekrutmen dan seleksi membantu organisasi mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi. Pelatihan dan pengembangan mempersiapkan karyawan agar mampu menjalankan tugas secara optimal. Penempatan memastikan karyawan bekerja di posisi yang sesuai dengan kemampuan dan minatnya. Sementara evaluasi kinerja membantu organisasi menilai pencapaian dan memberikan umpan balik bagi pengembangan selanjutnya. Dalam UMKM, fungsi-fungsi ini sering dilakukan secara sederhana, namun tetap memiliki pengaruh besar terhadap jalannya usaha (Muzayyanah et al., 2025).

Rekrutmen karyawan, sebagaimana dijelaskan, merupakan proses mencari, menarik, dan memilih calon tenaga kerja yang memiliki kemampuan sesuai kebutuhan organisasi. Pada organisasi besar, rekrutmen dilakukan secara terstruktur dengan tahapan seleksi tertentu. Namun pada UMKM, proses rekrutmen sering kali dilakukan secara informal melalui rekomendasi atau lamaran spontan(Sablon et al., 2023). Hal ini dapat mempercepat memperoleh tenaga kerja, tetapi di sisi lain dapat menimbulkan risiko ketidaksesuaian kompetensi karena tidak adanya standar seleksi yang jelas(Langgeng Ratnasari, Rahayu Suryadinita, et al., 2022). Oleh karena itu, pemahaman mengenai konsep rekrutmen menjadi penting bagi UMKM agar dapat menerapkan praktik yang lebih efektif meskipun dalam skala terbatas.

Penempatan karyawan juga menjadi aspek penting dalam manajemen SDM. menjelaskan bahwa penempatan adalah proses menugaskan tenaga kerja ke posisi tertentu sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimiliki. Prinsip the right man on the right place merupakan landasan utama untuk memastikan efektivitas kerja. Dalam praktiknya,

penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan kompetensi dapat menghambat produktivitas dan menurunkan motivasi kerja(Wulandari, 2016). Pada UMKM yang struktur organisasinya sederhana, penempatan sering dilakukan berdasarkan pertimbangan kebutuhan mendesak, bukan berdasarkan keahlian(Cupian et al., 2020). Hal ini menyebabkan karyawan kurang maksimal dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa rekrutmen dan penempatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. menemukan bahwa rekrutmen dan seleksi berhubungan positif dengan kinerja meskipun penempatan tidak selalu berpengaruh secara parsial(Edo Tekkay et al., 2022). pentingnya sistem rekrutmen dan penempatan yang terstruktur untuk meningkatkan motivasi kerja(Sholihah, 2024). Yusuf juga menyatakan bahwa penempatan yang tepat dapat meningkatkan prestasi kerja secara signifikan(Sarboini et al., 2021). Temuan-temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan SDM yang baik, terutama pada aspek rekrutmen dan penempatan, berkontribusi besar terhadap efektivitas organisasi.

Namun perlu dicatat bahwa sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada perusahaan besar atau organisasi yang memiliki sistem manajemen formal. Hal ini membuat kajian mengenai proses rekrutmen dan penempatan pada UMKM masih relatif terbatas(Budi Rismayadi et al., 2024). UMKM umumnya memiliki struktur yang lebih sederhana, budaya kerja kekeluargaan, serta keterbatasan sumber daya dalam mengembangkan sistem SDM yang terstandarisasi. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki nilai kebaruan karena berupaya menganalisis proses rekrutmen dan penempatan dalam konteks UMKM, khususnya UMKM Songket Zainal yang bergerak di bidang kerajinan tradisional. Dengan memahami praktik SDM di UMKM, penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori maupun rekomendasi praktis bagi pelaku usaha kecil.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yaitu pendekatan yang bertujuan untuk memahami fenomena secara mendalam melalui pengumpulan data yang bersifat naturalistik. Pendekatan ini dipilih karena permasalahan yang diteliti berkaitan dengan proses penerimaan dan penempatan karyawan pada UMKM Songket Zainal, yang tidak dapat dijelaskan hanya melalui angka atau statistik. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti menggali pengalaman, pandangan, serta praktik pengelolaan SDM yang sebenarnya dilakukan oleh pelaku UMKM. Dengan demikian, penelitian ini tidak berfokus pada pengujian hipotesis, tetapi lebih pada eksplorasi mendalam mengenai praktik manajemen SDM di lingkungan usaha kecil tradisional.

Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara mendalam (in-depth interview) dengan pemilik UMKM, kepala bagian produksi, serta beberapa karyawan yang bekerja pada bagian tenun maupun pemasaran. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur agar peneliti tetap memiliki panduan pertanyaan namun tetap fleksibel dalam menggali informasi lebih detail. Teknik ini efektif digunakan pada UMKM yang seringkali tidak memiliki dokumentasi formal terkait proses rekrutmen dan penempatan karyawan, sehingga informasi yang diperoleh bergantung pada penuturan pengalaman langsung para informan.

Selain wawancara, peneliti juga melakukan observasi langsung terhadap aktivitas kerja di UMKM Songket Zainal. Observasi ini mencakup cara pemilik menilai calon karyawan, bagaimana proses pelatihan dilakukan, pembagian tugas dalam proses produksi, serta pola komunikasi antara pemilik dan karyawan. Observasi dilakukan secara non-partisipatif agar peneliti tidak mengganggu jalannya kegiatan kerja. Dokumentasi seperti foto kegiatan, catatan sederhana, dan rekaman wawancara juga dikumpulkan sebagai pendukung data primer.

Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber seperti buku referensi manajemen SDM, jurnal ilmiah, laporan penelitian, serta literatur lain yang relevan dengan konsep rekrutmen, seleksi, penempatan, dan pengelolaan tenaga kerja pada UMKM. Data sekunder digunakan untuk memperkuat argumen teoritis serta menjadi dasar dalam membandingkan praktik di lapangan dengan teori manajemen SDM yang berlaku secara umum. Dengan menggabungkan data primer dan sekunder, penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap dan menyeluruh.

Proses analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman. Tahap pertama adalah reduksi data, yaitu proses memilih, menyederhanakan, serta memfokuskan data yang relevan dengan tujuan penelitian. Tahap kedua adalah penyajian data, di mana hasil reduksi disusun dalam bentuk narasi sehingga pola hubungan antar-temuan dapat terlihat dengan jelas. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan, yaitu proses mengidentifikasi makna, pola, dan temuan yang menjawab fokus penelitian mengenai proses penerimaan dan penempatan karyawan di UMKM Songket Zainal.

Untuk memastikan keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi yang mencakup triangulasi sumber, triangulasi metode, dan triangulasi waktu. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi dari pemilik, karyawan senior, dan karyawan baru. Triangulasi metode dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sedangkan triangulasi waktu dilakukan dengan melakukan pengecekan data pada waktu yang berbeda apabila ditemukan informasi yang belum konsisten. Dengan metode

triangulasi ini, data yang diperoleh menjadi lebih valid, reliabel, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum UMKM Songket Zainal

UMKM Songket Zainal merupakan usaha kerajinan tradisional yang berfokus pada produksi kain songket khas Palembang. Usaha ini dikelola oleh keluarga dengan sistem manajemen sederhana yang lebih mengutamakan kebersamaan dan nilai kekeluargaan. Proses produksi dilakukan secara manual menggunakan teknik tradisional, sehingga membutuhkan ketelitian, keterampilan, serta pengalaman yang cukup dalam menenun. Kegiatan operasional berlangsung dalam skala kecil hingga menengah, namun tetap menjaga kualitas produk agar tetap memiliki nilai jual tinggi dan mempertahankan ciri khas songket Palembang.

Selain kegiatan produksi, UMKM Songket Zainal juga mengelola aktivitas pemasaran produk. Penjualan tidak hanya dilakukan di Palembang, tetapi juga diperluas ke luar daerah melalui cabang pemasaran yang berada di Jakarta. Keberadaan cabang ini membantu memperluas jangkauan pembeli serta memperkenalkan songket Palembang kepada pasar yang lebih luas. Meskipun demikian, pengelolaan tenaga kerja pada kedua lokasi tetap dilakukan secara langsung oleh pemilik, sehingga seluruh proses penerimaan, pelatihan, dan pemantauan kinerja berlangsung secara sederhana tetapi intensif.

### Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen di UMKM Songket Zainal dilakukan dengan cara yang sangat sederhana dan fleksibel. Karyawan baru umumnya diperoleh melalui rekomendasi dari keluarga, kerabat, atau masyarakat sekitar yang mengetahui keberadaan UMKM tersebut. Selain rekomendasi, pelamar yang datang langsung ke tempat usaha juga memiliki peluang untuk diterima. Mekanisme ini dinilai lebih praktis karena UMKM tidak memiliki divisi khusus yang menangani penerimaan tenaga kerja, sehingga pemilik mengambil alih seluruh proses seleksi.

Tidak ada tahapan tes formal seperti uji kompetensi, psikotes, atau seleksi tertulis. Pemilik hanya melakukan wawancara langsung untuk menilai karakter dan kesungguhan calon karyawan. Penilaian lebih difokuskan pada sikap, inisiatif, kedisiplinan, kerajinan, dan kemampuan berkomunikasi, terutama bagi calon yang akan ditempatkan pada bagian pemasaran. Pendidikan formal bukan menjadi syarat utama karena keterampilan dalam menenun atau melayani konsumen biasanya dapat diperoleh melalui pelatihan langsung.

Pendekatan ini efektif untuk UMKM, namun memiliki risiko ketidakakuratan dalam pemilihan tenaga kerja.

### **Pelatihan**

Pelatihan bagi karyawan baru berlangsung selama 1 hingga 2 minggu, tergantung pada tingkat pengalaman dan kemampuan awal calon pekerja. Pelatihan ini diberikan langsung oleh pemilik atau karyawan senior yang sudah berpengalaman dalam teknik produksi kain songket. Materi pelatihan mencakup teknik dasar menenun, pemahaman motif songket, alur produksi, serta ketelitian dalam menyelesaikan produk. Pelatihan bersifat praktik langsung sehingga pembelajaran dapat berlangsung lebih cepat dan efektif bagi calon karyawan.

Selain pelatihan teknis, karyawan yang ditempatkan di bagian pemasaran juga mendapatkan arahan mengenai cara melayani konsumen, cara menjelaskan produk, serta etika berkomunikasi dengan pembeli. Pada UMKM, pendekatan pelatihan seperti ini sangat penting karena sering kali karyawan baru belum memiliki pengalaman dalam industri kerajinan tradisional. Dengan pelatihan yang bersifat praktis dan langsung, UMKM dapat memastikan bahwa karyawan memahami tugasnya meskipun proses pembelajaran berlangsung singkat.

### **Penempatan**

Penempatan karyawan dalam UMKM Songket Zainal dilakukan berdasarkan kemampuan dan pengalaman yang dimiliki calon karyawan. Mereka yang menunjukkan keterampilan dalam teknik tenun akan ditempatkan di bagian produksi, sementara yang memiliki kemampuan komunikasi dan pelayanan biasanya ditempatkan di bagian pemasaran. Pemilik berupaya menempatkan setiap karyawan pada posisi yang paling sesuai agar potensi mereka dapat dimaksimalkan dan kesalahan kerja dapat diminimalkan.

Selain berdasarkan kemampuan, penempatan juga mempertimbangkan kebutuhan usaha. Ketika cabang pemasaran di Jakarta membutuhkan tenaga tambahan, pemilik dapat menawari karyawan tertentu untuk ditempatkan di sana. Namun penempatan ini tetap memperhatikan kenyamanan serta kesiapan karyawan, terutama yang memiliki tanggung jawab keluarga. Pendekatan penempatan yang fleksibel ini memudahkan pemilik dalam mengatur tenaga kerja, tetapi dapat menimbulkan masalah jika tidak didukung penilaian kompetensi yang jelas.

### **Analisis**

Proses rekrutmen dan penempatan karyawan di UMKM Songket Zainal bersifat sederhana dan informal, tanpa prosedur formal yang terukur. Hal ini sejalan dengan temuan

(Subur, 2025) yang menunjukkan bahwa UMKM cenderung menerapkan perekrutan non-formal dan penempatan yang kurang terstruktur, sehingga berpotensi menimbulkan mismatch antara kemampuan karyawan dan posisi kerja serta tantangan dalam pengembangan SDM.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada UMKM Songket Zainal, dapat disimpulkan bahwa proses penerimaan dan penempatan karyawan masih dilakukan secara sederhana dan belum menggunakan standar kompetensi yang baku. Rekrutmen karyawan lebih menekankan pada sikap, pengalaman, dan kemauan bekerja dibandingkan latar belakang pendidikan formal. Penempatan karyawan dilakukan secara fleksibel dengan mempertimbangkan kemampuan awal dan kenyamanan pekerja, namun belum didukung oleh prosedur yang terstruktur. Kondisi tersebut cukup efektif untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja jangka pendek, tetapi berpotensi menimbulkan ketidaksesuaian antara kemampuan karyawan dengan posisi kerja yang dijalankan sehingga dapat memengaruhi produktivitas dan efisiensi kerja.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, disarankan agar UMKM Songket Zainal mulai menyusun standar penerimaan karyawan yang lebih jelas, seperti penilaian kemampuan dasar dan kesesuaian keterampilan dengan kebutuhan usaha. Selain itu, perlu dibuat sistem penempatan karyawan yang lebih terarah agar setiap pekerja dapat ditempatkan sesuai dengan kompetensinya. UMKM juga disarankan untuk memberikan pelatihan kerja secara berkala serta melakukan evaluasi kinerja sederhana guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mendukung keberlanjutan usaha. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji lebih mendalam pengaruh sistem rekrutmen dan penempatan karyawan terhadap kinerja UMKM secara kuantitatif.

## DAFTAR REFERENSI

- Budi Rismayadi, B., Pertiwi, W., & Maemunah, M. (2024). The effect of job placement and employee recruitment on employee performance. *International Journal of Management, Economic, Business and Accounting*, 3(2), 52–65. <https://doi.org/10.58468/ijmeba.v4i1.144>
- Cupian, C., Zaky, M., Nurjaman, K., & Kurnia, E. (2020). Analisis pelaksanaan rekrutmen, seleksi, dan penempatan berdasarkan perspektif Islamic human capital. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1). <https://doi.org/10.15575/jim.v1i1.8289>

- Fandika, H., Andriyansah, A., & Syamsuddin, F. R. (2024). Adaptasi karyawan UMKM terhadap perubahan lingkungan bisnis untuk meningkatkan kinerja. *Jurnal Penelitian Inovatif*, 4(2), 491–498. <https://doi.org/10.54082/jupin.348>
- Malikhah, I., Pratama Nst, A., & Sari, Y. (2024). Implementasi kompetensi SDM terhadap kinerja UMKM. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v7i2.21773>
- Muzayyanah, T., Wulandari, R., Razek, A., Aisyah, S., & Setianingrum, N. (2025). Optimalisasi proses rekrutmen dan penempatan karyawan pada toko sembako grosir dan ecer Happy Mart. *Menulis: Jurnal Penelitian Nusantara*, 1(5), 425–431. <https://doi.org/10.59435/menulis.v1i5.288>
- Nurbasari, A. P., Ali, H., Pertiwi, S., Sandi, H., & Hidayaty, D. E. (2023). Perekutan karyawan di UMKM Tutug Oncom Kang Asep Tasik. *Jurnal Pijar Studi Manajemen dan Bisnis*, 1(3). <https://e-journal.naureendition.com/index.php/pmb>
- Pratiwi, N., Octaviana, A., Yulia, L., Rahmadani, P., Arna, S. N., & Putri, T. (2023). Strategi penempatan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada Ayam Tonk Cabang Andalas Padang. *Inovasi: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 101–108. <https://doi.org/10.54082/ijpm.123>
- Ratnasari, S. L., Suryadinita, P. R., & Ariyati, Y. (2022). E-recruitment, seleksi, dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Globalisasi*, 7(1). <https://doi.org/10.35908/jeg.v7i1.2018>
- Sablon, D., Syafitri, D., Ilham, R. N., Pertiwi, S., Sandi, H., & Hidayaty, D. E. (2023). Rekrutmen dan seleksi SDM pada UMKM konveksi. *Zenodo*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8201651>
- Sarboini, Yusuf, Z., Surairi, M., Mariati, & Muhammad. (2021). Penempatan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja (Studi pada karyawan PT PLN (Persero) UP3 Banda Aceh Unit Layanan Pelanggan Sabang). *Decision: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(2). <https://doi.org/10.31850/decision.v3i2.1879>
- Sholihah, D. M. (2024). Analisis sistem rekrutmen, pelatihan, dan penempatan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Asian Cotton Industry. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(2), 1134–1143. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2259>
- Subur, J. (2025). SDM for UKM: Attract–develop–retain model sebagai praktik pengelolaan SDM efektif untuk peningkatan kinerja dan inovasi UMKM di Indonesia. *Integrative Perspectives of Social and Science Journal*, 2(4), 7429.
- Tekkay, A. E., Nelwan, O. S., Pandowo, M. H. C., & Manajemen, J. (2022). The effect of employee recruitment, selection, and placement on employee performance at PT Brawijaya Group Indonesia. *Jurnal EMBA*, 10(1), 1315–1325.
- Widayat, G. M., Amalinda, W. R., & Ariefiantoro, T. (2023). Pengaruh rekrutmen dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Utama Semarang. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi, dan Manajemen*, 2(2). <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v2i2.709>
- Widnyani, N. M. (2020). Rekrutmen, seleksi, penempatan, dan kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(11), 3558–3576. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i11.p07>

Wulandari, R. (2016). *Pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan* [Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya].