

Penerapan Strategi Perencanaan, Perekrutan, Dan Penempatan SDM Pada UMKM Mager Bowl Di Jember

Faiqotul Hikmah¹, Arik Lailatul Magfiroh², Moch. Ubaidillah Ramadhani³, Mohammad Aldi Eka Putra⁴, Nurul Setianingrum⁵

Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

¹faiqotulhikmah911@gmail.com, ²ariklailatulmagfiroh@gmail.com, ³ubaydillahramadhani99@gmail.com, ⁴aldiekaputra21@gmail.com, ⁵nurulsetia02@gmail.com.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi perencanaan, perekrutan, dan penempatan sumber daya manusia (SDM) pada UMKM Mager Bowl di Jember. Fokus utama penelitian adalah bagaimana UMKM kuliner ini mengelola SDM secara adaptif di tengah tantangan pertumbuhan bisnis dan dinamika pasar. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik wawancara mendalam kepada pemilik dan karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan SDM dilakukan secara fleksibel tanpa sistem formal, namun mampu merespons kebutuhan tenaga kerja secara cepat. Perekrutan dilakukan melalui kombinasi pendekatan informal (rekomendasi internal) dan formal (pengumpulan CV, wawancara, masa training). Penempatan karyawan disesuaikan dengan karakteristik outlet, dan sistem rotasi dilakukan setiap tiga bulan untuk meningkatkan adaptabilitas. Budaya kerja kekeluargaan menjadi kekuatan utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan menekan turnover. Namun, seiring rencana ekspansi, diperlukan sistem perencanaan dan pengembangan SDM yang lebih terstruktur dan berbasis teknologi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi SDM yang adaptif dan berbasis kebutuhan lapangan mampu meningkatkan efektivitas kerja dan mendukung pertumbuhan UMKM secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Manajemen SDM, Perekrutan, Penempatan Karyawan, UMKM, Strategi Adaptif

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan sektor penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi di Indonesia, khususnya di daerah. Namun, tantangan terbesar yang dihadapi UMKM adalah dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM), terutama pada aspek perencanaan, rekrutmen, dan penempatan kerja (Jinatan, 2023). Permasalahan umum yang sering muncul antara lain adalah kurangnya sistem rekrutmen yang terstruktur, dominasi praktik perekrutan informal, serta ketidaksesuaian antara kompetensi karyawan dengan kebutuhan posisi kerja yang tersedia.

Untuk menghadapi permasalahan dalam rekrutmen dan penempatan SDM di sektor UMKM, dibutuhkan strategi manajemen SDM yang bersifat adaptif dan terstruktur. Strategi ini tidak hanya merespons kebutuhan tenaga kerja secara cepat, tetapi juga mempertimbangkan kecocokan kompetensi dan nilai budaya kerja. Penempatan SDM yang tepat tidak hanya menentukan efektivitas kerja, tetapi juga mendorong kepuasan dan kinerja karyawan—sehingga keseluruhan proses perencanaan, perekrutan, dan penempatan membentuk sinergi strategis yang mendukung pencapaian tujuan bisnis (Hildani & Kamaruddin, 2023). Mager Bowl sebagai unit usaha kuliner di Jember, dengan dinamika pertumbuhan pesat serta tantangan modal manusia, merupakan studi kasus ideal untuk menggali sejauh mana praktik SDM ini diimplementasikan, serta dampaknya terhadap kinerja operasional dan daya saing pasar. Melalui analisis mendalam tahapan perencanaan, perekrutan, dan penempatan, penelitian ini bertujuan untuk memberikan rekomendasi strategis yang aplikatif guna memperkuat manajemen SDM dan mendukung keberlanjutan UMKM di Jember. Sumber daya manusia adalah salah satu elemen kunci dalam organisasi atau perusahaan yang berperan penting dalam mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan. Selama ini, proses rekrutmen di Mager Bowl bersifat fleksibel dan informal, dengan mengandalkan koneksi internal karyawan dan pemanfaatan media sosial, namun tetap disertai tahapan evaluasi masa *training*. Solusi yang ditawarkan melalui penelitian ini adalah pengkajian terhadap strategi manajemen SDM berbasis praktik yang dilakukan oleh Mager Bowl, dengan fokus pada bagaimana perencanaan, rekrutmen, dan penempatan karyawan dilakukan secara adaptif namun efektif. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan model praktik manajemen SDM yang relevan dan aplikatif bagi UMKM lain, khususnya yang sedang dalam fase pertumbuhan dan ekspansi.

Dalam mengembangkan strategi perencanaan sumber daya manusia, Haryanto dan Fitriani (2022) menekankan pentingnya pelatihan berkelanjutan serta akses informasi yang relevan sebagai bagian dari fondasi perencanaan SDM di sektor UMKM. Mereka menyoroti bahwa perencanaan tidak hanya sekadar meramalkan kebutuhan tenaga kerja, namun juga menyiapkan sistem pengembangan kompetensi yang adaptif terhadap perubahan pasar. Selanjutnya, penelitian oleh Syafira Alaina et al. (2023) menjelaskan secara sistematis tahapan rekrutmen formal dan informal pada UMKM, mulai dari perekrutan melalui

media sosial hingga pendekatan personal lewat referensi karyawan lama. Penelitian ini memberikan gambaran menyeluruh tentang praktik hybrid dalam proses seleksi SDM yang jamak diterapkan UMKM di Indonesia. Studi kasus pada usaha Seblak di Medan oleh peneliti dari jurnal Universitas 45 Surabaya (2025) mengungkapkan bahwa rekrutmen berbasis media sosial sering kali dibarengi dengan seleksi usia yang ketat, karena berkaitan dengan kecepatan kerja dan fleksibilitas dalam jam operasional. Penelitian ini menunjukkan bahwa ada praktik diskriminatif tersembunyi yang sering dilakukan oleh pelaku UMKM demi efisiensi, meskipun hal tersebut bisa berdampak pada keberagaman tim kerja. Sementara itu, Aji Ismail et al. (2024) memfokuskan pada strategi peningkatan kompetensi melalui program pelatihan berbasis asosiasi UMKM. Program ini tidak hanya membantu dalam penyesuaian karyawan terhadap budaya kerja, namun juga meningkatkan loyalitas dan efisiensi kerja karyawan dalam jangka panjang. Terakhir, penelitian kuantitatif oleh Nur Fitrianti (2022) menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara tingkat kompetensi SDM terhadap keberhasilan pengembangan usaha kecil. Kompetensi yang dimaksud mencakup keterampilan teknis, komunikasi, dan etika kerja yang terbukti memengaruhi pertumbuhan produktivitas dan daya saing UMKM di pasar lokal. Kelima penelitian tersebut menunjukkan adanya kecenderungan UMKM untuk mengadopsi pendekatan fleksibel dalam manajemen SDM, namun belum sepenuhnya terintegrasi dalam sistem yang profesional dan terstandarisasi. Hal inilah yang menjadi pijakan dalam penelitian ini, yaitu mengkaji strategi perencanaan, perekrutan, dan penempatan SDM secara lebih menyeluruh dan aplikatif berdasarkan praktik nyata pada UMKM Mager Bowl di Jember.

Dari kelima studi tersebut, terlihat bahwa pendekatan fleksibel dan adaptif dalam manajemen SDM telah banyak diterapkan oleh UMKM, namun sebagian besar belum mendalami bagaimana praktik tersebut dijalankan secara terpadu dan kontekstual di lapangan, khususnya pada UMKM yang sedang berada dalam fase pertumbuhan pesat dan ekspansi wilayah. Inilah yang menjadi gap penelitian ini, yaitu belum adanya kajian yang secara spesifik menganalisis strategi perencanaan, perekrutan, dan penempatan SDM pada UMKM kuliner yang berkembang cepat seperti Mager Bowl di Jember, dengan mempertimbangkan dinamika lokal serta kebutuhan ekspansi usaha.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggali dan menganalisis secara mendalam strategi manajemen SDM yang diterapkan oleh UMKM Mager Bowl, khususnya dalam hal perencanaan tenaga kerja, mekanisme perekrutan, dan pola penempatan karyawan di tengah pertumbuhan bisnis. Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan rekomendasi strategis dan praktis yang dapat menjadi referensi bagi UMKM lain yang menghadapi tantangan serupa dalam pengelolaan SDM di era digital dan kompetitif saat ini.

METODE

Tahapan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam (in-depth interview) kepada pemilik dan karyawan UMKM Mager Bowl di Jember. Narasumber dipilih secara purposive sampling berdasarkan peran strategisnya dalam perencanaan, proses perekrutan, dan penempatan SDM. Wawancara difokuskan pada praktik perencanaan kebutuhan SDM, strategi perekrutan, tahap seleksi, serta kriteria penempatan berdasarkan pendidikan, keterampilan, dan kompetensi. Data dianalisis melalui teknik analisis tematik untuk mengidentifikasi pola, tantangan, dan praktik terbaik dalam pengelolaan SDM di UMKM ini. Pendekatan ini sejalan dengan studi sebelumnya yang menggunakan wawancara untuk mengeksplorasi metode perekrutan di UMKM melalui visi, misi, dan nilai perusahaan, serta penelitian pengelolaan SDM pada UMKM yang memanfaatkan wawancara mendalam sebagai alat utama pengumpulan data. Hasilnya merefleksikan pentingnya wawancara dalam memahami dinamika internal perekrutan dan penempatan SDM pada UMKM.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil wawancara menunjukkan bahwa strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) pada UMKM Mager Bowl sangat dipengaruhi oleh kebutuhan operasional harian serta fleksibilitas dalam merespons dinamika pasar. Dalam konteks UMKM kuliner, pendekatan rekrutmen yang adaptif menjadi pilihan strategis yang logis. Proses rekrutmen yang mengandalkan koneksi internal seperti rekomendasi dari karyawan menunjukkan penerapan strategi rekrutmen informal yang umum diterapkan di sektor UMKM. Strategi ini memang efisien dari sisi waktu dan biaya, namun juga berpotensi menimbulkan bias dan mengurangi keragaman talenta jika tidak diimbangi dengan prosedur seleksi yang objektif. Meskipun begitu, Mager Bowl tetap memberlakukan prosedur pengiriman CV dan wawancara sebagai proses seleksi awal, serta menerapkan masa training sebagai bentuk evaluasi lanjutan untuk menyaring karyawan yang benar-benar sesuai.

Masa training yang berlangsung antara satu minggu hingga tiga bulan menjadi alat seleksi yang efektif berbasis kinerja aktual. Selama masa ini, manajemen menilai kemampuan adaptasi, tanggung jawab, dan etos kerja karyawan baru. Hal ini menunjukkan adanya komitmen terhadap kualitas SDM dan kesesuaian budaya kerja. Selain itu, penempatan karyawan yang disesuaikan dengan karakteristik masing-masing cabang, seperti menempatkan karyawan yang cepat dan cekatan di outlet paling ramai yaitu Bundaran DPR, memperlihatkan strategi penempatan yang berbasis kebutuhan dan efisiensi. Praktik rolling karyawan setiap tiga bulan juga memperlihatkan fleksibilitas sistem kerja, sekaligus membuka ruang pembelajaran lintas fungsi bagi karyawan.

Salah satu keunggulan utama Mager Bowl adalah penerapan budaya kerja kekeluargaan yang kuat. Tidak adanya senioritas dan lingkungan kerja yang suportif menciptakan suasana nyaman bagi seluruh karyawan, baik yang baru maupun lama. Nilai ini sangat penting dalam konteks UMKM yang umumnya memiliki sumber daya terbatas, sehingga kekompakan dan solidaritas tim menjadi modal utama. Budaya ini juga mendorong penyelesaian masalah secara kolektif, di mana kesalahan tidak ditimpakan kepada individu melainkan menjadi tanggung jawab bersama. Sistem manajemen kinerja di Mager Bowl pun

terlihat melalui penerapan Surat Peringatan (SP) bertahap, yang mencerminkan pendekatan disiplin progresif. Hal ini menunjukkan profesionalisme dalam menjaga disiplin karyawan tanpa mengabaikan proses pembinaan.

Kasus yang terjadi seperti pelanggan yang tidak membayar pun ditangani secara profesional oleh tim kasir dan manajemen, yang menunjukkan ketangguhan organisasi dalam menghadapi kendala lapangan. Prinsip dasar perusahaan, yaitu “gimana Magerbol ini bisa ada buat kalian,” menegaskan filosofi bisnis yang berorientasi pada kepuasan pelanggan sekaligus menjaga relasi internal yang harmonis. Di sisi lain, rencana ekspansi bisnis ke Malang mengindikasikan bahwa Mager Bowl sedang memasuki fase pertumbuhan. Hal ini tentu menuntut kesiapan organisasi dalam membangun sistem manajemen SDM yang lebih sistematis, mencakup perencanaan rekrutmen jangka panjang, pengembangan kompetensi, serta pengelolaan karier. Dengan demikian, pembelajaran dari praktik saat ini perlu diselaraskan dengan kebutuhan jangka panjang agar pertumbuhan bisnis dapat dibarengi dengan penguatan kapasitas SDM secara berkelanjutan.

Pembahasan

1. Perencanaan Tenaga Kerja di UMKM Magerbowl

UMKM Mager Bowl menerapkan perencanaan tenaga kerja yang bersifat fleksibel dan responsif. Perusahaan tidak menggunakan sistem forecasting formal seperti perusahaan besar, namun mampu merespons kebutuhan tenaga kerja dengan cepat, terutama saat terjadi kekosongan mendadak di salah satu outlet. Pendekatan ini sesuai dengan konsep dasar perencanaan tenaga kerja, yaitu memastikan ketersediaan SDM yang sesuai dengan kebutuhan organisasi baik dari segi kuantitas maupun kualitas (Saifullah, 2018). Namun, tantangan muncul ketika bisnis mengalami ekspansi, seperti rencana Mager Bowl membuka cabang baru di Malang. Tanpa perencanaan tenaga kerja berbasis data dan proyeksi, risiko kekurangan atau kelebihan tenaga kerja dapat terjadi. Oleh karena itu, strategi perencanaan tenaga kerja di UMKM harus mulai mengarah ke sistem yang lebih sistematis dan berbasis teknologi informasi (Hutagalung, 2021).

2. Mekanisme Perekrutan Karyawan

Mager Bowl menggunakan strategi perekrutan campuran antara pendekatan informal dan formal. Rekomendasi dari karyawan internal menjadi sumber utama calon pekerja, namun tetap dilakukan proses seleksi melalui pengumpulan CV, wawancara, dan masa training selama satu hingga tiga bulan. Strategi ini mencerminkan praktik adaptif di banyak UMKM yang mengedepankan efisiensi dan kecepatan (Widowati & Agustin, 2021). Pendekatan ini memang mempercepat pengisian posisi, namun bisa mengandung potensi bias atau menurunkan objektivitas. Oleh karena itu, penerapan standar seleksi minimum tetap penting agar kualitas karyawan tidak dikorbankan. Seiring perkembangan digitalisasi, kanal perekrutan juga mulai melibatkan media sosial seperti Loker Jember ID, yang menunjukkan transformasi digital dalam praktik HR UMKM (Salsabila, et al. 2023).

3. Pola Penempatan Karyawan

Penempatan karyawan di Mage Bowl dilakukan berdasarkan karakteristik outlet. Outlet dengan traffic tinggi seperti Bundaran DPR diprioritaskan untuk diisi oleh karyawan yang gesit, cepat, dan sudah teruji. Hal ini menunjukkan penerapan prinsip job-person fit, yaitu penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan kapasitas dan kebutuhan posisi (Putra, et al. 2025). Selain itu, sistem rolling setiap tiga bulan juga diterapkan agar karyawan dapat beradaptasi dan memahami dinamika di berbagai outlet. Strategi ini efektif untuk menciptakan fleksibilitas kerja dan pengembangan keterampilan karyawan secara merata. Namun, tanpa adanya dokumentasi formal atau sistem penilaian kompetensi, proses ini bisa menjadi kurang objektif. Oleh sebab itu, evaluasi berkala berbasis indikator kinerja sangat disarankan dalam pengembangan strategi penempatan yang berkelanjutan (Terisma, et al., 2023).

4. Implikasi Budaya Organisasi dan Pertumbuhan Bisnis

Mager Bowl memiliki budaya kerja kekeluargaan yang kuat, yang menjadi salah satu keunggulan kompetitif dalam mempertahankan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Budaya ini terbukti meningkatkan loyalitas dan kenyamanan kerja, serta meminimalkan konflik internal. Dalam banyak studi, budaya organisasi menjadi penentu penting dalam manajemen SDM di UMKM (Simangunsong dan Juli, 2025). Namun, seiring pertumbuhan bisnis dan ekspansi wilayah, penting bagi Mager Bowl untuk mulai membangun sistem HR yang terstruktur, agar budaya kekeluargaan tetap terjaga tanpa mengorbankan profesionalisme kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan merancang standar operasional prosedur (SOP), sistem penilaian kinerja, dan jalur pengembangan karier yang jelas bagi setiap karyawan.

Implementasi

Implementasi strategi pengelolaan SDM yang diterapkan oleh Magerbol menunjukkan efektivitas dalam menjaga stabilitas operasional sekaligus memastikan kualitas pelayanan tetap terjaga meski dalam kondisi fluktuatif. Penerapan masa training sebagai bentuk evaluasi langsung atas performa karyawan baru terbukti mampu menyaring tenaga kerja yang tidak hanya memiliki kompetensi dasar, tetapi juga mampu menyesuaikan diri dengan ritme kerja yang cepat dan budaya tim yang solid. Strategi rolling karyawan setiap tiga bulan, meskipun sederhana, telah berhasil meningkatkan adaptabilitas antar posisi dan memperkuat sinergi antar cabang. Hal ini mencerminkan implementasi sistem rotasi kerja yang fleksibel namun tetap terstruktur, yang ideal diterapkan dalam UMKM dengan sumber daya terbatas namun mobilitas kerja yang tinggi.

Dari sisi penempatan, keberhasilan Magerbol dalam menempatkan karyawan "satset" di cabang tersibuk seperti Bundaran DPR menegaskan efektivitas pendekatan berbasis kebutuhan dan karakteristik kerja. Sementara itu, mekanisme rekrutmen berbasis jaringan internal juga telah terbukti mampu memenuhi kebutuhan tenaga kerja secara cepat, meskipun ke depan perlu dilengkapi dengan digitalisasi sistem pelamaran untuk menjangkau kandidat yang lebih beragam. Sistem SP (Surat Peringatan) sebagai bentuk pengawasan kinerja, telah diimplementasikan secara konsisten dan terbukti mampu menekan pelanggaran tanpa menciptakan suasana kerja yang represif. Budaya kerja kekeluargaan yang diterapkan pun berdampak positif terhadap loyalitas dan kenyamanan karyawan, terbukti dari rendahnya tingkat turnover serta tingginya keterlibatan karyawan dalam menyelesaikan masalah secara kolektif.

Dalam konteks pengembangan, Mage Bowl telah mulai mempersiapkan sistem kerja dan struktur SDM yang lebih matang guna mendukung rencana ekspansi ke wilayah lain seperti Malang. Meski saat ini belum terdapat sistem pelatihan formal yang terstandarisasi, namun pembelajaran secara on-the-job telah berlangsung secara organik melalui proses adaptasi dan rolling. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa pendekatan pragmatis yang dilakukan oleh Mage Bowl memberikan dampak positif nyata terhadap performa operasional dan pengelolaan SDM, meskipun masih ada ruang untuk pengembangan lebih lanjut, terutama dalam integrasi teknologi dan sistem perencanaan jangka panjang. Temuan ini menjadi cerminan nyata bagaimana penerapan strategi SDM yang adaptif dan kontekstual dapat memberikan hasil yang optimal pada skala usaha mikro dan kecil di era digital.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa strategi perencanaan, perekrutan, dan penempatan SDM yang diterapkan oleh UMKM Mage Bowl di Jember bersifat fleksibel, adaptif, dan kontekstual sesuai dengan kebutuhan operasional usaha. Perencanaan tenaga kerja dilakukan secara responsif tanpa sistem formal, namun mampu menjawab kebutuhan mendadak melalui pendekatan praktis. Mekanisme perekrutan memadukan pendekatan informal melalui jaringan internal dan proses seleksi formal berupa pengumpulan CV, wawancara, serta masa training yang efektif sebagai evaluasi kinerja. Sementara itu, penempatan karyawan mempertimbangkan karakteristik cabang usaha dan kemampuan individu, yang diperkuat dengan sistem rolling setiap tiga bulan sebagai bentuk pengembangan adaptabilitas kerja. Budaya kerja kekeluargaan yang kuat juga menjadi faktor penunjang utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Meskipun belum seluruh sistem SDM terstruktur secara formal, implementasi strategi ini terbukti mendukung stabilitas operasional, loyalitas karyawan, dan kesiapan dalam menghadapi ekspansi usaha. Dengan demikian, strategi manajemen SDM Mage Bowl dapat menjadi contoh bagi UMKM lain dalam menerapkan pendekatan yang efisien, kontekstual, dan berorientasi pada pertumbuhan berkelanjutan di era digital.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dalam pelaksanaan penelitian ini. Secara khusus, apresiasi disampaikan kepada Kak Diva dan Kak Nelly yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menjadi narasumber dalam wawancara, serta memberikan informasi yang sangat berharga dalam mendukung kelancaran proses penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alaina, S., Ananda, S. D., & Sandi, S. P. H. Penerapan Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada UMKM Tree Burger House.
- Fitrianti, A. N. (2022). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap pengembangan usaha pada UMKM kuliner Kecamatan Rappocini Kota Makassar. *Jurnal Ilmiah Manajemen Emor (Ekonomi Manajemen Orientasi Riset)*, 6(2), 260-273.
- Hamdi, S., Kartika, M., Putra, D. P., & Hifzia, S. (2024). Strategi Pengembangan SDM pada UMKM Kuliner di Kota Mataram Nusa Tenggara Barat. *Journal of Economics and Management*, 2(3), 157-163.
- Harmen, H., Situmeang, J. J., Fathia, R., Purba, A. C., Utami, A. D., Saragih, F. A., ... & Pandia, A. H. (2025). Evaluasi Proses Seleksi Karyawan dalam UMKM Kuliner: Studi Kasus pada Usaha Seblak Prasmanan Jeletot Medan. *Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi*, 4(1), 231-238.
- Hutagalung, R. A., Nainggolan, P., & Panjaitan, P. D. (2021). Analisis Perbandingan Keberhasilan UMKM Sebelum Dan Saat Menggunakan Quick Response Indonesia Standard (QRIS) Di Kota Pematangsiantar. *Jurnal Ekuilnomi*, 3(2), 94-103.
- Ismail, A., Syailendra, S., & Welta, F. (2024). Strategi Peningkatan Kompetensi SDM untuk Daya Saing UMKM: Studi pada ASPENKU Sumsel. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS*, 3(1), 1-16.
- Isnaini, M., Anggitaningsih, R., & Setianingrum, N. (2023). Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT-UGT Nusantara Capem Balung Jember. *ILTIZAMAT: Journal of economic sharia law and business studies*, 3(1), 67-81.
- Putra, D. H., Larasati, L. Y., & Wibowo, S. A. (2025). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Perusahaan: Literature Review. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 24-30.
- Retnoningsih, A., Widowati, K. M., & PRAJANTI, S. D. W. (2021). Jejaring Usaha "Rasendriya Kriya Tulang Daun" sebagai Strategi Keberlanjutan Program Pengembangan Usaha Produk Intelektual Kampus. *Diseminasi: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 3(1), 35-43.
- Salsabila, R., Nurfiti, F. A., Sandi, S. P. H., & Hidayaty, D. E. (2023). Peranan Rekrutmen Karyawan Dalam Menghasilkan SDM Berkualitas Pada UMKM Hana Ramen Karawang. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(5).
- Sastro, P. Y., Fachrizal., Cristhoper, Dewata Bimantoro., Anindya Humairani., & Zahrotun Nikmah. (2023). Pengelolaan SDM dan Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Kemajuan Suatu Organisasi. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen Vol. 1 No. 2*.
- Simangunsong, J. N. (2025). ANALISIS SWOT KOPERASI KARYAWAN PT. PERMATA SAWIT MANDIRI. *Jurnal Kewirausahaan Bukit Pengharapan*, 5(1), 12-2
- Suseno, B. D., Nuryanto, U. W., Fidziah, F., Silalahi, S., Saefullah, E., Saleh, M., ... & Asfar, A. H. (2023). Manajemen sumber daya manusia

- Terisma, E. U., Subagyo, S., & Purnomo, H. (2023). Analisis Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Pelatihan Dan Insentif Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Simposium Nasional Manajemen dan Bisnis*, 2, 312-322.
- Utamy, Rahmah., Syarwani, Ahmad., & Syaiful Eddy. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, Vol. 1. No. 3.