

## Strategi Rekrutmen dalam Pengembangan Kinerja Karyawan di UMKM Kedai Kopi Loa Majalaya

### *Recruitment Strategy in Employee Performance Development at The Loa Majalaya Coffee Shop UMKM*

Deska Puspita Sari<sup>1</sup>

<sup>1</sup>. Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia,

Narahubung: Deska Puspita Sari<sup>1</sup>, email: [deska11211297@digitechuniversity.ac.id](mailto:deska11211297@digitechuniversity.ac.id)

#### Info Artikel

Riwayat Artikel:  
Diajukan: 29/07/2025  
Diterima: 29/07/2025  
Diterbitkan: 31/07/2025

Kata Kunci:  
Rekrutmen, Kinerja Karyawan,  
Kedai Kopi

#### A B S T R A K

Penelitian ini menganalisis strategi rekrutmen dalam pengembangan kinerja karyawan di UMKM Kedai Kopi Loa Majalaya yang menerapkan pendekatan berbasis komunitas lokal. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kesenjangan antara teori rekrutmen konvensional dengan praktik UMKM skala kecil dalam industri kedai kopi yang mengalami pertumbuhan pesat di Indonesia. Tujuan penelitian adalah memahami optimalisasi strategi rekrutmen berbasis komunitas untuk pengembangan kinerja karyawan berkelanjutan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi langsung, wawancara mendalam dengan tiga informan utama (penanggung jawab kedai, barista, dan waiter), serta dokumentasi. Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan Kedai Kopi Loa menerapkan strategi rekrutmen informal yang mengutamakan pemberdayaan masyarakat lokal dengan kriteria utama niat dan kemauan belajar, bukan kualifikasi formal.

#### A B S T R A C T

*This study analyzes recruitment strategies in developing employee performance at the Loa Coffee Shop, Majalaya, which applies a local community-based approach. This research is motivated by the gap between conventional recruitment theory and the practices of small-scale MSMEs in the rapidly growing coffee shop industry in Indonesia. The purpose of this study is to understand the optimization of community-based recruitment strategies for sustainable employee performance development. The research method uses a descriptive qualitative approach with data collection techniques through direct observation, in-depth interviews with three key informants (the shop manager, barista, and waiter), and documentation. Data analysis uses the Miles and Huberman model. The results show that Loa Coffee Shop applies an informal recruitment strategy that prioritizes local community empowerment with the main criteria being the intention and willingness to learn, rather than formal qualifications.*

Keywords:  
Recruitment, Employee  
Performance, Coffee Shop

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

<https://doi.org/10.55916/frima.v1i7>

e – ISSN: 2656-6362  
p – ISSN: 2614-6681

©2025 Proceeding FRIMA, All rights reserved.

## 1. Pendahuluan

Pada era globalisasi yang terus berkembang mengakibatkan persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat, hingga membuat perusahaan mau tak mau perlu untuk mengikuti perkembangan zaman. Dalam hal ini perusahaan perlu mengorganisir sumber dayanya. Sumber daya manusia merupakan hal penting bagi perusahaan, sebagai motor penggerak bagi setiap kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memiliki SDM yang handal agar tercapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Perusahaan perlu menata Sumber daya manusianya. Salah satu caranya dengan manajemen personalia untuk meningkatkan kinerja karyawan, Untuk meningkatkan kinerja karyawan organisasi atau Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan terus memotivasi karyawan, juga kompensasi yang sesuai dengan jabatannya (Chulpa

Di Indonesia industri kedai kopi merupakan salah satu industri yang mengalami pertumbuhan yang pesat. Dilihat dari *Top Brand Index* (TBI), *top brand* yang terpilih ialah Kopi Kenangan (42.60%), Janji Jiwa (38.30%), Kulo (10.20%), Fore (6.50%). Berkembangnya industri kedai kopi di Indonesia mengakibatkan persaingan yang semakin ketat, hingga industri kedai kopi menghadapi tantangan yang cukup kompleks. Pada sektor UMKM seperti kedai kopi faktor sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam menentukan kesuksesan dan berkembangnya sebuah bisnis. Menurut data Asosiasi Kopi Spesial Indonesia (AKSI) setiap tahun jumlah peminat untuk menjadi barista semakin meningkat. Pada tahun 2020 terdapat sekitar 15.000-20.000 peminat dan terus meningkat hingga di tahun 2025 meningkat hingga 30.000 peminat tenaga Barista yang bekerja di kafe dan restoran yang ada di Indonesia. Karena itu, industri kedai kopi harus merencanakan bagaimana cara untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas pelayanannya.

CP Loadra Mandiri merupakan salah satu organisasi pengumpul biji kopi yang juga mendirikan sebuah kedai kopi di daerah Majalaya. CP Loadra Mandiri yang berdiri 18 Februari 2020 oleh bapak Acu Sujana dan organisasi setelah mendapatkan SK perhutanan sosial. Hingga CP Loadra semakin maju dan pada 20 Oktober 2020 didirikan dan dilakukan peresmian Kedai Kopi Loa Majalaya. Dalam industri kedai kopi lokal yang terus berkembang strategi rekrutmen berbasis komunitas menarik perhatian untuk melihat ke efektifitasnya.

Meskipun penelitian sebelumnya telah banyak membahas manajemen SDM di UMKM, masih ada celah signifikan dalam studi mengenai strategi rekrutmen berbasis komunitas lokal di industri kopi skala kecil. Kebanyakan riset terdahulu cenderung fokus pada perusahaan besar, sehingga karakteristik unik UMKM sering terabaikan.

Kedai kopi loa majalaya merupakan salah satu industri kedai kopi yang mengadopsi pendekatan rekrutmen yang memprioritaskan anggota komunitas lokal sebagai sumber utama karyawan. Meskipun dalam pengerjaannya belum sepenuhnya optimal dalam memenuhi tuntutan operasional kedai. Dan dari hasil observasi awal menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan dan kenyataan dari strategi rekrutmen berbasis komunitas yang telah berjalan. Hal ini terlihat dari beberapa indikator, seperti rekrutmen dan kinerja karyawan. Kesulitan menemukan kandidat antara jumlah pelamar dan posisi yang tersedia.

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai strategi rekrutmen dan kinerja karyawan yang dilakukan Kedai Kopi Loa Majalaya. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang dilakukan di Blok C1 RT.02/13 Ds. Loa, Kec. Paseh Kabupaten Bandung, Jawa barat. Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan untuk memahami bagaimana strategi rekrutmen kedai kopi loa majalaya dapat dioptimalkan untuk mendorong perkembangan kinerja karyawan yang berkelanjutan di kedai kopi loa majalaya.

## 2. Kajian Teori

Manajemen sumber daya manusia merupakan aspek fundamental dalam pencapaian tujuan organisasi. Hasibuan (2017) mendefinisikan MSDM sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Suwanto dan Prisa (2018) menambahkan bahwa MSDM mencakup aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian untuk optimalisasi potensi manusia dalam organisasi.

Rekrutmen merupakan fungsi vital dalam MSDM untuk memperoleh tenaga kerja berkualitas. Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson dalam Kurdi et al. (2022) menjelaskan bahwa rekrutmen adalah upaya pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat tertentu untuk mengisi lowongan pekerjaan. Adeola dan Adebiyi (2016) mengkonfirmasi bahwa rekrutmen efektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan motivasi karyawan. Phillips dan Gully (2015) mengidentifikasi lima aspek strategi rekrutmen efektif: analisis kebutuhan organisasi, identifikasi sumber rekrutmen, penentuan metode rekrutmen, penetapan kriteria seleksi, dan evaluasi

efektivitas. Gatewood, Feild, dan Barrick (2016) menambahkan komponen perencanaan rekrutmen, sumber rekrutmen (internal dan eksternal), metode rekrutmen, dan proses seleksi. Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright (2017) menyatakan tujuan utama strategi rekrutmen adalah memperoleh karyawan yang tepat pada waktu yang tepat dengan biaya efisien. Ekwoaba, Ikeije, dan Ufoma (2015) menjelaskan manfaat strategis meliputi peningkatan kinerja bisnis, pencapaian target maksimal, dan optimalisasi return on investment rekrutmen. Menurut sudiro (putri et al., 2021) indikator untuk mengukur rekrutmen adalah sebagai berikut : 1. Proses rekrutmen 2. Metode rekrutmen 3. Persyaratan rekrutmen 4. Tujuan rekrutmen 5. Penentuan jumlah dan kualifikasi calon tenaga kerja 6. Hasil rekrutmen

Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan peluang. Silaen (2021) mengidentifikasi lima indikator pengukuran kinerja: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen. Enny (2019) menambahkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi kemampuan, pengetahuan, motivasi kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Ekwoaba, Ikeije, dan Ufoma (2015) menjelaskan bahwa hubungan rekrutmen dan kinerja merupakan faktor kritis keberhasilan bisnis. Strategi rekrutmen yang tepat memungkinkan pencapaian target perusahaan maksimal melalui empat aspek: foundation building, cost efficiency, time effectiveness, dan peningkatan retention rate.

Penelitian sebelumnya oleh Maulana dan Sari (2023) dalam penelitiannya pada kedai kopi di Bekasi menemukan bahwa penggunaan sumber eksternal dengan metode terbuka yang mengutamakan kebutuhan karyawan efektif dalam mengisi kekosongan posisi, dengan penekanan pada kemampuan kerja tim dan attitude positif. Sedangkan Syahputra dan Suparwi (2023) mengkonfirmasi pengaruh signifikan proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada industri kopi, dengan temuan bahwa pemilihan kandidat yang tepat menjadi faktor kunci dalam menghasilkan kinerja optimal. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya penilaian sikap dan attitude dibandingkan latar belakang pengalaman kerja.

Namun, tidak semua penelitian membahas tentang Proses rekrutmen yang tidak hanya berdasarkan kompetensi teknis saja, tetapi juga mempertimbangkan aspek geografis dan pemahaman tentang budaya lokal. Manajemen secara konsisten memberikan prioritas kepada calon pegawai yang berdomisili di sekitar kedai dan pemahaman mendalam tentang karakteristik Masyarakat setempat.

### 3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang dipilih untuk mengeksplorasi dan menggambarkan situasi sosial yang diteliti secara menyeluruh, luas dan mendalam. Penelitian ini menekankan fenomena sosial, mengedepankan suara, perasaan dan pandangan dari partisipan yang diteliti. Pendekatan ini berfokus untuk memperoleh informasi mengenai "Strategi Rekrutmen terhadap Pengembangan Kinerja Karyawan di UMKM Kedai Kopi Loa Majalaya".

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini bersifat kualitatif, mencakup transkrip wawancara, catatan lapangan, fotografi, dan dokumen resmi lainnya. Data-data tersebut dikumpulkan melalui observasi, dokumentasi, dan wawancara langsung dengan objek penelitian. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer adalah data asli yang diperoleh langsung dari objek penelitian, yang kemudian disusun oleh peneliti sesuai dengan hasil penelitian. Sedangkan data sekunder diperoleh dari data atau dokumen yang tersedia di Kedai Kopi Loa.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tiga teknik pengumpulan data utama:

1. Metode Observasi: Dalam penelitian ini, peneliti mengamati secara langsung kinerja karyawan dan mencatat kondisi guna memperoleh data yang diperlukan sesuai dengan tujuan penelitian, dengan fokus pada kinerja para karyawan di Kedai Kopi Loa.
2. Metode Wawancara: Wawancara yang diterapkan dalam penelitian ini adalah wawancara tidak terstruktur atau wawancara bebas terbimbing. Wawancara ini menggunakan panduan pertanyaan yang memuat pertanyaan-pertanyaan yang membutuhkan jawaban umum, memungkinkan fleksibilitas dalam penggalan informasi.
3. Metode Dokumentasi: Dalam teknik dokumentasi, peneliti mengumpulkan data berupa profil dan sejarah berdirinya Kedai Kopi Loa, serta mendokumentasikan foto-foto selama proses wawancara berlangsung.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data model Miles dan Huberman. Model ini diterapkan pada saat pengumpulan data dan dalam jangka waktu tertentu setelah pengumpulan data selesai. Selama wawancara, peneliti menganalisis pendapat responden. Jika tanggapan responden dianggap tidak memadai, peneliti akan

menahan data yang dianggap dapat diandalkan dan melanjutkan pertanyaan hingga tahap tertentu. Penarikan kesimpulan (inferensi) merupakan salah satu langkah dalam aktivitas konfigurasi yang lengkap, di mana setelah pengumpulan data selesai, peneliti dapat memvalidasi dan menarik kesimpulan akhir.

Konsep sampel dalam penelitian ini adalah bagian kecil dari anggota populasi yang diambil berdasarkan kriteria yang telah ditentukan sehingga dapat mewakili populasinya. Informan yang dipilih untuk penelitian ini adalah tiga pekerja dari total enam pekerja Kedai Kopi Loa, yaitu:

1. Asep Mulyadi: Penanggung jawab Kedai Kopi Loa Majalaya.
2. Denis: Barista Kedai Kopi Loa.
3. Rivaldi Ari Sandi: Waiter.

Ketiga informan ini dianggap cocok karena sebagai penanggung jawab, Asep Mulyadi memiliki pengetahuan mendalam tentang proses dan data di Kedai Kopi Loa, sementara Denis dan Rivaldi dapat memberikan perspektif langsung mengenai kinerja dan pengalaman sebagai karyawan.

#### 4. Hasil Dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan bagaimana strategi rekrutmen yang diterapkan di Kedai Kopi Loa berdampak terhadap pengembangan kinerja karyawan. Data diperoleh melalui observasi langsung, wawancara dengan tiga informan utama (Asep Mulyadi selaku penanggung jawab kedai, Denis sebagai barista, dan Rivaldi sebagai waiter), serta dokumentasi selama periode penelitian, yang kemudian dianalisis secara tematik.

##### 1. Strategi Rekrutmen

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, Kedai kopi loa menerapkan strategi rekrutmen yang unik yaitu bersifat informal dan mengutamakan pemberdayaan masyarakat lokal. Temuan menarik menunjukkan bahwa Kedai Kopi Loa tidak memiliki kualifikasi formal yang ketat. Niat dan kemauan belajar menjadi kriteria utama, bahkan untuk posisi barista yang tidak memiliki pengetahuan awal tentang kopi justru dianggap memudahkan proses bimbingan. Hal ini menunjukkan bahwa kedai berfungsi sebagai tempat pembelajaran fleksibel yang berinvestasi pada pengembangan internal dibandingkan mencari tenaga kerja yang sudah terampil.

Proses rekrutmen dilakukan melalui pencarian dan observasi lapangan untuk mengidentifikasi calon yang sesuai. Prioritas diberikan pada pelamar yang sudah dikenal ("orang dalam"), menciptakan strategi informal yang terbukti efektif dalam menarik karyawan dengan loyalitas tinggi dan kemampuan adaptasi yang baik. Masa pelatihan satu bulan akan diberikan dengan tugas yang berbeda-beda untuk mengamati kemampuan, sikap, dan kecocokan kerja calon karyawan. Strategi ini menjadi bagian dari misi sosial kedai untuk memberdayakan masyarakat lokal melalui Koperasi Lodra Mandiri.

##### 2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan Kedai kopi loa menunjukkan hasil yang positif berdasarkan wawancara dengan informan: Karyawan baru tanpa pengalaman menunjukkan kemampuan belajar yang signifikan melalui on-the-job training intensif. Semua kandidat yang direkrut mampu beradaptasi dan menjalankan tugas hingga menjadi pegawai tetap, dengan kemampuan yang "semakin hari semakin bagus". Karyawan juga menunjukkan tanggung jawab tinggi, menerima pembagian tugas bergilir tanpa keluhan, dan dapat menyesuaikan dengan berbagai tugas sambil saling membantu saat kondisi ramai.

Karyawan sangat disiplin dalam ketepatan waktu, selalu datang beberapa menit sebelum shift dimulai, menciptakan konsistensi operasional yang baik. Kedai tidak hanya memanfaatkan tenaga kerja tetapi juga berinvestasi dalam pengembangan karyawan melalui dukungan bergabung dengan komunitas kopi dan partisipasi dalam perlombaan. Meskipun kualitas kinerja baik, terdapat kekurangan jumlah karyawan terutama saat jam sibuk dan dengan rencana perluasan kedai.

Strategi rekrutmen informal berbasis komunitas berhubungan erat dengan pengembangan kinerja karyawan. Pendekatan ini berhasil menciptakan loyalitas dan komitmen tinggi karena karyawan merasa diberdayakan dan memiliki rasa kepemilikan, membentuk lingkungan pembelajaran kondusif, serta menyeimbangkan tujuan bisnis dengan tujuan sosial pemberdayaan masyarakat lokal.

##### 3. Hubungan Strategi Rekrutmen dan Kinerja Karyawan

Penelitian ini mengonfirmasi pandangan Phillips dan Gully (2015) mengenai pentingnya identifikasi sumber rekrutmen yang tepat, namun dengan pendekatan yang berbeda dari model konvensional. Strategi Kedai Kopi Loa yang mengutamakan komunitas lokal menunjukkan adaptasi kreatif terhadap konteks UMKM yang memiliki keterbatasan sumber daya untuk proses rekrutmen formal.

Ketiadaan kualifikasi formal yang ketat dalam proses rekrutmen tampaknya bertentangan dengan prinsip Gatewood, Feild, dan Barrick (2016) mengenai penetapan kriteria seleksi yang jelas. Namun, pendekatan "learning-oriented recruitment" yang diterapkan Kedai Kopi Loa justru menunjukkan inovasi dalam strategi rekrutmen UMKM yang lebih menekankan pada potensi pengembangan dibandingkan kompetensi awal. Temuan ini sejalan dengan penelitian Maulana dan Sari (2023) yang mengidentifikasi efektivitas metode terbuka dengan penekanan pada attitude dan kemampuan kerja tim. Namun, Kedai Kopi Loa mengambil langkah lebih jauh dengan mengintegrasikan aspek pemberdayaan sosial dalam strategi rekrutmennya, menciptakan value proposition yang unik.

Ditemukan juga bahwa strategi rekrutmen berbasis komunitas menghasilkan kinerja karyawan yang sesuai dengan indikator Silaen (2021), khususnya dalam aspek kualitas kerja, ketepatan waktu, dan komitmen. Hal ini mengkonfirmasi argumen Ekwoaba, Ikeije, dan Ufoma (2015) bahwa strategi rekrutmen yang tepat dapat menghasilkan foundation building yang kuat untuk pengembangan kinerja. Temuan mengenai adaptasi cepat karyawan baru meskipun tanpa pengalaman relevan menantang asumsi konvensional bahwa rekrutmen harus mengutamakan kompetensi teknis awal. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks UMKM dengan budaya pembelajaran yang kuat, motivasi dan kesesuaian budaya dapat menjadi prediktor kinerja yang lebih kuat dibandingkan kualifikasi formal.

Observasi mengenai kemampuan komunikasi natural karyawan lokal dengan pelanggan mengkonfirmasi pentingnya cultural fit dalam industri jasa. Temuan ini memperkuat argumen Robbins dan Judge (2017) bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan peluang, dimana karyawan lokal memiliki keunggulan dalam aspek kemampuan komunikasi kontekstual. Meski demikian, kekurangan kuantitas tenaga kerja menandakan adanya kebutuhan evaluasi terhadap strategi ekspansi usaha. Ketika skala usaha berkembang, strategi rekrutmen informal perlu dipadukan dengan pendekatan yang lebih terstruktur agar tetap adaptif terhadap tantangan operasional yang meningkat.

Rekrutmen berbasis komunitas tidak hanya memberikan dampak terhadap kinerja karyawan, tetapi juga menciptakan ekosistem ekonomi mikro yang berkelanjutan. Karyawan menjadi jembatan antara kedai dan penyedia lokal, menciptakan hubungan saling menguntungkan. Koneksi sosial dan budaya yang dimiliki karyawan lokal juga menjadi keunggulan kompetitif, karena mereka dapat memahami preferensi pelanggan dengan lebih baik dan memberikan pelayanan yang lebih personal. Hal ini memperkuat temuan dari penelitian Yusuf (2018), yang menunjukkan bahwa keterlibatan tenaga kerja lokal mampu meningkatkan kepercayaan pelanggan dan loyalitas konsumen, terutama pada UMKM yang bergerak di sektor jasa.

## 5. Penutup

Penelitian ini Menunjukkan Kedai kopi loa Majalaya menerapkan strategi rekrutmen yang lokal dan informal dengan memprioritaskan masyarakat sekitar dan kandidat tanpa pengalaman formal untuk memudahkan adaptasi. Strategi ini telah terbukti mampu membangun loyalitas karyawan yang tinggi serta memperkuat hubungan dengan masyarakat setempat, yang pada akhirnya mendukung keberlangsungan bisnis dan mempererat kerja tim.

Strategi ini berhasil membentuk tim yang solid dan berkinerja efektif, ditandai dengan kapasitas karyawan yang memadai, pembagian tugas yang baik, komitmen pada pengembangan SDM melalui pelatihan, serta budaya kerja yang bertanggung jawab dan kolaboratif

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas didapatkan saran untuk kedai kopi loa sebagai berikut:

1. Kedai kopi loa perlu melakukan ekspansi tenaga kerja secara strategis untuk mengatasi keterbatasan kapasitas operasional yang terjadi saat ini. Perekrutan staf tidak hanya berfokus pada kuantitas, tetapi juga harus mempertimbangkan kualifikasi dan kompetensi yang sesuai dengan standar operasional perusahaan.
2. Pengembangan program pelatihan yang sistematis dan berkelanjutan diperlukan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Program ini perlu dirancang dengan mencakup aspek teknik operasional, layanan pelanggan, dan pemahaman nilai-nilai perusahaan.
3. Diperlukan dokumentasi dan standarisasi prosedur rekrutmen yang telah terbukti efektif untuk memastikan keberhasilan dalam proses seleksi karyawan agar dapat menciptakan sistem rekrutmen sesuai dengan kebutuhan dimasa mendatang.

## 6. Ucapan Terimakasih

Penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyelesaian artikel ilmiah ini. Tanpa dukungan dan kerja sama dari berbagai pihak, penelitian ini tidak akan terlaksana dengan baik dan mendalam.

Ucapan terima kasih secara khusus disampaikan kepada pengelola dan seluruh staf Kedai Kopi Loa Majalaya, yang telah memberikan izin, kesempatan, serta data dan informasi yang relevan untuk kepentingan penelitian ini. Kerja sama yang diberikan sangat membantu dalam menggali permasalahan secara langsung di lapangan dan memperoleh gambaran nyata mengenai implementasi penempatan kerja dan dampaknya terhadap kualitas pelaporan.

Penulis juga memberikan apresiasi yang tinggi kepada narasumber dan informan penelitian, atas kesediaannya meluangkan waktu untuk menjawab pertanyaan dan berbagi pengalaman secara terbuka dan mendalam. Masukan yang diberikan sangat memperkaya isi kajian serta menambah nilai keilmuan artikel ini.

Terima kasih juga disampaikan kepada pihak civitas akademika Universitas Teknologi Digital, khususnya dosen pembimbing, penguji, dan para akademisi yang telah memberikan kritik, saran, dan dorongan selama proses penulisan artikel ini berlangsung. Pandangan akademik yang konstruktif sangat berperan dalam mempertajam fokus dan kedalaman analisis.

Penghargaan juga ditujukan kepada rekan-rekan mahasiswa, sahabat seperjuangan, serta keluarga, yang senantiasa memberikan semangat, doa, dan motivasi moral di setiap proses penelitian ini dilakukan.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa tidak semua pihak yang berjasa dapat disebutkan satu per satu dalam tulisan ini. Namun demikian, segala bentuk dukungan dan kontribusi yang telah diberikan menjadi bagian penting dalam keberhasilan penyusunan artikel ini. Semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan pengelolaan unit usaha berbasis pendidikan.

## 7. Referensi

- Adeola, M. M., & Adebisi, S. O. (2016). Effect of recruitment and selection on organizational performance. *International Journal of Management and Economics*, 52(1), 41-54.
- Chungyalpa, W., & Karishma, T. (2016). Best practices and emerging trends in recruitment and selection. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 5(2), 1-5. doi: 10.4172/2169-026X.1000173
- Chungyalpa, W., & Karishma, T. (2016). Best practices of recruitment and selection process. *International Journal of Research in IT & Management*, 6(5), 42-53.
- Ekwoaba, J. O., Ikeije, U. U., & Ufoma, N. (2015). The impact of recruitment and selection criteria on organizational performance. *Global Journal of Human Resource Management*, 3(2), 22-33.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Gatewood, R., Feild, H., & Barrick, M. (2016). *Human resource selection* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Kurdi, B. A., Alshurideh, M., & Al-adaileh, R. (2022). The effect of recruitment and selection on employee performance: Evidence from Jordan. *International Journal of Entrepreneurship*, 26(2), 1-18.
- Maulana, A., & Sari, D. P. (2023). Analisis strategi rekrutmen dan seleksi karyawan pada kedai kopi di Bekasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, [Volume dan nomor tidak tersedia], [Halaman tidak tersedia].
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Human resource management: Gaining a competitive advantage* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Phillips, J. M., & Gully, S. M. (2015). *Strategic staffing* (3rd ed.). Pearson.
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (dalam Kurdi et al., 2022)
- Silaen, S. (2021). *Metodologi penelitian sosial untuk penulisan skripsi dan tesis*. In Media.
- Suwanto., & Donni Juni Priansa. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA, CV
- Syahputra, R., & Suparwi. (2023). Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada industri kopi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*
- Wildan, M. A., Saleh, A. M., & Imron, M. A. (2020). Strategi rekrutmen dalam peningkatan kinerja karyawan media pers indonesia Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.