

ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PADA PT. GRAHA SEKAR KENCANA

Silvia Dewi Sasmita¹, Dhyah Wulansari²

^{1,2}STIE Mahardika

silviadewisasmita31@gmail.com¹, dhyah.wulansari@stiemahardhika.ac.id²

Abstract: *One of the key elements that needs to be handled well to increase the effectiveness and efficiency of an organization or company is human resources (HR). The findings of a number of previous studies show that recruitment and selection practices have a major impact on worker performance. The purpose of this research is to examine recruitment and selection procedures at PT. Graha Sekar Kencana. This research uses a qualitative approach. Interview transcripts related to the informant recruitment process were the main data source. The company profile, along with the company's vision and goals, are secondary data sources for this research. Based on the researcher's interviews with them, it can be concluded that the information collected about personnel selection comes from the informants' educational background and work experience in the current organization.*

Keywords: *Recruitment Process, Employee Selection, Human Resources.*

Abstrak: Salah satu elemen kunci yang perlu ditangani dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). Temuan sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa praktik perekrutan dan seleksi mempunyai dampak besar terhadap kinerja pekerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meneliti prosedur perekrutan dan seleksi di PT. Graha Sekar Kencana. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Transkrip wawancara yang berkaitan dengan proses perekrutan informan menjadi sumber data utama. Profil perusahaan, beserta visi dan tujuan perusahaan, menjadi sumber data sekunder untuk penelitian ini. Berdasarkan wawancara peneliti dengan mereka, dapat disimpulkan bahwa informasi yang dikumpulkan tentang seleksi personel berasal dari latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja informan di organisasi saat ini.

Kata Kunci: Proses Rekrutmen, Seleksi Karyawan, Sumber Daya Manusia.

I. PENDAHULUAN

Kemajuan informasi dan teknologi semakin pesat di era globalisasi ini, dan persaingan semakin ketat. Oleh karena itu, dunia usaha selalu mencari sumber daya manusia dengan keterampilan dan kualitas yang luar biasa. Karena kemampuan keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada sumber daya manusianya, maka sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam setiap organisasi. Perusahaan mengelola sumber daya manusianya secara efektif untuk menjadikannya aset yang berharga.

Rekrutmen adalah proses di mana perusahaan menemukan, mengidentifikasi, dan menyebarkan undangan kepada calon karyawan. Setelah fungsi rekrutmen selesai, bahkan ada tahapan seleksi. Pada tahap rekrutmen dan seleksi, perekrut harus mampu memilih calon karyawan yang selanjutnya akan ditempatkan pada posisi yang diperlukan. Organisasi mampu memilih kandidat dengan keterampilan dan keahlian yang luar biasa.

Agar sumber daya manusia dalam satu organisasi menjadi efektif, mereka harus didistribusikan. Tujuannya adalah untuk menunjukkan kepada lembaga unit kerja yang efisien pada akhirnya. Pelajaran manajemen organisasi tentang bagaimana lembaga harus mampu mempekerjakan lebih banyak, mempertahankan personel, dan mengembangkan tenaga kerjanya sambil mempertahankan tingkat kualitas dan kuantitas yang stabil. Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus mampu.

Temuan dari beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa praktik perekrutan dan seleksi mempunyai dampak besar terhadap kinerja pekerja. Meskipun demikian, temuan lain dari penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa praktik perekrutan dan seleksi tidak memiliki dampak nyata terhadap kinerja pekerja. Terdapat kesenjangan penelitian sebagai akibat dari perbedaan temuan berbagai penelitian, sehingga penting untuk menjelaskan sejauh mana proses perekrutan dan seleksi mempengaruhi kinerja pekerja. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui PT. Praktik perekrutan dan seleksi
Graha Sekar Kencana

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Sumber Daya Manusia

Menurut Anika Amelia, (2022) Ilmu dan seni yang berhasil dan efisien menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan tertentu dikenal sebagai manajemen. Banyak orang menganggap manajemen sebagai ilmu, profesi, dan seperangkat aturan. Dikatakan sebagai ilmu oleh Luther Gulick karena manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerja sama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan

Marihot Tua dalam Sunyoto & Danang (2012:1). Dalam Agus Dwi Cahya, (2021) mencirikan manajemen sumber daya manusia sebagai tindakan yang diambil untuk

membangun, menumbuhkan, menginspirasi, dan melestarikan lingkungan yang mendorong kinerja hebat di dalam perusahaan. Menurut sejumlah definisi yang diberikan, manajemen sumber daya manusia adalah pengukuran dan peningkatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi melalui berbagai fungsi kegiatan, seperti perencanaan, perekrutan, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia, serta pemeliharaan tempat kerja untuk kinerja optimal, yang didukung oleh perencanaan dan pengembangan karir, penawaran gaji atau insentif, dan menjamin keselamatan karyawan.

2. Definisi Rekrutment

Rekrutmen adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan manajemen efisien atau proses seleksi yang digunakan manajer perusahaan saat mencari dan memilih karyawan baru.

Menurut Sunyoto (dalam Roidah, 2020), Proses mencari dan memikat calon karyawan untuk bergabung dengan suatu perusahaan dikenal dengan istilah rekrutmen. Dalam proses ini, kualifikasi, keterampilan, kemampuan, motivasi, dan pengetahuan pelamar dibandingkan dengan persyaratan perusahaan. Sedangkan Soetrisno (dalam Sudarta dkk., 2022) mendefinisikan rekrutmen sebagai suatu tindakan yang dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi dalam rangka mencari, mengorganisasi, menemukan, dan menarik kandidat untuk bekerja di perusahaan tersebut.

Promosi, transfer, perekrutan kembali, posting pekerjaan, dan inventaris bakat adalah contoh sumber dan strategi rekrutmen internal, sebagaimana dinyatakan oleh Schuler & Jackson (2006) dalam Santy Setiawan et al. (2021).

Sumber dan metode rekrutmen eksternal meliputi: (1) pelamar walk-in dan pelamar write-in; (2) mereferensikan karyawan; (3) promosi ; (4) agen ketenagakerjaan/perusahaan jasa perekrutan; (5) institusi Pendidikan; (6) asosiasi profesi/organisasi ketenagakerjaan; (7) pameran institusi; (8) jaringan digital; (9) merger dan akuisisi; dan (10) rekrutmen internasional, sebagaimana dinyatakan oleh Werter & Davis (1996) dan Schuler & Jackson (2006).

Menurut Priansa (2014) dalam Santy Setiawan et al. (2021), langkah-langkah yang terlibat dalam proses rekrutmen adalah sebagai berikut: (1) mendefinisikan posisi yang perlu diisi melalui rekrutmen; (2) memeriksa dan merevisi uraian tugas dan persyaratan untuk posisi tersebut; (3) mencari sumber potensial kandidat yang berkualitas; dan (4) menentukan strategi komunikasi terbaik untuk menarik kandidat yang berkualitas.

3. Seleksi Karyawan

Penentuan karyawan masuk atau tidak ditentukan dari beberapa hal jadi pegawai di organisasi/badan tertentu. Dasar seleksi yaitu *job specification* di organisasi atau badan yang bersangkutan. Yang menjadi salah satu yang harus mendasari dari penerimaan pegawai baru perlu untuk berkolaborasi dengan para menejer perusahaan dikarenakan untuk menentukan hasil akhir pada peserta yang menjadi calon karyawan.

Proses di mana bisnis menentukan siapa yang diizinkan masuk ke dalam organisasi dikenal sebagai seleksi personel. Mencoba memastikan bahwa anggota staf yang baru direkrut dapat dengan cepat menyesuaikan diri dengan perusahaan dikenal sebagai "memperkenalkan mereka pada organisasi". Untuk mencapai hal ini, ia tidak hanya harus memberikan contoh bagi semua karyawan baru tetapi juga menyampaikan kepada karyawan lain bahwa budaya kaku perusahaan harus diakhiri. Memberikan penjelasan kepada karyawan baru berarti memberikan contoh instruktif kepada semua orang.

Cara kerja karyawan juga dipengaruhi oleh hasil tahapan yang baik, yang dilihat atau diperoleh melalui proses rekrutmen dan seleksi sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam konteks penelitian ini, seleksi mengacu pada langkah-langkah dalam proses pemilihan calon karyawan yang sesuai standar dan penempatannya sesuai dengan kebutuhan bisnis. Menurut Kasmir (Eka et al., 2022), seleksi adalah prosedur yang digunakan oleh bisnis untuk memilih sekelompok pelamar yang paling memenuhi kebutuhan mereka untuk mengisi posisi yang terbuka. Hasil akhir dibagi menjadi dua kelompok: calon pelamar yang memenuhi persyaratan akan mengisi posisi yang dibutuhkan, dan pelamar yang tersisa akan ditolak oleh perusahaan. Ruang lingkup proses seleksi perusahaan berskala besar dapat bervariasi berdasarkan pada keberhasilan dan tujuan organisasi (Abbasi et al., 2022).

Ajabar (2020) menegaskan bahwa terdapat dua pendekatan berbeda dalam pelaksanaan seleksi, yaitu metode ilmiah dan cara umum. Pendekatan umum yang mencakup hal-hal seperti surat lamaran, gelar, sertifikat pengalaman kerja, referensi dari sumber yang dapat dipercaya, wawancara langsung, penampilan, dan tulisan pelamar, biasanya tidak didasarkan pada norma, kriteria, atau persyaratan kebutuhan pekerjaan yang sebenarnya. Sementara itu, metode ilmiah diterapkan dengan mencermati secara cermat komponen-komponen yang dipilih untuk menghasilkan pekerja yang berkualitas dan memiliki posisi yang baik. Landasan metode ilmiah

adalah pendekatan kerja yang metodis dan transparan yang berorientasi pada tujuan, selaras dengan persyaratan bisnis, analisis pekerjaan, dan peraturan ketenagakerjaan.

Terdapat empat langkah mendasar dalam seleksi, menurut Schuler & Jackson (2006) dalam Santy Setiawan & et al. (2021): memilih waktu yang tepat untuk mengukur setiap prediktor, memilih teknik penilaian dan berbagai prediktor (informasi berbeda diperlukan untuk membuat pilihan), memproses informasi yang diperoleh, dan memilih pilihan.

Menurut Priansa (2014) dalam Santy Setiawan & et al. (2021), organisasi sering menggunakan sejumlah teknik seleksi, termasuk:

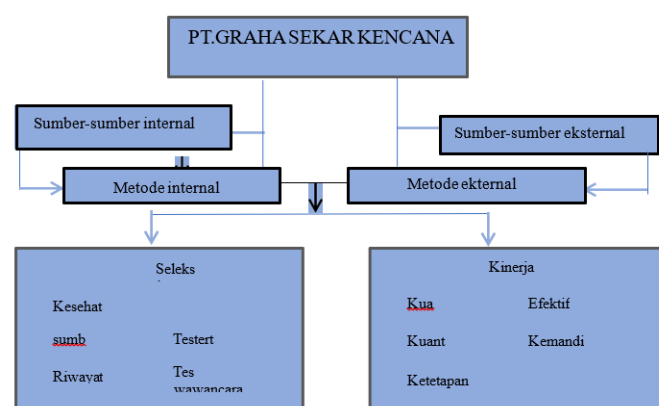
1. *Successive Hurdles Selection Approved*, metode ini memerlukan proses seleksi bertahap terhadap personel potensial.
2. *Compensatory Selection Approach*, menurut metode ini, setiap calon karyawan harus diberi kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam setiap tahapan seleksi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Author (Tahun)	Judul Penelitian	Persamaan dengan Artikel ini	Perbedaan dengan Artikel ini
1	Imam Muamar Kharisma dan Nur Wening (2023)	Peran Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan	Keduanya menyelidiki hubungan antara kinerja dan prosedur perekrutan dan seleksi.	Penelitian Kharisma bersifat literatur sistemetik, sedangkan artikel saya bersifat studi lapangan
2	Santy Setiawan et al (2021)	Proses dan Hasil Rekrutmen SDM pada BumDes Rancabango Garut	Sama-sama meneliti proses dan hasil rekrutmen dan seleksi	Pnelitian Setiawan fokus pada Lembaga desa (BumDes). Sedangkan Peneliti saya pada perusahaan swasta jasa
3	Eka Putri et al (2022)	Analisis Seleksi karyawan terhadap kinerja di PT XYZ	Sama-sama menganalisis hubungan seleksi dengan kinerja	PT yang dikaji berbeda,artikel saya menekankan

				aspek pengetahuan umum dan ibadah
4	Aljabar (2020)	Studi Pendekatan Ilmiah dan Non Ilmiah dalam seleksi karyawan	Sama-sama membahas pendekatan ilmiah dan non ilmiah seleksi	Aljabar Fokus pada metode seleksi, sedangkan artikel saya pada penerapannya di satu perusahaan jasa
5	Retno Widowati dan Aulia Agustin (2021)	Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan pada PT Lunto Prima Megah	Faktor-faktor yang sama juga diterapkan, khususnya prosedur perekrutan dan seleksi karyawan.	Pada metode penelitian retno menggunakan kualitatif deskrtif dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi sedangkan artikel saya menggunakan metode kualitatif dengan wawancara dan analisis dokumen (data primer dan sekunder)

Kerangka Pemikiran



III. METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian kualitatif digunakan dalam penelitian ini. Dengan peneliti sebagai alat utama, triangulasi (kombinasi) dalam metode pengumpulan data, pengambilan sampel

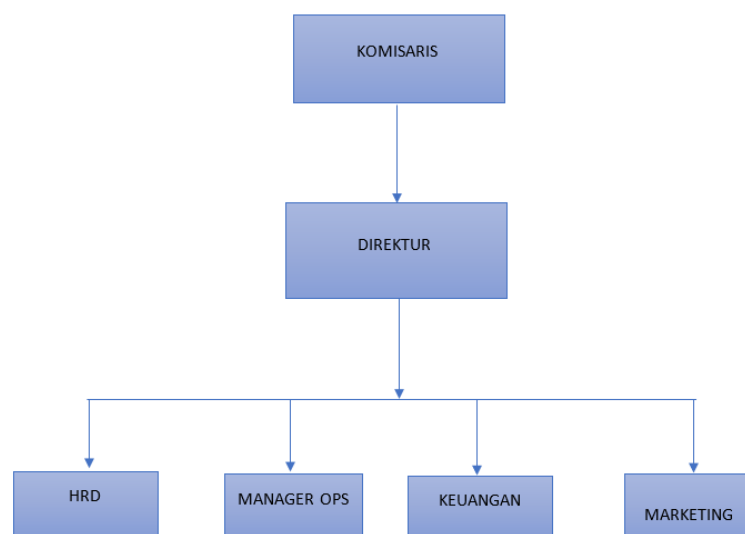
sumber data secara sengaja, analisis data induktif atau kualitatif, dan temuan yang menempatkan makna di atas generalisasi, maka penelitian kualitatif digunakan untuk menyelidiki keadaan benda-benda alam.

Baik sumber data langsung maupun sumber data tidak langsung digunakan. Sumber data langsung adalah sumber yang memberikan informasi secara langsung kepada pengumpul data. Transkrip wawancara yang berkaitan dengan prosedur rekrutmen dan seleksi informan menjadi sumber data utama dalam penelitian ini. sumber data tidak langsung adalah sumber data yang tidak secara langsung memberikan data kepada pengumpul data, seperti melalui dokumen atau orang lain. Profil perusahaan serta visi dan tujuan perusahaan menjadi sumber data tidak langsung dalam penelitian ini.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Graha Sekar Kencana adalah Perusahaan di bidang jasa yang ada saat ini . Berawal dari usaha berskala kecil yang ditekuni selama lebih dari 10 tahun , kemudian berkembang ke skala menengah. Pada tahun 2008 PT Graha Sekar Kencana mencoba untuk berani tampil bersaing dengan perusahaan yang relative sudah mapan dan besar ditengah kota Surabaya, Sidoarjo, Gresik, Lamongan, Pasuruan , Caruban, Magetan dan dll. PT Graha Sekar Kencana menyediakan penyedia jasa kerja seperti cleaning service, sales promotion girl (SPG), security service , administrasi , dll.

1. Struktur organisasi perusahaan



2. Analisis Proses Rekrutmen pada PT. Graha Sekar Kencana

Salah satu tugas manajemen yang paling krusial dalam sebuah bisnis adalah menyiapkan proses rekrutmen dan seleksi yang sukses. Memastikan bahwa karyawan baru merupakan sumber daya yang tepat, atau prosedur perekrutan dan seleksi bagi anggota staf yang ditetapkan oleh PT. Graha Sekar Kencana, merupakan fungsi utama yang sangat bermanfaat dalam manajemen.

Semua pemeriksaan data dan berkas dari calon karyawan dengan riwayat pekerjaan yang bervariasi, lulusan baru, veteran, dan latar belakang pendidikan yang tidak semuanya mematuhi perpajakan Syariah akan diberikan kepada pimpinan selama proses perekrutan.

3. Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada PT Graha Sekar Kencana

Berdasarkan wawancara dengan bagian rekrutmen berikut ini, PT. Graha Sekar Kencana berupaya untuk lebih menekankan pada pengetahuan umum dalam proses rekrutmen dan seleksi. Dalam tahap pelaksanaan, dibuatlah berbagai macam tes dengan mempertimbangkan aspek ibadah. Pengetahuan umum lebih penting daripada nilai-nilai agama, namun jangan lupa bahwa pengetahuan moral juga harus minimal jika pengetahuan umum minim. Hal ini dapat dipelajari saat tes, terkadang ada beberapa poin tes lain yang lebih besar dan dapat mendukung poin tes pengetahuan umum yang minimal. Manajer melakukan wawancara langsung untuk menelusuri pekerja yang sesuai dengan persyaratan perusahaan.

4. Dampak Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Pada PT.Graha Sekar Kencana

pada pokok bahasan utama kurangnya pengetahuan umum karyawan. Menurut Bagian Rekrutmen wawancara, ada beberapa elemen yang membuat pekerja atau staf membenci pekerjaan mereka, dan kita dapat mengetahuinya dari kurangnya pemahaman kinerja.

Pekerjaan kantor menjadi terhambat ketika karyawan mengundurkan diri karena berbagai alasan yang tidak dapat diterima dan mengakibatkan terabaikannya pekerjaan yang seharusnya dilakukan karena karyawan tersebut mengundurkan diri dan segala sesuatunya tidak berjalan sesuai rencana, meskipun solusi telah ditemukan dengan melibatkan karyawan lain. Misalnya, pekerjaan yang sebelumnya diselesaikan oleh dua orang kini diselesaikan oleh satu orang yang mengerjakan dua pekerjaan.

5. Kualifikasi Seleksi Karyawan

Kualifikasi dalam proses seleksi karyawan pada PT.Graha Sekar Kencana diantara lain yaitu:

1. Batas umur. Pekerja yang lebih muda biasanya lebih kreatif, bersemangat, dan lebih kuat secara fisik. Oleh karena itu, PT. Graha Sekar Kencana cenderung merekrut pekerja baru berusia antara 17 dan 25 tahun.
2. Pengetahuan. Kemampuan untuk menarik perhatian utama kriteria seleksi. Kemampuan untuk memanfaatkan situasi yang menguntungkan dan ketepatan penggunaan peralatan perusahaan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dalam rangka memenuhi tujuan PT. Graha Sekar Kencana.
3. Kesehatan fisik yang baik. Saat mewawancarai karyawan baru, PT. Graha Sekar Kencana mengajukan sejumlah pertanyaan tentang kondisi fisik karyawan. Apakah karyawan tersebut secara fisik menunjukkan tanda-tanda penyakit serius? Jika ya, karyawan tersebut tidak dapat menjalankan tugasnya sebaik mungkin sesuai dengan peraturan perusahaan.
4. Pendidikan merupakan salah satu faktor yang menunjukkan kemampuan seseorang dalam mempersiapkan tugas dan riwayat pendidikannya juga dianggap sebagai faktor yang mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas. Jika perusahaan membutuhkan posisi tersebut, pelamar yang berpendidikan tinggi kemungkinan besar akan dipekerjakan sebagai staf kantor di PT. Graha Sekar Kencana setelah menyelesaikan tahap pelatihan.
5. Jenis Kelamin. Karena laki-laki lebih banyak bekerja di segmen operasional harian, mayoritas tenaga kerja PT. Graha Sekar Kencana adalah laki-laki. Sekitar 40% tenaga kerja PT. Graha Sekar Kencana adalah perempuan. Namun, hampir 60% karyawan adalah laki-laki.

Pembahasan

A. Proses Rekrutmen Yang Diterapkan Dapat Menghasilkan Karyawan Yang Berkualitas Pada PT.Graha Sekar Kencana

Informasi yang dikumpulkan mengenai seleksi karyawan didasarkan pada latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja sebelumnya di organisasi saat ini, menurut wawancara informan peneliti. Berbagai metode seleksi internal dan eksternal juga tersedia.

Akibatnya, perusahaan perlu lebih fokus pada kandidat dengan latar belakang pendidikan dan memberikan pengalaman karyawan pada posisi yang mereka lamar sebagai prioritas utama. Perusahaan melewati beberapa fase penting, dan mengelola stafnya secara efektif. Bahkan, perusahaan memberikan pengawasan kepada karyawan baru agar mereka dapat bersaing secara efektif dalam posisi mereka saat ini.

B. Sistem Seleksi Karyawan Yang Dilakukan Sesuai Dengan Standar Prosedur Perusahaan PT.Graha Sekar Kencana

Mengingat temuan wawancara informan dengan peneliti, PT. Graha Sekar Kencana menggunakan tahapan seleksi, yaitu proses yang dilalui oleh calon karyawan. Ditemukan bahwa beberapa karyawan masih memiliki nilai pengetahuan umum yang rendah, yang mana hal ini berkontribusi besar terhadap kurangnya kinerja karyawan yang optimal di kemudian hari di perusahaan. Mendapatkan hasil maksimal dari penelusuran ini terkadang membutuhkan waktu lama.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan percakapan kami, pengujian ini menghasilkan hasil berikut dari proses seleksi jangka panjang perusahaan:

Prosedur penerimaan karyawan di perusahaan dilakukan sesuai dengan kebutuhannya. Hal ini terjadi ketika perusahaan ingin menambah target atau tujuan perusahaan sehingga divisi yang ada dapat menentukan apakah karyawan benar-benar ingin menempatkan karyawan dengan minat, bakat, dan kemampuan yang sama pada posisi yang dibutuhkan perusahaan saat ini. Manajer yang ahli dalam penerimaan karyawan baru melakukan proses seleksi ini dengan tujuan untuk mendidik dan memberi tahu karyawan baru bahwa pekerjaan mereka harus kompetitif dan efektif agar program kerja manajer dapat berhasil. menetapkan bahwa PT. Graha Sekar Kencana ingin meningkatkan cara kerja karyawan dibandingkan tahun-tahun sebelumnya berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan informan.

Oleh karena itu, pendekatan yang paling penting dalam bisnis adalah menciptakan pekerja dengan pengalaman yang relevan sehingga pemroses akan tertarik untuk

mempekerjakan mereka untuk peran yang dibutuhkan perusahaan. Karyawan yang baik akan berhasil dalam menjalankan tanggung jawab dan fungsi mereka sebagai karyawan tanpa memerlukan atasan. Karyawan yang mencuri akan dipecat, gaji mereka untuk bulan sebelumnya dipotong, dan diharuskan untuk mengganti kerugian yang telah diambil.

HC (Human Capital) dan para manajer/kepala divisi terkait bertanggung jawab atas proses perekrutan dan seleksi, karena merekalah yang menentukan apakah divisi mereka membutuhkan lebih banyak staf atau tidak. Selain itu, HC hanya memutuskan persyaratan umum yang telah ditetapkan Perusahaan. Namun, manajer atau kepala divisi memutuskan apa saja yang harus dimiliki oleh kandidat potensial agar dapat memenuhi persyaratan divisi mereka.

Perusahaan menggunakan taktik rekrutmen internal dan eksternal. Karena karyawan saat ini lebih mengenal SOP dan deskripsi pekerjaan, perusahaan sering kali merekrut karyawan dari dalam untuk posisi manajerial dan yang lebih tinggi. Hal ini memungkinkan karyawan tersebut untuk bekerja langsung untuk mendukung perusahaan melalui divisi mereka. Selain itu, ketika sebuah bisnis membutuhkan pekerja, bisnis tersebut akan beriklan di media cetak dan online, mempekerjakan orang dari luar organisasi, dan biasanya menghadiri bursa kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Kharisma, Imam Muamar, and Nur Wening. "Peran Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis." *Jurnal E-Bis* 7.1 (2023): 61-80.
- Setiawan, S., Lestari, N., Gunawan, Y., En, T. K., & Tin, S. (2021). Proses dan Hasil Rekrutmen Sumber Daya Manusia pada BumDes Rancabango Garut. *SULUH: Jurnal Abdimas*, 2(2), 117-127.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, and I Wayan Mudiarta Utama (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pertama* (Yogyakarta: Graha Ilmu)
- Ardana, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, GRAHA ILMU- Yogyakarta.
- Gunawan, Imam, (2014) 'Metode Penelitian Kualitatif: Teori Dan Praktik', Jakarta: Bumi Aksara. *Jurnal Manajemen*
- Handoko 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta
- Mathis, R.L. & Jackson, J. H. (2009). *Human Resource Management*: Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.

- Panggabean, M. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*,
Kualitatif & RND. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.