

**ANALISIS SISTEM SELEKSI DAN PENGEMBANGAN KUALITAS
SUMBER DAYA MANUSIA PADA
PT. STAR COSMOS CABANG BANJARMASIN**

Ahmad¹, Hj. Susiladewi², Defin Shahrial Putra³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-
Banjari Banjarmasin, 17310197

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-
Banjari Banjarmasin, 1106066401

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-
Banjari Banjarmasin, 1130128801

Email : Ahmadbjm28@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui proses seleksi karyawan PT. Star Cosmos Cabang Banjarmasin yang dilakukan selama ini. Untuk mengetahui pengembangan karyawan pada PT. Star Cosmos Cabang Banjarmasin

Data yang diperoleh dari penelitian lapangan dianalisis secara deskriptif berdasarkan pada teori untuk menggambarkan suatu hasil penelitian. Namun, hasil gambaran tersebut tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih umum, meneliti tentang analisis sistem seleksi dan pengembangan kualitas sumber daya manusia pada PT. Star Cosmos Cabang Banjarmasin

Hasil dari penelitian adalah menemukan bahwa sumber daya manusia PT. Star Cosmos Cabang Banjarmasin dirasakan belum maksimal hal ini dikarenakan masih belum tepatnya seleksi karyawan, di mana penerimaan karyawan yang dilakukan perusahaan terhadap calon karyawan tidak objektif/belum tepat

Kata Kunci : *Sistem Seleksi dan Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the employee selection process of PT. Star Cosmos Banjarmasin Branch that has been done so far. To find out the development of employees at PT. Star Cosmos Banjarmasin Branch

The data obtained from the field research were analyzed descriptively based on the theory to describe a research result. However, the results of the description are not used to make more general conclusions, researching the analysis of the selection system and the development of the quality of human resources at PT. Star Cosmos Banjarmasin Branch

The result of the research is to find that the human resources of PT. Star Cosmos Banjarmasin Branch is felt to be not optimal, this is because the selection of employees is still not precise, where employee recruitment by the company to prospective employees is not objective/not appropriate

Keywords: Selection System and Quality Development of Human Resources

PENDAHULUAN

Salah satu aktivitas-aktivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah rekrutmen, seleksi, dan pengembangan sumber daya manusia. Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah menyeleksi pegawai yang kompeten atau seleksi.

Seleksi karyawan ini sangat penting karena kinerja para manajer senantiasa tergantung sebagian pada kinerja bawahannya. Karyawan yang tidak memiliki kemampuan yang baik tidak akan dapat bekerja secara efektif, dan kinerja manajer sudah tentu akan

Seleksi tenaga kerja adalah suatu proses penemuan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada. Setiap perusahaan pasti membutuhkan karyawan yang berpengalaman dan kompeten yang dibutuhkan. Tenaga kerja yang bekerja disuatu perusahaan harus menguasai perkerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya, untuk itu diperlukan suatu pembekalan agar tenaga kerja yang ada dapat lebih menguasai dan ahli dibidangnya

masing-masing serta meningkatkan kinerja yang ada. Dengan itu proses pengembangan dan evaluasi karyawan menjadi sangat penting mulai dari karyawan tingkat rendah sampai tingkat tinggi.

Persoalan ketenaga kerjaan selalu mendapatkan perhatian yang sangat serius dari berbagai kalangan, baik pemerintah, swasta, maupun masyarakat. Permasalahan ketenaga kerjaan ini dapat dipandang sebagai suatu upaya masing-masing individu untuk memperoleh pertahanan hak-hak kehidupan yang melekat pada manusia agar memenuhi kebutuhan demi kelangsungan hidup. Perner sumber daya manusia yang paling dibutuhkan adalah menetapkan jumlah kualitas, dan penepatan tenaga kerja yang sesuai kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja itu sendiri.

Dengan begitu banyaknya persaingan yang semakin ketat para perusahaan dituntut untuk terus dapat meningkatkan profesionalisme dan kemampuan manajerialnya dalam mengelola tantangan besar yang dihadapinya. Oleh sebab itu sangat lah wajar apabila para manager dan

para pengusaha berupaya mencari berbagai alternatif yang sangat menguntungkan untuk memecahkan masalah yang dihadapinya dalam persaingan usaha yang sangat ketat sekarang ini.

Selain modal, tenaga kerja merupakan salah satu aset utama yang dimiliki perusahaan, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, setatus, usia, jenis kelamin, dan beaneka ragam latar belakang dan sifat yang dibawa kedalam perusahaan. Tenaga kerja bukan mesin, uang dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasi atau diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Tenaga kerja yang cakap, mampu, terampil dan pintar belum tentu dapat menjamin produktivitas yang baik kalau modal kerja dan tingkat disiplinnya rendah. Tetapi akan bermanfaat dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan jika mereka berkeinginan tinggi untuk menyambungkan kemampuan yang dimilikinya pada perusahaan dimana ia bekerja.

Kinerja usaha perusahaan merupakan salah satu tujuan dari

setiap pengusaha. Kinerja usaha industri kecil dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan dalam mencapai maksud atau tujuan yang diharapkan. Sebagai ukuran keberhasilan usaha suatu perusahaan dapat dilihat dari berbagai aspek, seperti : kinerja keuangan dan *image* perusahaan.

Tidak setiap pekerjaan dapat dipenuhi dengan perusahaan karyawan sekarang. Kebutuhan kerja yang harus dipenuhi dari sumber suplai eksternal dapat diperoleh dengan menganalisa pasar tenaga kerja (*lobor markets*). Selain pasar tenaga kerja, estimasi sumber-sumber eksternal perlu memperhatikan trend kondisi kependudukan (*demografis*) dan sikap masyarakat terhadap perusahaan. Analisis sumber suplai eksternal didasarkan pada informasi baik dari berbagai publik maupun hasil kerjasama dengan pihak-pihak penyedia. Pengembangan kerja sama dengan sumber suplai eksternal ini penting terutama untuk menjamin bahwa organisasi akan memperoleh karyawan dengan kuantitas dan kualitas sesuai dengan kebutuhan.

Sebelum menempatkan karyawan ditempat mereka bekerja harus perlu mempertimbangkan beberapa faktor, antara lain prestasi akademik, pengalaman, kesehatan fisik, mental, status perkawinan dan usia. Banyak orang yang berpendapat bahwa penempatan merupakan akhir dari proses seleksi tenaga kerja.

Sebagian karyawan lain mempunyai asumsi bahwa dengan adanya seleksi maka karyawan harus bekerja lebih baik, sehingga karirnya tidak akan terlampaui oleh karyawan baru. Perusahaan mempunyai pertimbangan tersendiri dalam mengadakan seleksi karyawan. Kemungkinan seleksi dilakukan oleh perusahaan bertujuan untuk mengisi kekosongan job yang ada yang tidak mungkin diisi oleh karyawan yang telah ada, hal ini tentunya akan membebani perusahaan.

PT. Star Cocmos Cabang Banjarmasin ini telah mengalami keadaan tenaga kerja yang tidak stabil, di mana tingkat keluar masuk atau perputaran karyawan mengalami kenaikan sejak tahun 2016 sampai dengan 2020, tingkat perputaran

karyawan yang tinggi akan menyebabkan penurunan kualitas tenaga kerja yang juga berpengaruh pada minat konsumen untuk membeli jasa *service* dan penjulana elektronik rumah tangga lewat perusahaan PT. Star Cocmos Cabang Banjarmasin dan dibarengi dengan penurunan tingkat pendapatan perusahaan tersebut.

Terjadinya *Labour Turnover*, yaitu penarikan diri karyawan bisa disebabkan oleh banyak faktor, dan sukar untuk mengidentifikasi satu persatu dengan pasti. Tetapi pada dasarnya diketahui bahwa, tingkat *Labour Turnover* yang terus meningkat bila dibandingkan dengan periode sebelumnya, adalah merupakan suatu indikasi kurangnya pengembangan sumberdaya manusia

Maka, penulis tertarik mengangkat masalah ini. Adapun judul penelitian yang di ajukan adalah “Analisis Sistem Seleksi dan Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada PT. Star Cocmos Cabang Banjarmasin”.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, Penelitian kualitatif bisa dipahami sebagai prosedur riset yang bermanfaat, berupa sumber tulisan dan lisan dari orang yang dapat diamati. Penelitian kualitatif dilakukan untuk supaya jelas dan dianalisa peristiwa, sikap kepercayaan, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap sesuatu. Maka, proses penelitian kualitatif dimulai dengan menyusun asumsi dasar dan aturan berpikir yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang dikumpulkan dalam riset kemudian ditafsirkan.

2. Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian selama 4 bulan dan tempat penelitian ini dilakukan di PT. Star Cosmos Cabang Banjarmasin yang beralamat di Jalan Gubernur Soebardjo, kompleks Pergudangan dan Industri Basirih Indah, No.12, Blok D1-D4.

3. Teknik Pengumpulan Data

1) Observasi yaitu dengan mengadakan pengamatan ke PT. Star Cosmos Cabang Banjarmasin karena masa pandemic Covid-19 maka pengamatan dilakukan lewat Email, WA, dan hubungan telepon.

2) Wawancara, penulis mengadakan tanya jawab dengan pihak perusahaan atau karyawan yang mewakili kemudian dihimpun menjadi data yang diperlukan dalam menyusun skripsi karena masa pandemic Covid-19 wawancara ini dilakukan lewat Email, WA, dan hubungan telepon.

3) Dokumentasi, yaitu dengan mengumpulkan data penting serta catatan-catatan yang ada dalam perusahaan untuk bahan penelitian.

4. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan adalah dengan berpedoman pada data yang diperoleh dari penelitian, yang terlebih dahulu diseleksi, dipelajari kemudian diolah dalam

bentuk kalimat dan secara deskriptif yaitu semua kegiatan yang terjadi kemudian disusun secara otomatis dengan menggambarkan kegiatan-kegiatan yang berlangsung pada saat ini

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Hasil

Sebelum menempatkan karyawan ditempat mereka bekerja harus perlu mempertimbangkan beberapa faktor, antara lain prestasi akademik, pengalaman, kesehatan fisik, mental, status perkawinan dan usia. Banyak orang yang berpendapat bahwa penempatan merupakan akhir dari proses seleksi tenaga kerja.

Pandangan demikian memang tidak salah sepanjang menyangkut karyawan baru. Hanya saja teori manajemen sumber daya manusia yang mutakhir menekankan bahwa penempatan tidak hanya berlaku bagi karyawan baru, tetapi berlaku juga bagi karyawan lama yang mengalami alih tugas dan mutasi. Berarti konsep menempatkan mencakup promosi, transfer dan demosi

Pembahasan

Proses seleksi karyawan PT. Star Cosmos Cabang Banjarmasin yang dilakukan selama ini

Berikut ini adalah hasil wawancara dengan informan yang berhasil penulis tulis secara singkat tentang seleksi karyawan PT. Star Cosmos Cabang Banjarmasin.

Pendapat informan (Bapak Aris wahyudi jabatan HRD) tentang :

1. Proses seleksi pada PT. Star Cosmos Cabang Banjarmasin telah sesuai dengan *job description* ?

Jawab :

Iya ? kami telah menyesuaikan proses seleksi sesuai dengan aturan perusahaan, di mana seleksi tersebut terlebih dahulu kami infokan ke media social sehingga semua orang tahu akan adanya rekrutmen karyawan pada PT. Star Cosmos Cabang Banjarmasin

2. Sumber pegawai di dapatkan dari kandidat di luar maupun dari dalam ?

Jawab :

Sumber yang kami dapatkan itu berdasarkan iklan yang kami

sebarakan lewat media social sehingga yang mendaftar atau mengajukan lamaran itu dari dalam kantor sendiri maupun dari luar

3. Pelamar mempunyai referensi atau kolega yang telah menjadi karyawan di PT. Star Cosmos Cabang Banjarmasin

Jawab :

Semua yang kami lakukan berdasarkan tes tertulis, psikotes, dan tes wawancara sehingga siapa yang tidak termasuk dalam criteria kami, maka tidak kami terima, adapun yang masuk dalam criteria kami, maka kami terima.

4. Pelamar harus mempunyai pengalaman kerja minimal 1 tahun

Jawab :

Kami tidak mengharuskan bahwa seseorang itu harus yang berpengalaman, tetapi kami tidak juga memungkiri bahwa yang kami cari ini lebih banyak yang berpengalaman

5. Pelamar di PT. Star Cosmos Cabang Banjarmasin harus berpendidikan minimal SMA

Jawab :

Kami saat ini lebih memprioritaskan yang tidak ada kaitan degan pekerjaan lain baik itu pendidikan SMA maupun Sarjana, tergantung pada pos-pos masing-masing yang kami inginkan

Berdasarkan jawaban Bapak Aris wahyudi selaku HRD PT. Star Cosmos Cabang Banjarmasin, peneliti mengetahui bahwa yang disampaikan oleh beliau tersebut menyatakan bahwa PT. Star Cocmos Cabang Banjarmasin selama ini sudah melaksanakan seleksi karyawan sesuai dengan aturan yang berlaku.

Pendapat informan (Bapak Heru Prasetya jabatan karyawan bagian operasional) tentang :

1. Menurut anda pendidikan mampu menciptakan kualitas sumber daya karyawan yang lebih baik ?

Jawab :

Pendidikan sangat penting, tetpai pengalaman juga sangat penting, walaupun kami yang bekerja disini kebanyakan adalah pendidikan SMA tetapi

kami sangat menguasai pekerjaan kami.

2. Dalam pembagian tugas diperlukan penataan uraian jabatan yang telah ada sesuai dengan ketrampilan masing-masing ?

Jawab :

Kalau pembagian tugas sudah dilaksanakan dengan baik, tetapi masih ada yang tumpang tindih, misalkan kalau saya sebagai bagian operasional kada saya juga bertindak sebagai cekker (mengangkut barang) ataupun sebagai supir

3. Pengalaman kerja sangat membantu anda dalam menyelesaikan pekerjaan sekarang ?

Jawab :

Kalau masalah pengalaman kerja, di PT. Star Cosmos Cabang Banjarmasin memang sangat membantu dan juga bias membantu karyawan baru yang tidak punya pengalaman, jadi sebetulnya pelatihan itu kami berikan tanpa ada suruhan dari pimpinan.

4. Anda mempunyai keahlian dalam melaksanakan tugas yang menggunakan teknologi ?

Jawab :

Iya, kami harus bias menggunakan komputer apabila membuat laporan, apabila tidak bias maka kami juga yang akan kerepotan untuk membuat laporan, sebagi karyawan masih ada yang tidak bisa menggunakan komputer, jadi terpaksa minta bantuan teman untuk mengetik laporan, misalnya membuat laporan penjualan hari ini atau per minggu nya.

Berdasarkan jawaban Heru Prasetya selaku karyawan bagian operasional PT. Star Cosmos Cabang Banjarmasin, maka menurut penulis apa yang disampaikan oleh beliau tersebut menyatakan bahwa dalam pengembangan SDM di PT. Star Cosmos Cabang Banjarmasin selama ini sudah dilaksanakan dengan baik, di mana setiap karyawan sudah diberikan pelatihan sehingga

karyawan yang bekerja sudah dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan yang diharapkan oleh PT. Star Cosmos Cabang Banjarmasin.

Pengembangan SDM pada PT. Star Cosmos Cabang Banjarmasin

Berikut ini adalah hasil wawancara dengan informan yang berhasil penulis tulis secara singkat tentang seleksi karyawan PT. Star Cosmos Cabang Banjarmasin.

Pendapat informan (Bapak Aris wahyudi jabatan HRD) tentang :

1. Menurut anda pendidikan mampu menciptakan kualitas sumber daya karyawan yang lebih baik ?

Jawab :

Menurut sangat penting, karena kalau pendidikannya masih rendah kurang bias menghasilkan kualitas yang lebih baik, ditempat kami memang pendidikannya masih SMA, tetapi kami disini memberikan pelatihan bagaimana system kerja yang baik dan benar

2. Dalam pembagian tugas diperlukan penataan uraian jabatan yang telah ada sesuai dengan ketrampilan masing-masing ?

Jawab :

Di tempat PT. Star Cosmos Cabang Banjarmasin uraian tugas sudah dilaksanakan dengan baik, di mana pada waktu mereka di terima bekerja di PT. Star Cosmos Cabang Banjarmasin mereka sudah ditempatkan di tugasnya masing-masing sehingga sudah tahu apa yang akan dikerjakan mereka masing-masing

3. Pengalaman kerja sangat membantu anda dalam menyelesaikan pekerjaan sekarang ?

Jawab :

Pengalaman sangat membantu PT. Star Cosmos Cabang Banjarmasin dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang kami inginkan, sehingga apabila target itu tidak tercapai, kami sering melakukan evaluasi

kembali kepada karyawan tersebut.

4. Anda mempunyai keahlian dalam melaksanakan tugas yang menggunakan teknologi ?

Jawab :

Setiap karyawan yang bekerja di PT. Star Cosmos Cabang Banjarmasin sudah harus bias untuk segala teknologi, seperti pemakaian komputer. Setiap karyawan sudah harus bias, karena mereka harus membuat laporan kerja yang hasilnya diserahkan kepada pimpinan.

Berdasarkan jawaban Bapak Aris wahyudi selaku HRD PT. Star Cosmos Cabang Banjarmasin, maka menurut penulis apa yang disampaikan oleh beliau tersebut menyatakan bahwa dalam pengembangan SDM di PT. Star Cosmos Cabang Banjarmasin selama ini sudah dilaksanakan dilaksanakan dengan baik, di mana setiap karyawan sudah diberikan pelatihan sehingga karyawan yang bekerja sudah dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan yang diharapkan oleh PT. Star Cosmos Cabang Banjarmasin.

Pendapat informan (Bapak Heru Prasetya jabatan karyawan bagian operasional) tentang :

1. Menurut anda pendidikan mampu menciptakan kualitas sumber daya karyawan yang lebih baik ?

Jawab :

Pendidikan sangat penting, tetapi pengalaman juga sangat penting, walaupun kami yang bekerja disini kebanyakan adalah pendidikan SMA tetapi kami sangat menguasai pekerjaan kami.

2. Dalam pembagian tugas diperlukan penataan uraian jabatan yang telah ada sesuai dengan ketrampilan masing-masing ?

Jawab :

Kalau pembagian tugas sudah dilaksanakan dengan baik, tetapi masih ada yang tumpang tindih, misalkan kalau saya sebagai bagian operasional kada saya juga bertindak sebagai cekker (mengangkut barang) ataupun sebagai supir

3. Pengalaman kerja sangat membantu anda dalam

menyelesaikan pekerjaan sekarang ?

Jawab :

Kalau masalah pengalaman kerja, di PT. Star Cosmos Cabang Banjarmasin memang sangat membantu dan juga bias membantu karyawan baru yang tidak punya pengalaman, jadi sebetulnya pelatihan itu kami berikan tanpa ada suruhan dari pimpinan.

4. Anda mempunyai keahlian dalam melaksanakan tugas yang menggunakan teknologi ?

Jawab :

Iya, kami harus bias menggunakan komputer apabila membuat laporan, apabila tidak bias maka kami juga yang akan kerepotan untuk membuat laporan, sebagi karyawan masih ada yang tidak bisa menggunakan komputer, jadi terpaksa minta bantuan teman untuk mengetik laporan, misalnya membuat laporan penjualan hari ini atau per minggu nya.

Berdasarkan jawaban Heru Prasetya selaku karyawan bagian

operasional PT. Star Cosmos Cabang Banjarmasin, maka menurut penulis apa yang disampaikan oleh beliau tersebut menyatakan bahwa dalam pengembangan SDM di PT. Star Cosmos Cabang Banjarmasin selama ini sudah dilaksanakan dilaksanakan dengan baik, di mana setiap karyawan sudah diberikan pelatihan sehingga karyawan yang bekerja sudah dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan yang diharapkan oleh PT. Star Cosmos Cabang Banjarmasin.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Proses seleksi karyawan PT. Star Cosmos Cabang Banjarmasin yang dilakukan selama ini adalah PT. Star Cosmos Cabang Banjarmasin selama ini sudah melaksanakan seleksi karyawan sesuai dengan aturan yang berlaku. Salah satu strategi untuk memenuhi ketersediaan tenaga kerja yang dibutuhkan adalah dengan mengadakan Strategi seleksi. Melalui seleksi yang baik penarikan pegawai yang bermutu, dapat berkeja sesuai dengan kualifikasi yang

- dibutuhkan akan terpenuhi. Perekrutan Tenaga Kerja harus disesuaikan dengan kebutuhan yang diperlukan agar mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, berdedikasi dan mempunyai loyalitas yang tinggi. Sumber Daya Manusia yang mempunyai pengetahuan dan keahlian serta sikap mental yang sesuai dengan persyaratan yang ditentukan termasuk salah satu kunci keberhasilan dari suatu organisasi
2. Pengembangan SDM pada PT. Star Cosmos Cabang Banjarmasin adalah dalam pengembangan SDM di PT. Star Cosmos Cabang Banjarmasin selama ini sudah melaksanakan dilaksanakan dengan baik, di mana setiap karyawan sudah diberikan pelatihan sehingga karyawan yang bekerja sudah dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan yang diharapkan oleh PT. Star Cosmos Cabang Banjarmasin.

Saran

1. Hendaknya pihak PT. Star Cosmos Cabang Banjarmasin dalam hal ini pimpinan dapat melaksanakan rekrutmen karyawan yang tepat yaitu adanya sistem pelatihan yang baik dalam mengelola manajemen ketenagakerjaan yang lebih terencana.
2. Hendaknya pihak PT. Star Cosmos Cabang Banjarmasin dapat mengambil keputusan dengan baik terkait adanya penerapan seleksi karyawan yang sesuai dengan kondisi perusahaan agar dalam menempatkan karyawan sesuai dengan jabatan yang tersedia

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Alwi, Hasan. (2011). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Agung Iskandar, Yufriawati. (2013). *Pengembangan Pola*

- Kerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi 2), Yogyakarta: BPEC
- Daft, Richard L. (2017). *Manajemen Edisi 1*, Alih bahasa oleh Edward Tanujaya dan Shirly Tiolina. Jakarta : Salemba Empat.
- Ellius Enambe, A. J. M Rattu, Ch. R. Tilaar, (2015). *Analisis Sistem Perencanaan Sumber Daya Manusia pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Tolikara Provinsi Papua*. Manado : Universitas Sam Ratulangi.
- Eric Alamzah Limawandoyo dan Augustinus Simanjutak, (2013). *Pengelolaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT. Aneka Sejahtera Engineering*. Surabaya : Universitas Kristen Petra.
- Faustiono Cardoso Gomes, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Andi off set
- Garaika, Helisia Margahana, (2019). *Peran Seleksi (Selection) Tenaga Kerja Yang Tepat Terhadap Tercapainya Tujuan Organisasi*. Sumatera Selatan : STIE Trisna Negara Belitang OKU Timur
- Gomes, Faustino Cardoso, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Husnawati Rahman, (2015). *Analisis Sistem Rekrutmen Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada PT. Batara Indah di Makassar*. Makassar : STIE YPUP.
- H. Jaja Jahari dan M. Sobry Sutikno, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Prospect.
- M. Kadarisman, (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Notoatmodjo. Soekidjo. (2013). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta
- Pratiwi Rahmadhani Eko, (2018). *Analisis Pelaksanaan*

Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Terhadap Mutu Sumber Daya Insani Pada PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung. Lampung : Universitas Islam Negeri.

- Sastradipoera, Komaruddin, (2014).
Asas-asas Manajemen Perkantoran : Suatu pendekatan sistem informasi manajemen. Bandung : Kappa-Sigma.
- Soekidjo Notoatmojo, (2013)
Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Rineka Cipta.
- Sondang P. Siagian, (2013).
Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi
- T. Hani Handoko. (2014).
Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPF.