

**IMPLEMENTATION OF THE CONVENTIONAL RECRUITMENT AND SELECTION
SYSTEM AT PT. ADARO ENERGY TANAH BUMBU BRANCH
IMPLEMENTASI SISTEM REKRUTMEN DAN SELEKSI SECARA KONVENSIONAL
PADA PT.ADARO ENERGY CABANG TANAH BUMBU**

Lisa Vidia Rosliana¹, Dwi Wahyu Artiningsih², Periyadi³

¹)Manajemen,61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan MAB, NPM. 2003010071

²)Manajemen,61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan MAB, NIK.061 702 981

³)Manajemen,61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan MAB, NIK.061 604 894

Email: lisavr56@gmail.com

Abstract : *This research aims to: (1) Conventional Recruitment and Selection System applied to PT Adaro Energy Tanah Bumbu Branch, (2) Conventional Recruitment and Selection System that should be applied to PT Adaro Energy Tanah Bumbu Branch. In the modern era like today, with the convenience of existing technology, it should be able to help the Company to carry out the recruitment and selection system of employees easily. However, in reality, until now there are still many companies that prefer to carry out recruitment and selection systems only using conventional methods. This study aims to describe the conventional recruitment and selection system carried out by PT Adaro Energy Tanah Bumbu Branch. This research uses a qualitative method. The descriptive method is a research procedure that produces descriptive data in the form of written or spoken words from observable people or behaviors. Data collection uses observation and interview techniques. Based on the results of the research, it was found that (1) The Conventional Recruitment and Selection System applied to PT Adaro Energy Tanah Bumbu Branch, the Company still uses the traditional recruitment and selection system. Using this method allows the company to fill operational positions quickly, and the company only uses internal methods. (2) The Conventional Recruitment and Selection System that should be applied to PT Adaro Energy Tanah Bumbu Branch, with a very comprehensive and structured implementation, can obtain competent employees, and maintain safety and operational efficiency, as well as maintain the company's reputation and competitiveness.*

Keywords: *Recruitment System, Selection, Conventional*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan : (1) Sistem Rekrutmen dan Seleksi Secara Konvensional yang diterapkan pada PT Adaro Energy Cabang Tanah Bumbu, (2) Sistem Rekrutmen dan Seleksi Secara Konvensional yang seharusnya diterapkan pada PT Adaro Energy Cabang Tanah Bumbu Pada era modern seperti saat ini, dengan kemudahan teknologi yang ada, seharusnya dapat membantu Perusahaan untuk dalam melakukan sistem rekrutmen dan seleksi karyawan dengan mudah. Akan tetapi, pada kenyataannya hingga saat ini masih banyak Perusahaan yang lebih memilih untuk melakukan sistem rekrutmen dan seleksi hanya dengan menggunakan metode konvensional. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan sistem rekrutmen dan seleksi secara konvensional yang dilakukan PT Adaro Energy Cabang Tanah Bumbu. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Metode deskriptif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang dapat diamati. Pengumpulan data menggunakan teknik observasi dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Sistem Rekrutmen dan Seleksi Secara Konvensional yang diterapkan pada PT Adaro Energy Cabang Tanah Bumbu, Perusahaan masih menggunakan sistem rekrutmen dan seleksi yang tradisional. Menggunakan metode ini memungkinkan perusahaan untuk mengisi posisi-posisi operasional dengan cepat, dan Perusahaan hanya menggunakan cara internal saja. (2) Sistem Rekrutmen dan Seleksi Secara Konvensional yang seharusnya diterapkan pada PT Adaro Energy Cabang Tanah Bumbu, dengan penerapan yang sangat komprehensif dan terstruktur dapat memperoleh karyawan yang kompeten, dan menjaga keselamatan dan efisiensi operasional, serta dapat mempertahankan reputasi dan daya saing perusahaan.

Kata Kunci : *Sistem Rekrutmen, Seleksi, Konvensional*

1. PENDAHULUAN

Indonesia adalah salah satu produsen batu bara terkemuka di dunia. Batu bara merupakan sumber energi vital, digunakan untuk menghasilkan sekitar 40% listrik global (Anonim, 2015). Produksi batu bara di Indonesia dikelola oleh BUMN, perusahaan swasta baik asing maupun domestik, serta usaha skala kecil, termasuk koperasi berdasarkan perjanjian kontrak karya, perjanjian karya pengusahaan, pertambangan batu bara (PKP2B), dan izin usaha pertambangan dari pemerintah pusat, provinsi, serta kabupaten/kota.

Setiap perusahaan, termasuk perusahaan batu bara, memiliki struktur organisasi yang menjalankan berbagai fungsi dan tugas. Sumber daya manusia (SDM) adalah elemen kunci yang tak terpisahkan dari organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM yang berkualitas dapat mendorong kemajuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Perusahaan memanfaatkan berbagai sumber daya sebagai "input" untuk diubah menjadi "output" berupa produk atau jasa. Kehadiran SDM yang kompeten mempermudah perusahaan mencapai target dan tujuan. Untuk memastikan produktivitas, perusahaan memerlukan SDM yang menguasai berbagai bidang sesuai kebutuhan. Salah satu cara untuk mengatasi kekurangan SDM yang tidak memenuhi kualifikasi adalah melalui proses rekrutmen.

Rekrutmen adalah kegiatan menarik pelamar yang sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan perusahaan (Kasmir, 2017). Proses ini penting untuk mendapatkan SDM yang tepat dan potensial, sehingga dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Tanpa rekrutmen, perusahaan mungkin tidak mencapai targetnya. Proses rekrutmen bisa memakan waktu lama karena melibatkan banyak tahapan.

Setelah rekrutmen, tahap berikutnya adalah seleksi karyawan. Seleksi adalah proses memilih individu dengan kualifikasi relevan untuk mengisi posisi tertentu. Seleksi tidak hanya memilih yang terbaik, tetapi juga mencocokkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pelamar dengan kebutuhan perusahaan.

Di Amerika, penelitian terhadap 151 perusahaan menunjukkan hanya 21,9% yang mempertimbangkan menggunakan media online untuk rekrutmen di masa depan, sementara 9,3% sudah melakukan screening online. Metode konvensional masih banyak digunakan di Indonesia, di mana informasi rekrutmen disebar secara informal, dokumen harus diserahkan langsung, dan seleksi dilakukan melalui dokumen dan wawancara langsung. Banyak karyawan diterima berdasarkan rekomendasi.

Perusahaan yang menggunakan metode konvensional dalam rekrutmen dan seleksi bisa mendapatkan hasil positif jika sistem dijalankan efisien sesuai kebutuhan. Dengan SDM yang kompeten, perusahaan dapat beroperasi maksimal untuk mencapai tujuan. Pengelolaan SDM penting selain faktor modal untuk mendapatkan karyawan yang mampu menjalankan tugas dengan benar dan bertanggung jawab, meningkatkan efektivitas perusahaan (Marihot, 2017). PT Adaro Energy, perusahaan pertambangan batu bara, membutuhkan SDM untuk berbagai bidang sesuai kebutuhan, sehingga rekrutmen menjadi bagian penting di perusahaan ini.

2. KAJIAN TEORITIS

- 1) Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, 2022), implementasi berarti pelaksanaan atau penerapan. Ini adalah langkah untuk menjalankan rencana yang telah dipersiapkan sebelumnya.
- 2) Rekrutmen adalah proses mencari dan menyeleksi calon karyawan untuk mengisi posisi tertentu. Menurut Siagian (2016, p. 102), "Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan oleh suatu organisasi."
- 3) Seleksi karyawan adalah tahap awal dalam mengidentifikasi calon karyawan yang akan menempati posisi tertentu. Suparyadi (2015) menyatakan bahwa seleksi adalah proses memilih calon karyawan yang memiliki karakteristik individu yang sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang akan diemban.
- 4) Rekrutmen dan seleksi konvensional adalah sistem yang mengacu pada metode tradisional yang digunakan perusahaan untuk mencari dan memilih karyawan. Meskipun teknologi modern telah memperkenalkan sistem rekrutmen yang lebih efisien, beberapa perusahaan masih memilih pendekatan konvensional.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang diterapkan dalam studi ini adalah metode kualitatif deskriptif. Walidin dan Tabrani (2015) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif adalah proses yang digunakan untuk memahami fenomena manusia atau sosial dengan cara menciptakan gambaran yang mendalam dan kompleks. Gambaran tersebut dihasilkan melalui kata-kata, melaporkan pandangan terperinci yang didapatkan dari informan, dan dilakukan dalam setting alami.

Pengumpulan data dalam penelitian ini melibatkan beberapa langkah. Setelah populasi diketahui dengan jelas dan cakupan data yang akan dikumpulkan ditetapkan, maka tahap berikutnya adalah teknik operasional pengumpulan data, yang meliputi: 1. Studi Kepustakaan 2. Observasi 3. Wawancara

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Analisis Pekerjaan

Analisis pekerjaan di PT Adaro Energy Cabang Tanah Bumbu dilakukan secara langsung oleh pemilik perusahaan, Bapak Tugiyono, menggunakan metode campuran observasi dan wawancara. Observasi bertujuan untuk mengumpulkan informasi mengenai deskripsi dan spesifikasi pekerjaan dengan mengamati jenis pekerjaan yang diperlukan di lapangan. Wawancara yang dilakukan bersifat tidak terstruktur dan melibatkan diskusi dengan HRD serta beberapa karyawan terkait tugas dan kebutuhan pekerjaan berdasarkan hasil pengamatan. Untuk spesifikasi pekerjaan, wawancara hanya dilakukan dengan HRD guna menentukan kriteria calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hasil dari observasi dan wawancara ini digunakan untuk menyusun analisis pekerjaan yang mencakup deskripsi dan spesifikasi pekerjaan.

2) Deskripsi Pekerjaan

Urutan dari deskripsi pekerjaan terdiri dari beberapa bagian yang meliputi identifikasi pekerjaan, uraian singkat, tugas-tugas yang dilakukan, tanggung jawab, wewenang, konteks pekerjaan, serta hubungan dengan bagian lain, dan bahan serta peralatan yang diperlukan dalam pekerjaan (Bangun, 2013). Rivai (2013) juga menyatakan bahwa deskripsi pekerjaan harus mencakup informasi mengenai identifikasi pekerjaan, ringkasan penggunaan pekerjaan dan output yang diharapkan oleh perusahaan, peralatan, lingkungan kerja, dan aktivitas kerja. Berdasarkan dokumen perusahaan, informasi mengenai deskripsi pekerjaan sudah mencakup identifikasi pekerjaan, uraian singkat, tugas, hingga konteks pekerjaan. Dari hasil analisis ini, dapat disimpulkan bahwa PT Adaro Energy Cabang Tanah Bumbu telah memiliki deskripsi pekerjaan yang mencakup identifikasi pekerjaan, uraian singkat, tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang, dan konteks pekerjaan secara tertulis.

3) Spesifikasi Pekerjaan

Menurut Sunyoto (2012), spesifikasi pekerjaan mencakup penyesuaian terhadap persyaratan tertentu untuk sebuah pekerjaan, seperti pengetahuan, keterampilan, ketangkasan, sifat-sifat, dan karakteristik yang dibutuhkan untuk berhasil menjalankan pekerjaan tersebut. Berdasarkan wawancara, narasumber menjelaskan bahwa kriteria calon karyawan yang dibutuhkan untuk posisi lapangan meliputi laki-laki, pendidikan minimal SMA/SMK, usia maksimal 40 tahun, mampu bekerja dalam tim maupun individu, bekerja keras, dan disiplin. Informasi ini sesuai dengan dokumen spesifikasi karyawan perusahaan yang mencantumkan bahwa karyawan di bagian lapangan harus laki-laki, berusia 18 hingga 40 tahun, berpendidikan minimal SMA, memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun, tidak sedang bekerja atau terikat kontrak dengan perusahaan lain, jujur, berkemauan keras, memiliki komunikasi yang baik, mampu bekerja dalam tim, dan diutamakan yang memiliki pengalaman di perusahaan serupa. Perusahaan juga menilai mata pelajaran tertentu secara khusus. Berdasarkan analisis, dapat disimpulkan bahwa spesifikasi pekerjaan karyawan PT Adaro Energy Cabang Tanah Bumbu sudah cukup baik karena hampir semua unsur teori mengenai spesifikasi pekerjaan telah dipenuhi, termasuk umur, jenis kelamin, pendidikan, dan karakteristik calon karyawan yang dibutuhkan.

4) **Sistem Rekrutmen dan Seleksi secara Konvensional yang diterapkan**

Sistem rekrutmen dan seleksi secara konvensional adalah pendekatan tradisional yang Metode rekrutmen dan seleksi tradisional masih banyak digunakan oleh berbagai perusahaan, termasuk perusahaan tambang batu bara, untuk mengisi posisi lowongan pekerjaan. Walaupun memiliki kelemahan, sistem ini tetap dipertahankan oleh beberapa perusahaan, terutama yang belum siap beralih ke pendekatan yang lebih modern. Namun, seiring perkembangan zaman, perusahaan perlu mempertimbangkan adaptasi sistem yang lebih strategis untuk meningkatkan kualitas dan keragaman talenta yang direkrut.

Faktor utama dalam sistem rekrutmen dan seleksi tradisional meliputi:

1. Fokus pada keterampilan teknis

- a. Perusahaan tambang sangat menekankan keterampilan teknis dan pengalaman operasional yang relevan.
 - b. Kriteria seleksi lebih berfokus pada latar belakang pendidikan dan sertifikat di bidang pertambangan.
 - c. Kompetensi non-teknis seperti kepemimpinan atau kemampuan beradaptasi sering diabaikan.
2. Penekanan pada keselamatan kerja
- a. Mengingat tingginya risiko di industri pertambangan, perusahaan sangat memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja.
 - b. Proses seleksi melibatkan evaluasi kesehatan, tes fisik, dan verifikasi sertifikat keselamatan.
 - c. Kandidat dengan rekam jejak keselamatan kerja yang baik diutamakan.
3. Rekrutmen dari komunitas lokal
- a. Perusahaan batu bara sering merekrut dari komunitas sekitar lokasi tambang untuk membangun hubungan dengan masyarakat setempat.
 - b. Referensi dari karyawan lokal atau tokoh masyarakat menjadi penting dalam proses rekrutmen.
 - c. Kandidat dari daerah setempat dianggap lebih memahami kondisi dan budaya lokal.
4. Pengalaman kerja di industri pertambangan
- a. Perusahaan lebih memilih kandidat dengan pengalaman kerja di industri pertambangan.
 - b. Kandidat dengan latar belakang industri pertambangan dianggap lebih siap bekerja.
 - c. Proses seleksi menekankan verifikasi pengalaman teknis di lapangan pertambangan.
5. Sistem manajemen talenta internal
- a. Perusahaan tambang batu bara sering mengutamakan pengembangan dan promosi dari dalam, terutama untuk posisi kunci.
 - b. Identifikasi, pengembangan, dan suksesi talenta internal menjadi prioritas dalam sistem rekrutmen.

- c. Kandidat internal dianggap lebih memahami budaya, proses, dan karakteristik unik perusahaan.

Faktor-faktor ini mencerminkan kekhususan sistem rekrutmen dan seleksi di industri pertambangan yang cenderung tradisional dan menekankan keterampilan serta pengalaman teknis yang relevan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, sistem rekrutmen dan seleksi konvensional di perusahaan tambang memiliki beberapa karakteristik dan tantangan, antara lain:

- a. Proses rekrutmen terpusat

Proses rekrutmen dilakukan di kantor pusat atau cabang utama, menyulitkan akses calon pekerja di lokasi tambang yang terpencil.

- b. Seleksi berbasis kualifikasi

Proses seleksi mengutamakan kualifikasi formal seperti latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja, tanpa mempertimbangkan kompetensi teknis spesifik yang dibutuhkan.

- c. Kurangnya penilaian kemampuan lapangan

Dalam proses seleksi, kurang dilakukan penilaian kemampuan calon pekerja secara langsung di lapangan, menghasilkan pekerja yang kurang siap menghadapi kondisi kerja yang menantang.

- d. Kesulitan menarik minat pekerja muda

Perusahaan tambang batu bara sering kurang menarik bagi generasi muda, menghadapi tantangan dalam merekrut pekerja baru yang berkualitas.

- e. Tingkat turnover yang tinggi

- i. Sistem rekrutmen dan seleksi yang kurang sesuai dapat menyebabkan tingkat turnover pekerja yang tinggi.

Oleh karena itu, banyak perusahaan tambang yang saat ini berupaya mengembangkan sistem rekrutmen dan seleksi yang lebih responsif terhadap kebutuhan spesifik perusahaan serta mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten.

5) Sistem rekrutmen dan seleksi secara konvensional yang seharuhnya diterapkan

a. Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja

Perusahaan atau organisasi harus melakukan analisis dan perencanaan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan rencana strategis dan operasional organisasi.

b. Penyusunan Spesifikasi Jabatan

Perusahaan atau organisasi harus menyusun uraian jabatan dan spesifikasi yang jelas untuk setiap posisi yang dibutuhkan, termasuk kualifikasi dan pengalaman yang diperlukan.

c. Perekrutan Kandidat

Perusahaan atau organisasi dapat menggunakan berbagai metode untuk menjaring kandidat, seperti iklan lowongan, *job fair*, rekrutmen melalui jaringan, ataupun memanfaatkan database pelamar internal.

d. Seleksi kandidat

Proses seleksi dapat dilakukan melalui berbagai metode, seperti tes tertulis, wawancara, tes psikologi, tes kemampuan, dan sebagainya, untuk mengevaluasi kesesuaian kandidat dengan spesifikasi jabatan.

e. Verifikasi dan Referensi

Perusahaan atau organisasi perlu melakukan verifikasi latar belakang dan meminta referensi dari kandidat terpilih untuk memastikan keabsahan informasi yang diberikan.

f. Penawaran Kerja

Setelah proses seleksi, Perusahaan atau organisasi dapat memberikan penawaran kerja kepada kandidat terpilih, termasuk informasi mengenai gaji, tunjangan, dan kondisi kerja.

g. Onboarding dan Orientasi

Kandidat yang diterima perlu mendapatkan program orientasi dan onboarding yang efektif untuk memperkenalkan Perusahaan atau organisasi, budaya, dan tanggung jawab pekerjaannya.

Sistem rekrutmen dan seleksi secara konvensional dianggap sebagai proses yang standar dan sistematis. Namun, dalam perkembangannya banyak Perusahaan dan organisasi yang mulai mengadopsi pendekatan yang lebih modern dan inovatif,

seperti pemanfaatan teknologi digital, asesmen berbasis kompetensi, dan proses seleksi yang lebih komprehensif. Pendekatan yang lebih fleksibel dan adaptif seringkali diperlukan untuk menjawab kebutuhan organisasi yang semakin kompleks.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai implementasi sistem rekrutmen dan seleksi secara konvensional pada PT Adaro Energy Cabang Tanah Bumbu, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Sistem rekrutmen dan seleksi konvensional masih banyak digunakan oleh perusahaan karena dianggap dapat menjamin objektivitas dan keadilan melalui proses yang terstandar dan sistematis. Namun, sistem ini memiliki beberapa keterbatasan, seperti kurang fleksibel dalam mengakomodasi kebutuhan dinamis perusahaan dan potensi bias dalam proses seleksi.
- 2) Kemajuan teknologi dan pendekatan manajemen sumber daya manusia yang lebih modern mendorong banyak perusahaan untuk mengadopsi metode rekrutmen dan seleksi yang lebih inovatif.

Saran

- 1) Perusahaan atau organisasi perlu melakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas sistem rekrutmen dan seleksi yang diterapkan.
- 2) Mengadopsi pendekatan yang lebih modern dan inovatif dapat meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan.
- 3) Penggunaan teknologi digital, seperti aplikasi online, asesmen berbasis komputer, dan analitik data, dapat mempercepat dan mempermudah proses rekrutmen dan seleksi.
- 4) Mengembangkan metode seleksi yang lebih komprehensif, seperti penilaian berbasis kompetensi, wawancara berbasis situasi, dan asesmen pusat pengembangan, untuk meningkatkan akurasi dalam mengidentifikasi kandidat yang sesuai.
- 5) Memberikan pelatihan bagi tim rekrutmen dan seleksi untuk meningkatkan kompetensi dan mengurangi bias dalam proses pengambilan keputusan.
- 6) Memastikan transparansi dan komunikasi yang jelas kepada para kandidat selama proses rekrutmen dan seleksi.

Dengan menggunakan pendekatan yang lebih modern dan inovatif, perusahaan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi sistem rekrutmen dan seleksi, serta menarik talenta terbaik sesuai kebutuhan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Retrieved from repository.stei.ac.id: <http://search.app/F31tJzuVMm1JySeb9>
- Akbar. (2017). *Tujuan Rekrutmen*. Retrieved from <http://www.repository.stei.ac.id>
- Almasari. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Retrieved from Kc.umn.ac.id: <http://search.app/PUudH4aYYnTLcZiA6>
- Andi. (2016). *Manfaat Rekrutmen*. Retrieved from <http://www.repository.stei.ac.id>
- Anonim. (2015, Mei 22). *Tinjauan Lengkap Mengenai Batubara*. Retrieved from World Coal Institute: https://www.worldcoal.org/file_validate.php?file=coal_resource_indonesian.pdf
- Arthur. (2015). *Seleksi Karyawan*. Kota Bandung - Jawa Barat: CV. MEDIA SAINS INDONESIA.
- Chan, I. (2015). Implementasi Sistem Rekrutmen dan Seleksi secara Konvensional pada PT Bian Niaga Batuan Sidoarjo. *Agora*, 3(1), 39-49.
- Dessler. (2023). In P. D. MANUSIA, *REKRUTMEN, SELEKSI, DAN ORIENTASI* (p. 71). Kota Bnadung - Jawa Barat: Cv. MEDIA SAINS INDONESIA.
- Dyah, M. W (2022). PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PADA PT BPR RESTU ARTHA MAKMUR SEMARANG
- Dwitama, R. A., & Akbar, I. R. (2024). IMPLEMENTASI PROSES REKRUTMEN KARYAWAN PADA PT MERRAS BUSANA JAKARTA SELATAN. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 201-210.
- Fahriansyah, M. S. (2018). *Implementasi sistem rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan baru pada Mahesa Institute Pare Kediri: Studi kasus pada Mahesa Institute Pare Kediri* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Kamus Besar Bahasa Indonesia KBBI. (2022, January 23). *Guest User*. Retrieved from Stockbit: <http://www.snips.stockbit.com>
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2017). *Tujuan Rekrutmen*. Retrieved from repository.bsi.ac.id: <https://search.app/A7Xfq1C6hJ1zE2SW6>
- Larasati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Retrieved from Kc.umn.ac.id: <http://search.app/PUudH4aYYnTLcZiA6>
- Marihot. (2017). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Joko.
- Ni Kadek & John. (2019). *Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Retrieved from repository.stei.ac.id: <http://search.app/F31tJzuVMm1JySeb9>
- Ni kadek & John. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Retrieved from repository.stei.ac.id: <http://search.app/F31tJzuVMm1JySeb9>
- Potale, B. R. (2016). Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT bank SULUTGO. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(4).
- Siagian. (2016;102). *Rekrutmen*. Retrieved from Landasan Teori: https://repository.bsi.ac.id/repo/files/278904/download/File_10-Bab-II-Landasan-Teori.pdf
- Suparyadi. (2015). Seleksi Karyawan. In A. Novianto, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)* (p. 94). Surabaya: PT Scopindo Media Pustaka.

- Walidin & Tabrani. (2015). *Metode Penelitian Deskripsi Kualitatif*. Retrieved from Serupa.id: <https://Serupa.id/metode-penelitian-deskriptif-kualitatif-konsep-contoh/>
- Wardhana, et al. (2021). In P. D. manusia, *Tahapan Dalam Proses Seleksi Karyawan* (p. 83). KOTA BANDUNG-JAWA BARAT: CV.MEDIA SAINS INDONESIA.
- Yuniarsih dan Suwanto. (2022). *Fundamental Manajmen Keorganisasian*. Retrieved from Kompas.com: <https://www.kompas.com/skola/read/2023/06/16/140000369/pengertian-rekrutmen-manfaat-dan-tujuannya>