

**PROSEDUR PENERIMAAN KARYAWAN  
DI PT AEROFOOD ACS DENPASAR**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**OLEH  
KOMANG GANESH SATYA DARMIKA  
NIM. 2115713047**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI  
BADUNG  
2024**

**PROSEDUR PENERIMAAN KARYAWAN  
DI PT AEROFOOD ACS DENPASAR**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**OLEH  
KOMANG GANESH SATYA DARMIKA  
NIM. 2115713047**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI  
BADUNG  
2024**

## **SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TUGAS AKHIR**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Komang Ganesh Satya Darmika

NIM : 2115713047

Prodi/Jurusan : D3 Administrasi Bisnis/Administrasi Niaga

Dengan ini menyatakan bahwa naskah Tugas Akhir saya dengan Judul :  
**“PROSEDUR PENERIMAAN KARYAWAN DI PT AEROFOOD ACS  
DENPASAR”**

adalah memang benar asli karya saya. Dengan ini saya juga menyatakan bahwa dalam naskah tugas akhir ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah Tugas Akhir ini dan disebutkan pada daftar pustaka.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia di tuntutan dan menerima sanksi akademis dalam bentuk apapun

Badung, 12 Juli 2024

Yang menyatakan,



Komang Ganesh Satya Darmika

NIM. 2115713023

Lembar Persetujuan dan Pengesahan

**PROSEDUR PENERIMAAN KARYAWAN  
DI PT AEROFOOD ACS DENPASAR**

Projek Akhir ini diajukan guna memenuhi syarat untuk memperoleh ijazah  
Program Studi D3 Administrasi Bisnis pada Jurusan Administrasi Bisnis  
Politeknik Negeri Bali

(Komang Ganesh Satya Darmika)

NIM. 2115713047

Badung, 06 Agustus 2024

Disetujui oleh,

Nama Dosen Penguji	Tanda Tangan
Ketua Dosen Penguji, I Gede Made Subagiana, SE., MM NIP. 199206132019032023	
Dosen Penguji 1, Dra. Ni Luh Putu Inten Rumini, M.Agb NIP. 196210101989112001	
Dosen Penguji 2, Dr. Drs. Majid Wajdi. M.Pd. NIP. 196212081990111001	

Dosen Pembimbing 1,



(Made Ayu Jayanti Utami, S.S.T.Ak., M.Si)  
NIP. 196007071990031002

Dosen Pembimbing 2,



(I Gede Made Subagiana, SE., MM)  
NIP. 199206132019032023

Disahkan oleh,  
Jurusan Administrasi Bisnis  
Ketua,



(Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, PH.D)  
NIP. 196409291990032003

Diketahui oleh,  
Program Studi Administrasi Bisnis  
Ketua,



(I Made Widiantara, S.Psi., M.Si)  
NIP. 197902182003121002

## **PRAKATA**

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat, rahmat, dan karunia-Nya yang begitu besar, penulis dapat menyelesaikan proyek akhir dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan menempuh studi akhir Diploma III, Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali.

Proyek akhir ini disusun oleh penulis berdasarkan hasil magang yang telah terlaksana sejak tanggal 4 Agustus 2023 s/d 2 Februari 2024 di PT Aerofood ACS Denpasar. Dalam penyusunan Proyek Akhir ini, penulis banyak mengalami hambatan dan kesulitan. Namun, berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, penulis dapat mengatasi hambatan dan kesulitan tersebut dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak I Nyoman Abdi, S.E., M.eCom., selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan fasilitas selama penulis melaksanakan kegiatan perkuliahan dan penyusunan proyek akhir.
2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE,MBA,PH.D selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan pengarahan dan izin terhadap penyusunan proyek akhir.
3. Bapak I Made Widiantera, S.Psi., M.SI, selaku Ketua Program Studi D3 Administrasi Bisnis yang telah memberikan arahan dan petunjuk kepada penulis selama penyusunan proyek akhir.

4. Ibu Made Ayu Jayanti Prita Utami, S.S.T.Ak.,M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah membimbing, memberikan motivasi, masukan dan petunjuk sehingga penulis dapat menyelesaikan projek akhir dengan baik.
5. Bapak I Gede Made Subagiana, SE., MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing serta memberikan arahan, masukan, dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan Projek Akhir ini.
6. Bapak/Ibu Dosen Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama penulis menempuh perkuliahan di Politeknik Negeri Bali.
7. Ni Ketut Ayu Andani, S.E. , selaku *Human Capital Manager* PT Aerofood ACS Denpasar, yang telah memberikan izin Magang kerja di departemen Human Capital PT Aerofood ACS
8. Ni Wayan Dewi Kristinawati, S.Gz , selaku *Staff Human Capital Generalist* PT Aerofood ACS Denpasar, yang telah memberikan kesempatan melaksanakan penelitian pada bagian Human Capital (HC).
9. Kedua orang tua, Bapak I Wawan Karsa, S.H dan Ibu Ni Wayan Darmini yang telah menjadi orang tua terhebat. Terima kasih atas limpahan kasih sayang, doa, material, motivasi, nasehat, perhatian. dan pengorbanan yang diberikan. Serta kedua kakak tercinta, yang selalu memberikan motivasi sehingga penulis dapat menvelesaikan Projek Akhir.

Penulis menyadari penulisan projek akhir ini masih jauh dari kata sempurna dan banyak kekurangan sehingga saran dan kritik yang sifatnya membangun sangatlah penulis harapkan demi kebaikan di masa mendatang. Harapan penulis semoga dengan adanya projek akhir ini dapat menambah wawasan kepada penulis-penulis selanjutnya dan bagi siapa saja yang membacanya.

Badung, 12 Juli 2024

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA PROJEK AKHIR.....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Pokok Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	5
E. Metode Penelitian .....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>12</b>
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
B. Prosedur Penerimaan Karyawan .....	16
C. Flowchart .....	33
<b>BAB III GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
A. Sejarah Umum PT Aerofood ACS Denpasar .....	33
B. Bidang Usaha PT Aerofood ACS Denpasar.....	37
C. Struktur Organisasi dan Uraian Jabatan PT Aerofood ACS.....	42
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>49</b>
A. Kebijakan Perusahaan.....	49
B. Analisis dan Interpretasi Data .....	51

<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>70</b>
A. Simpulan .....	70
B. Saran .....	71
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>72</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>75</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Data jumlah karyawan di PT Aerofood ACS Denpasar .....	3
Gambar 2. 1 Proses Rekrutmen .....	21
Gambar 2. 2 Simbol-simbol Flowchart .....	34
Gambar 3. 1 Logo PT Aerofood ACS.....	33
Gambar 3. 2 Struktur Organisasi Departement Bagian PT Aerofood ACS Denpasar .....	43
Gambar 4. 1 Flowchart Rekrutmen Internal .....	56
Gambar 4. 2 Flowchart Rekrutmen Eksternal .....	63

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : FPDP Form
- Lampiran 2 : Employee Application Form
- Lampiran 3 : DISC Form
- Lampiran 4 : Interview Recruitment Eksternal & Background Check
- Lampiran 5 : Interview Recruitmen Internal & Background Check
- Lampiran 6 : Pertanyaan Wawancara
- Lampiran 7 : Surat Keterangan Penggunaan Karya Mahasiswa
- Lampiran 8 : Surat Keterangan Penyelesaian Tugas Akhir
- Lampiran 9 : Formulir Proses Bimbingan

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting dan tidak dapat dilepaskan dari sebuah perusahaan karena merupakan kunci untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. SDM mempunyai peranan untuk menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Tanpa SDM yang berkualitas, suatu perusahaan tidak mampu menjalankan dan mengembangkan perusahaan meskipun perusahaan tersebut memiliki modal serta memiliki Sumber Daya Alam (SDA) dalam jumlah besar. SDM adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi (Hasibuan, 2016:8). Dengan kehadiran SDM yang profesional dan berkompeten diharapkan para karyawan akan melaksanakan tugas dan fungsi dengan bertanggung jawab, serta berperan aktif dalam memajukan perusahaan sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

Upaya untuk meningkatkan kualitas SDM ini yang utama yaitu perusahaan perlu dilakukan secara baik, terarah dan terencana sehingga perusahaan dapat bersaing secara sehat dengan perusahaan lain mengingat persaingan kedepannya akan semakin ketat. Untuk meningkatkan efektifitas dan efesiensi waktu dalam rangka mencapai suatu tujuan perusahaan serta dengan adanya kebijakan dan konsekuensi, perusahaan harus memiliki SDM yang memenuhi syarat-syarat, tujuan untuk memperoleh karyawan yang berkualitas yakni karyawan yang cerdas, terampil, kompeten, bertanggung jawab serta dapat bekerja keras maka dari itu diadakanlah penerimaan karyawan.

Penerimaan karyawan atau rekrutmen adalah proses mencari dan menarik sejumlah kandidat yang berkualifikasi untuk posisi tertentu dalam sebuah organisasi, yang kemudian akan diseleksi untuk menentukan siapa yang akan dipekerjakan (Marwansyah, 2016:105). Tahap perencanaan rekrutmen yaitu menetapkan kebutuhan tenaga kerja, menganalisis jabatan, memilih sumber rekrutmen, merencanakan anggaran, merancang proses rekrutmen (Hidayat, 2020:65).

Rekrutmen karyawan baru berguna untuk menyaring calon karyawan terpilih sesuai dengan kriteria, ketentuan dan syarat yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Pada umumnya proses rekrutmen karyawan dilakukan melalui tahap pendaftaran, seleksi

dan penerimaan karyawan. Ada 2 (dua) sumber penerimaan karyawan yaitu sumber internal karyawan yang akan mengisi lowongan kerja diambil dari dalam perusahaan yakni dengan cara mempromosikan, merotasikan, memutasikan karyawan yang memenuhi spesifikasi pekerjaan jabatan / posisi itu, sedangkan sumber eksternal karyawan yang akan mengisi jabatan / posisi dengan melakukan perekrutan dari sumber-sumber tenaga kerja di luar perusahaan.

Dalam mengembangkan usaha, melalui rekrutmen perusahaan akan mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan. Berikut jumlah karyawan pada PT Aerofood ACS Denpasar 3 tahun terakhir dapat dilihat pada gambar berikut :

NO	TAHUN	JUMLAH KARYAWAN	RESIGN
1	2022	488	12
2	2023	492	66
3	2024	536	26

**Gambar 1. 1 Data jumlah karyawan di PT Aerofood ACS Denpasar**

**Sumber : Human Capital PT Aerofood ACS Denpasar**

Berdasarkan gambar diatas bahwa rekrutmen yang dilakukan oleh PT Aerofood ACS Denpasar jika terdapat karyawan yang *resign* maka akan dilakukan rekrutmen sesuai dengan karyawan yang melakukan resign, data ini didukung oleh wawancara dengan Ibu

Dewi Kristinawati, S.Gz menjabat sebagai *Staff Human Capital Generalist*.

PT Aerofood ACS Denpasar yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *Inflight Catering Service* anak perusahaan Aerowisata yang menyediakan pelayanan catering makanan ke pesawat penumpang komersial ataupun *privet* menyadari akan pentingnya SDM yang profesional dan berkopetensi tinggi dalam bidangnya yang mampu menunjang aktivitas perusahaan untuk memberikan pelayanan kepada *customer* menurut standar perusahaan *Inflight Catering Service*. Penerimaan karyawan yang dilakukan oleh PT Aerofood ACS Denpasar dilakukan untuk mengisi posisi atau unit kosong ataupun kurangnya karyawan yang diakibatkan oleh adanya penambahan *customer*, terjadinya *high season* (memasuki musim liburan), karyawan resign.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, setiap prosedur penerimaan karyawan harus dilakukan secara benar dengan teliti dan detail bertujuan agar untuk menghindari timbulnya kesalahan karena prosedur yang tidak tepat dalam menerima dan menempatkan karyawan yang tidak sesuai dengan posisinya, maka penulis tertarik mengambil judul penulisan laporan yang berjudul "**Prosedur Penerimaan Karyawan Di PT Aerofood ACS Denpasar.**"

## **B. Pokok Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka didapatkan bahwa yang menjadi pokok masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Prosedur Penerimaan Karyawan Internal di PT Aerofood ACS Denpasar?
2. Bagaimana Prosedur Penerimaan Karyawan Eksternal di PT Aerofood ACS Denpasar?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan pokok permasalahan, maka tujuan penelitian yg hendak dicapai yaitu:

1. Untuk mengetahui prosedur penerimaan karyawan Internal di PT Aerofood ACS Denpasar.
2. Untuk mengetahui prosedur penerimaan karyawan Internal di PT Aerofood ACS Denpasar.

## **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Mahasiswa

Digunakan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan Ijazah Diploma III Jurusan Administrasi Bisnis Program Studi Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali dan juga bisa digunakan sebagai suatu kesempatan untuk menambah wawasan dan nantinya bisa digunakan sebagai bahan perbandingan yang telah

didapat di bangku kuliah dengan kenyataan yang ada di lapangan khususnya pada pelaksanaan penerimaan karyawan.

## 2. Bagi Politeknik Negeri Bali

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk mengetahui kesiapan mahasiswa untuk terjun ke lapangan dan dapat digunakan untuk menambah sumber bacaan di perpustakaan yang bermanfaat bagi mahasiswa.

## 3. Bagi PT Aerofood ACS Denpasar

Dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan acuan terhadap pelaksanaan prosedur penerimaan karyawan yang masih dirasakan kurang pada perusahaan serta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil suatu kebijakan selanjutnya khususnya dalam meningkatkan prosedur penerimaan karyawan di masa yang akan datang.

## **E. Metode Penelitian**

### 1. Lokasi Penelitian

PT Aerofood ACS Denpasar memiliki 2 lokasi yang berbeda, namun praktikan mendapatkan tugas di HC PT Aerofood ACS Denpasar Unit I yang berlokasi di Jalan Bandara I Gusti Ngurah Rai, Tuban, Kec. Kuta, Kabupaten Badung, Bali. Merupakan kawasan yang bersebelahan dengan Bandara I Gusti Ngurah Rai, salah satu akses keluar masuknya Wisatawan ke Pulau Bali.

Memiliki lokasi yang sangat strategis memungkinkan kegiatan *logistic* menjadi mudah.

## 2. Obiek Penelitian

Adapun objek penelitian ini adalah Prosedur Penerimaan Karyawan di PT Aerofood ACS Denpasar.

## 3. Data Penelitian

### a. Jenis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data kualitatif yaitu data yang tidak berupa angka-angka tetapi berupa keterangan atau informasi seperti sejarah dan uraian- uraian yang berkaitan dengan topik penelitian di atas.

### b. Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 1) Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya yaitu *Staff Human Capital Generalist, General Affair* dan Karyawan di PT Aerofood ACS Denpasar. Seperti fasilitas yang dimiliki, jumlah *customer airlines*, dan struktur organisasi.

#### 2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber lain misalnya melalui membaca, mempelajari dan

memahami media lain sebagai pendukung data primer yang ada kaitannya dengan masalah yang akan dibahas. Seperti dokumen perusahaan yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas yaitu SOP (*Standard Operation Procedure*) dan formulir-formulir yang ada.

#### c. Teknik Pengumpulan Data

##### 1) Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis fenomena yang terjadi di lapangan, baik dalam konteks alamiah maupun dalam situasi yang telah diatur oleh peneliti (Syamsi, 2020:80). Peneliti mengadakan pengamatan dan pencatatan secara langsung terhadap kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan objek penelitian pada laporan ini agar data yang didapatkan dapat lebih objektif. Pada teknik observasi peneliti mencatat yang berkaitan dengan prosedur penerimaan karyawan dalam tahap perekrutan dan tahap seleksi dokumen para kandidat pada bagian yang menangani yakni HC yang dilakukan penulis saat melaksanakan praktik kerja lapangan secara langsung selama enam bulan di PT Aerofood ACS Denpasar.

## 2) Wawancara

Wawancara adalah proses interaksi verbal yang digunakan untuk mengumpulkan informasi yang relevan dengan penelitian, dimana pewawancara mengajukan pertanyaan kepada narasumber untuk memperoleh data yang dibutuhkan (Moleong, 2019:120). Pada teknik ini penulis mengadakan wawancara atau tanya jawab langsung dengan responden yaitu *karyawan Staff Human Capital Generalist & General Affair PT Aerofood ACS* Denpasar mengenai hal-hal yang berhubungan dengan laporan ini selama penulis melaksanakan praktik kerja lapangan secara langsung selama enam bulan. Pada tahap ini peneliti melakukan wawancara mengenai faktor-faktor yang menyebabkan perusahaan membutuhkan karyawan serta mengenai standar kebijakan dalam penerimaan karyawan yang dilakukan dengan tanya jawab beberapa pertanyaan.

## 3) Dokumentasi

Dokumentasi penelitian adalah teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen, baik berupa catatan, gambar, atau karya monumental lainnya yang relevan dengan masalah yang diteliti (Sugiyono, 2017:329).

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dokumentasi berupa foto baik yang penulis ambil sendiri maupun yang penulis dapat dari dokumen perusahaan sebagai teknik pengumpulan agar memudahkan penulis untuk melengkapi bahan informasi dalam penelitian.

#### 4) Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menelaah berbagai literatur atau sumber-sumber tertulis yang memiliki relevansi dengan penelitian yang sedang dilakukan (Sugiyono, 2016:56). Penulis melakukan studi kepustakaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, studi kepustakaan dapat diperoleh dari data sekunder yaitu buku-buku, literature yang berkaitan dengan objek yang diteliti dan bertujuan mengetahui teori yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti serta penulis juga memperoleh informasi mengenai fasilitas yang dimiliki, struktur organisasi, dan uraian jabatan.

#### 4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif kualitatif yaitu suatu teknik analisis data dengan cara memulainya dari data dan menggunakan teori yang

sudah ada sebagai landasan untuk menjelaskan dan terakhir mengungkapkan simpulan dengan teori berdasarkan data dan keterangan yang diperoleh di PT Aerofood ACS Denpasar sehingga nantinya dapat ditarik sebuah kesimpulan

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan rekrutmen karyawan di PT Aerofood ACS Denpasar yaitu :

1. Dimulai dari mengajukan permintaan kebutuhan karyawan masing-masing departemen selanjutnya HC lalu membuka lowongan pekerjaan pada dua sumber, yaitu sumber internal dan sumber eksternal serta dilanjutkan dengan tes tulis, tes wawancara, tes Kesehatan, pemberian orientasi dan penerimaan calon karyawan baru dan yang terakhir yaitu penempatan karyawan.
2. Kendala Rekrutmen yang dihadapi serta solusi dari kendala dalam prosedur rekrutmen karyawan.
  - a) Berkas yang belum lengkap dan tidak mencantumkan posisi/jabatan yang dilamar.

Solusi: HC menginformasikan berkas yang perlu dipenuhi dan mencantumkan posisi yang akan dilamar oleh calon kandidat.

- b) Formulir Employee Application Form seluruhnya menggunakan Bahasa Inggris dan belum menggunakan digitalisasi.

Solusi: Penulis yang telah melakukan Praktik Magang Kerja di HC PT Aerofood ACS Denpasar memberikan luaran yaitu menyempurnakan formulir employee application form dengan menambahkan opsi Bahasa Indonesia serta membuat Employee Application Form dalam bentuk google form untuk mempermudah proses pengumpulan berkas para kandidat.

- c) DISC Test Kurang Relevan Digunakan Sebagai Psikotest.

Solusi: Dapat menambahkan opsi Draw a man test kedalam *assesmen* rekrutmen.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan tentang Prosedur Penerimaan Karyawan Pada HC Di PT Aerofood ACS Denpasar.

Adapun saran yang dapat penulis dapat berikan yaitu:

1. HC PT Aerofood ACS Denpasar dapat teliti dan bersikap transparan memilih karyawan dan saat melakukan penertiban lowongan pekerjaan HC dapat menginformasikan kepada pelamar untuk mencantumkan posisi/jabatan yang diinginkan pada berkas / dokumen pada amplop.

2. HC PT Aerofood ACS Denpasar dapat berkerjasama dengan pihak ketiga untuk melaksanakan psikotes agar perusahaan mendapatkan kandidat yang professional dan dapat dipercaya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adman, A. S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Implementasi*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Handoko, H. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Hidayat, H. T. (2020). *Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Handoko, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Hasibuan, M. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hakim, L. (2020). *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyadi. (2017). *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moleong, L. J. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rachmawati. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sriyono. (2018). *Sumber Daya Manusia: Teori dan Prkatik*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sutrisno , E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suta, I. W. (2019). *Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Syamsi, I. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Mandar Maju.
- Zain, R. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Mekari Talenta. 2024. *10 Jenis Psikotes dalam Proses Tes Rekrutmen Kerja*. 3 20. Accessed 7 13, 2024. <https://www.talenta.co/blog/jenis-psikotes-tes-rekrutmen/>.