

**IMPLEMENTASI REKRUTMEN KARYAWAN
PADA PT AVENTURES ADVISORS INDONESIA SANUR**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Oleh :
I Putu Diva Krisnanata Sudirta
NIM. 2115713175**

**PROGRAM STUDI D3 ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2024**

**IMPLEMENTASI REKRUTMEN KARYAWAN
PADA PT AVENTURES ADVISORS INDONESIA SANUR**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Oleh :

I Putu Diva Krisnanata Sudirta

NIM. 2115713175

PROGRAM STUDI D3 ADMINISTRASI BISNIS

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2024

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : I Putu Diva Krisnanata Sudirta

NIM 2115713175

Prodi/Jurusan : D3 Administasi Bisnis/ Administrasi Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa naskah Tugas Akhir saya dengan judul:

”IMPLEMENTASI REKRUTMEN KARYAWAN PADA PT ADVENTURES ADVISORS INDONESIA SANUR”

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 di 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.

Bila mana di kemudian hari ditemukan ketidak sesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan menerima sanksi akademis dalam bentuk apapun.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
Badung, 12 Juli 2024
POLITEKNIK NEGERI
Yang menyatakan,

Materai
10.000

I Putu Diva Krisnanata Sudirta
NIM. 2115713175

IMPLEMENTASI REKRUTMEN KARYAWAN PADA PT ADVENTURES ADVISORS INDONESIA SANUR

Tugas akhir ini diajukan guna memenuhi syarat untuk memperoleh ijazah Program Studi Administrasi Bisnis pada Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali

I Putu Diva Krisnanata Sudirta

NIM 2115713175

Badung, 12 Juli 2024

Disetujui oleh,

Nama Dosen Penguji	Tanda Tangan
Ketua Dosen Penguji, Dr. Phil. Kadek Dwi Cahaya Putra, S.Pd.M.Sc. NIP. 197703052001121001	
Dosen Penguji 1, Drs. I Ketut Pasek, MAB. NIP. 195909201989031001	
Dosen Penguji 2, Agus Setiawan, SE.,M.Si. PT Pegadaian	

Pembimbing,

Dosen Pembimbing 1



Dr. Phil. Kadek Dwi Cahaya Putra, S.Pd.M.Sc.
NIP. 197703052001121001

Dosen Pembimbing 2



A.A Ayu Mirah Kencanawati, SE.,MM
NIP. 197206121998022002

Disahkan oleh,
Jurusan Adminjstrasi 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 penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas segala rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan judul “Implementasi Rekrutmen Karyawan pada PT Adventures Advisors Indonesia Sanur”. Adapun tujuan dari penyusunan Tugas Akhir ini adalah sebagai salah satu syarat guna memperoleh ijazah Diploma III Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.

Dalam penyusunan Tugas Akhir ini penulis tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan dari Bapak dan Ibu Dosen Pembimbing serta sebagai pihak yang membantu sehingga penyusunan Tugas Akhir ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

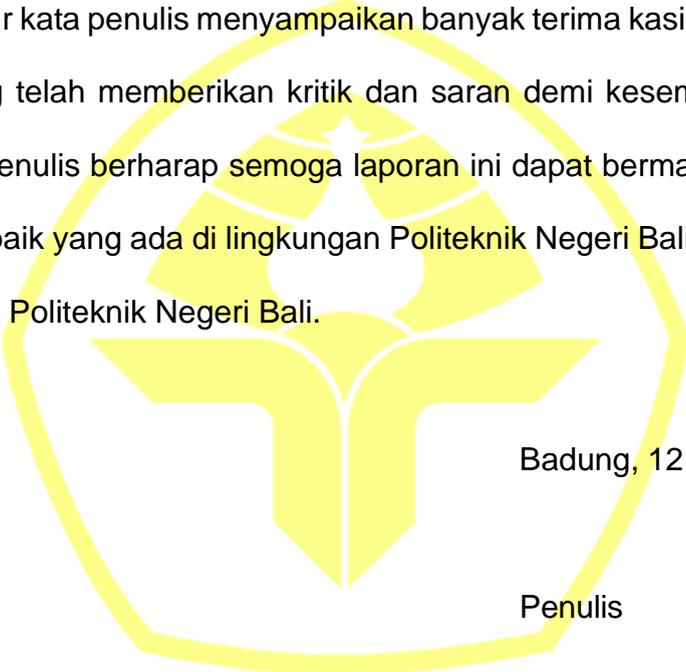
1. Bapak I Nyoman Abdi, SE.,M.eCom selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan di Politeknik Negeri Bali.
2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA,Ph.D. selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan dukungan dan pengarahan demi terselesainya tugas akhir ini.
3. I Made Widiantara, S.Psi.,M.Si selaku Ketua Program Studi D3 Administrasi Bisnis yang telah memberikan petunjuk dan dorongan kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini agar mampu

terselesaikan tepat pada waktunya.

4. Dr. phil. Kadek Dwi Cahaya Putra, S.Pd.M.Sc. selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, pengarahan serta dukungan kepada penulis sehingga tersusunnya tugas akhir ini.
5. Ibu AA. Ayu Mirah Kencanawati, SE.,MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, pengarahan serta dukungan kepada penulis sehingga tersusunnya tugas akhir ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Administrasi Bisnis yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan dan pemahaman berbagai mata kuliah selama perkuliahan serta memberikan dorongan dalam menyelesaikan studi di Politeknik Negeri Bali.
7. Seluruh staf Jurusan Administrasi Bisnis yang telah membantu kelancaran proses perkuliahan.
8. Bapak Richard John dan Bapak Paul, selaku Founder dari PT Advenutres Advisors Indonesia
9. Bapak Benediktus Onnor, selaku General Manager di PT Advenutres Advisors Indonesia.
10. Ibu Yudith Larissa, selaku Human Resoruce Manager di PT Advenutres Advisors Indonesia.
11. Kepada teman – teman yang telah memberikan dukungan penuh, semangat serta referensi dalam penyelesaian Laporan Tugas Akhir.

Penulis menyadari bahwa penyusunan tugas akhir ini, masih banyak kekurangan mengingat keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki sehingga perlu disempurnakan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk menyempurnakan tugas akhir ini.

Akhir kata penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan kritik dan saran demi kesempurnaan tugas akhir ini. Penulis berharap semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi para pembaca baik yang ada di lingkungan Politeknik Negeri Bali ataupun di luar lingkungan Politeknik Negeri Bali.



Badung, 12 Juli 2024

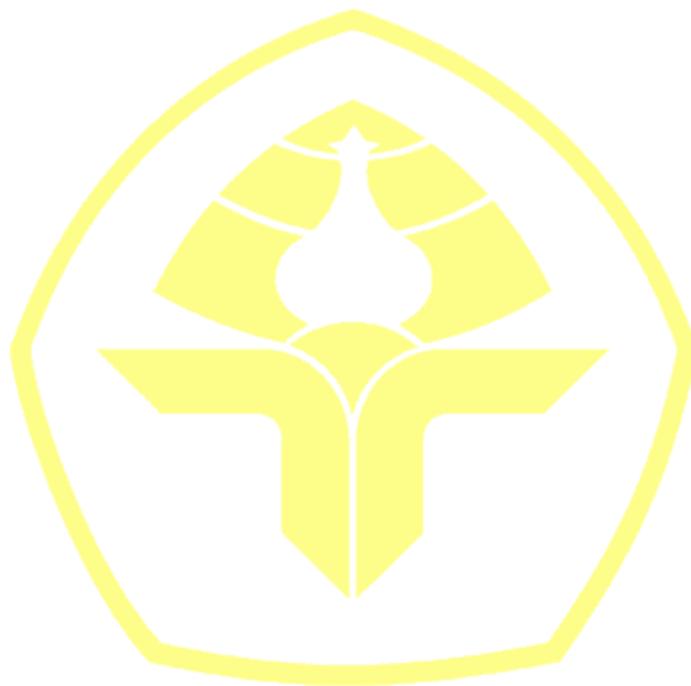
Penulis

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR	ii
PRAKATA.....	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Pokok Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
E. Metode Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	11
A. Pengertian Implementasi.....	11
B. Manajemen Sumber Daya Manusia	13
C. Karyawan	18
D. Rekrutmen.....	19
E. Seleksi.....	25
BAB III GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN.....	32
A. Sejarah Perusahaan.....	32
B. Bidang Usaha.....	34
C. Struktur Organisasi Dan Uraian Jabatan	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	44
A. Kebijakan Perusahaan	44

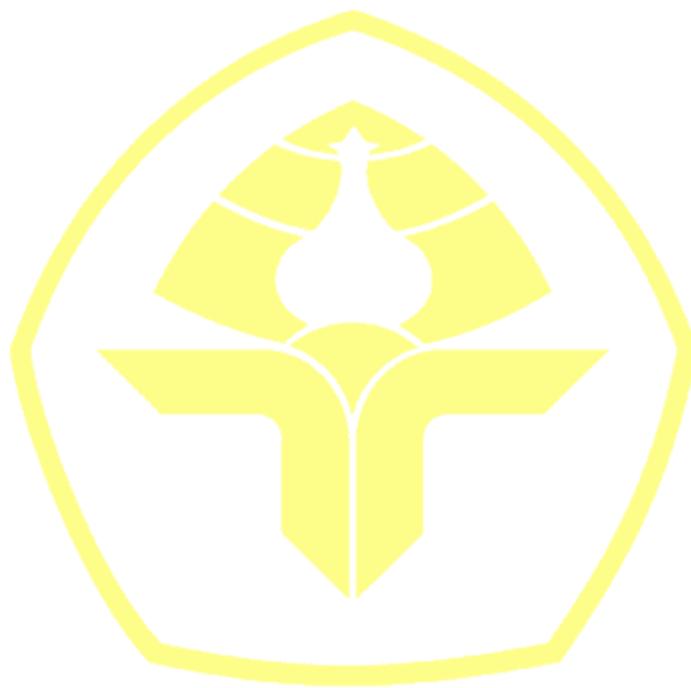
B. Analisis Dan Interpretasi Data	47
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	57
A. Simpulan	57
B. Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN	61



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR GAMBAR

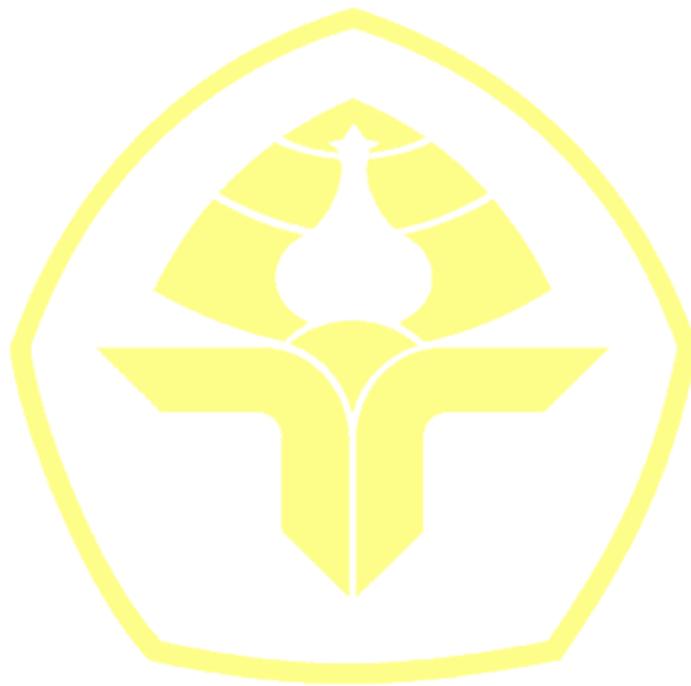
Gambar 3. 1	Logo PT Adventures Advisors Indonesia	33
Gambar 3. 2	Struktur PT Adventures Advisors Indonesia.....	35
Gambar 4. 1	Proses Rekrutmen pada PT Adventures Advisors Indonesia	47



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR TABEL

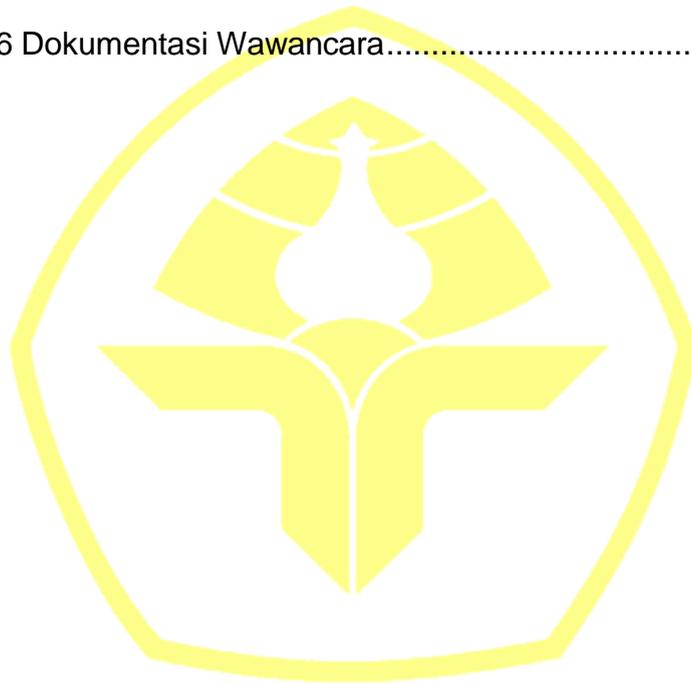
Tabel 4. 1 Jumlah Rekrutmen Karyawan pada PT Adventures Advisors.....	56
---	----



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Form Proses Bimbingan Dospem I.....	62
Lampiran 2 Form Proses Bimbingan Dospem II.....	63
Lampiran 3 Form Proses Bimbingan Dospem II.....	64
Lampiran 4 Surat Keterangan Penyelesaian Projek Akhir.....	65
Lampiran 5 Daftar Pertanyaan	66
Lampiran 6 Dokumentasi Wawancara.....	67



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan dalam menghadapi perkembangan teknologi yang sangat cepat, memerlukan sumber daya yang berkualitas agar mampu tetap bersaing dan terus memperoleh kemajuan. Memiliki sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan dan keahlian dalam setiap bidangnya merupakan salah satu usaha yang harus dilakukan oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting serta memiliki peranan yang paling berkontribusi dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan memberikan suatu keuntungan tersendiri bagi perusahaan karena sumber daya manusia pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan.

Tercapainya tujuan perusahaan akan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Sumber daya manusia yang sering diistilahkan karyawan menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Agar mendapatkan karyawan yang berkualitas maka setiap perusahaan harus menjalankan sistem

perekrutan calon karyawan yang tepat. Pada saat ini persaingan dalam mendapatkan suatu pekerjaan semakin ketat karena lapangan pekerjaan yang tersedia semakin sedikit mengakibatkan jumlah pengangguran yang semakin tinggi.

Rekrutmen karyawan adalah serangkaian aktivitas yang digunakan oleh sebuah perusahaan untuk menarik para pelamar kerja yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya. Dalam hal ini, Badriyah (2015: 87) mengatakan bahwa "rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu perusahaan".

Kegiatan rekrutmen karyawan merupakan hal yang sangat penting dan tidak dapat dianggap remeh oleh pihak perusahaan, maka dari itu pihak manajemen perusahaan harus benar-benar mempersiapkan implementasi dan rekrutmen karyawannya. rekrutmen karyawan merupakan serangkaian proses yang digunakan untuk menentukan kandidat (calon karyawan) yang memenuhi syarat dan kriteria perusahaan. Badriyah (2015 : 91) mengatakan bahwa "rekrutmen pada dasarnya bertujuan mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan pekerjaan yang ada atau sesuai dengan kebutuhan perusahaan".

Tujuan dari adanya kegiatan rekrutmen karyawan adalah untuk menentukan karyawan yang sesuai dengan kriteria perusahaan sehingga nantinya akan mampu membantu mencapai tujuan yang sudah ditentukan perusahaan. Kegiatan rekrutmen pada masing-masing perusahaan tidaklah sama, ini tergantung dari peraturan dan ketentuan yang digunakan oleh perusahaan itu sendiri.

Proses perekrutan karyawan perusahaan harus dilakukan secara ketat dan selektif dalam mencari calon karyawan. Perusahaan mempunyai tugas dimana harus melakukan kegiatan seleksi karyawan sesuai dengan syarat dan ketentuan perusahaan. Mengingat pentingnya proses rekrutmen karyawan baru untuk mendukung kelancaran perusahaan maka implementasi sistem rekrutmen harus benar-benar dilaksanakan secara efisien.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

PT Adventures Advisors Indonesia atau yang dikenal dengan *branding* Wicked Adventures merupakan perusahaan travel yang beralamat di Jl. Kutat Lestari No. 64, A Sanur. Pada PT Adventures Advisors Indonesia proses rekrutmen karyawan baru ditangani oleh *Human Resource Department*, yakni dimulai dengan pengajuan dari masing-masing Department. Namun, dalam proses rekrutmen karyawan baru permintaan kebutuhan tenaga kerja dari masing-masing Department perlu mendapatkan persetujuan dari *Human Resource Manager* dengan berpedoman kepada *budget manning*.

Oleh karena itu, tidak semua permintaan karyawan baru disetujui oleh *Human Resource Manager*. Dan prosesnya jika adanya permintaan tambahan karyawan, *head department* akan mengajukan kepada *Human Resources Manager*, lalu *Human Resources Manager* akan memasang iklan di *jobstreet*, setelah candidate terkumpul, akan dilakukan proses pengecekan terlebih dahulu, dan yang memenuhi syarat akan di hubungi oleh *Human Resources manager* untuk wawancara, jika sudah lolos wawancara dengan *Human resources manager*, akan lanjut wawancara kedua dengan *head department*.

Kegiatan rekrutmen karyawan baru harus dilakukan secara benar dan teliti karena merupakan fungsi operasional pertama dari manajemen sumber daya manusia dimana kualitas dan kuantitas karyawan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Selama dilaksanakannya proses rekrutmen karyawan baru, terdapat beberapa kendala yang dihadapi antara lain adanya tidak kesesuaian kriteria. kendala tersebut dapat menghambat implementasi rekrutmen karyawan baru.

Berdasarkan uraian diatas, setiap proses rekrutmen karyawan baru harus dilakukan dengan tepat karena bertujuan untuk menghindari adanya kesalahan penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan posisinya. Maka penulis tertarik mengambil judul penulisan laporan penelitian **“Implementasi Rekrutmen**

Karyawan Pada PT Adventures Advisors Indonesia Sanur”.

Sehingga dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi manajemen dalam mengimplementasikan sistem rekrutmen karyawan baru untuk tercapainya tujuan yang telah ditentukan perusahaan.

B. Pokok Masalah

Dari penjelasan yang terdapat pada latar belakang, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimanakah implementasi rekrutmen karyawan pada PT Adventures Advisors Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Dari penjelasan latar belakang dan pokok masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi rekrutmen karyawan pada PT Adventures Advisors Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Mahasiswa

Penelitian diharapkan mampu memberikan manfaat bagi mahasiswa yaitu sebagai berikut:

- a. Penelitian ini sebagai salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas diri, mengadakan studi perbandingan antara teori-teori yang telah didapat selama di bangku perkuliahan dengan kenyataan di lapangan

- b. Sebagai salah satu syarat mahasiswa dalam menyelesaikan perkuliahan guna memperoleh ijazah Diploma III pada Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali
- c. Menambah wawasan dan pengetahuan tentang Implementasi system rekrutmen karyawan

2. Bagi Politeknik Negeri Bali

Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan mahasiswa mengenai dunia kerja dalam bentuk nyata yang berupa suatu masalah serta penyelesaiannya. Hal ini juga diharapkan dapat meningkatkan kualitas dan potensi lulusan mahasiswa Politeknik Negeri Bali. Serta penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan tambahan bacaan yang nantinya digunakan sebagai acuan dalam penelitian selanjutnya.

3. Bagi PT Adventures Advisors Indonesia

Penelitian ini dilaksanakan dengan harapan dapat memberikan masukan dan saran bagi Perusahaan sebagai bahan pertimbangan sehingga hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dalam proses pengambilan Keputusan khususnya tentang implementasi sistem karyawan Perusahaan.

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Adventures Advisors Indonesia dengan nama branding Wicked Adventures yang berlokasi di Jalan Kutat Lestari No. 64 A, Sanur, Denpasar Selatan.

2. Objek Penelitian

Adapun yang menjadi obyek penelitian dalam penelitian ini adalah Implementasi Rekrutmen Karyawan pada PT Adventures AdvisorsIndonesia

3. Data Penelitian

a. Jenis Data Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yaitu data yang berbentuk kata atau uraian-uraian yang ada hubungannya dengan topik penelitian dan kalimat yang diperoleh dari dokumentasi, wawancara.

b. Sumber Data

Sumber data merupakan subjek yang dapat memberikan berbagai data yang benar diperlukan oleh penulis. Sumber data dapat dibagi menjadi sumber data primer dan sumber data sekunder, yakni :

1) Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari tempat dimana penelitian wawancara kepada pihak-pihak yang bersangkutan dengan masalah penelitian yang terkait pada PT Adventures Advisors Indonesia.

2) Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari buku – buku dan sumber – sumber lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau dari sumber kedua. seperti berkas atau buku – buku.

c. Metode Pengumpulan Data

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS POLITEKNIK NEGERI BALI

1. Observasi

Observasi adalah bagian dalam pengumpulan data langsung dari lapangan proses data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dari bahan-bahan lain, sehingga mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain dan pengumpulan data yang tidak hanya mengamati dan mengumpulkan informasi.

2. Wawancara

Wawancara menjadi salah satu teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Wawancara merupakan komunikasi dua arah untuk memperoleh informasi dari Responden yang terkait. Dapat pula dikatakan bahwa wawancara merupakan percakapan tatap muka (*face to face*) antara pewawancara dengan narasumber, di mana pewawancara bertanya langsung tentang suatu objek yang diteliti dan telah dirancang sebelumnya. Wawancara ini dilakukan langsung dengan tanya jawab serta diskusi.

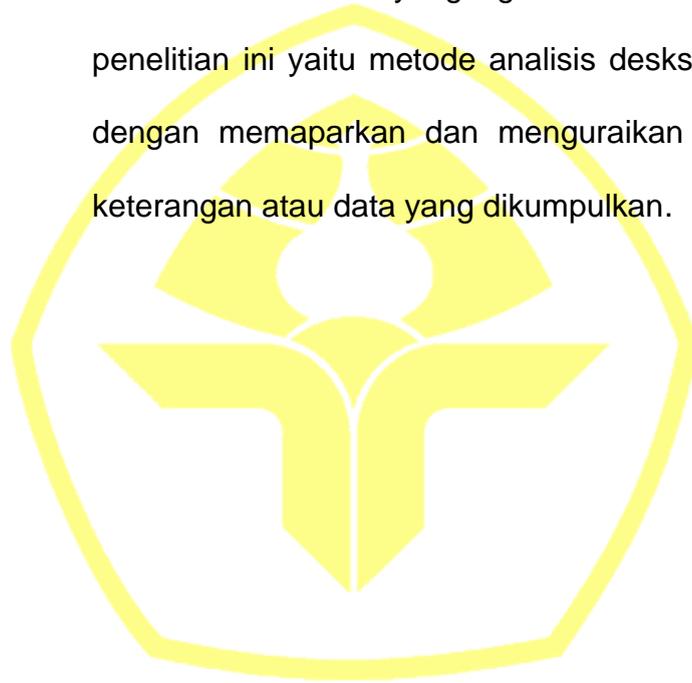
3. Studi Dokumen

Studi Dokumen adalah cara pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari dokumen-dokumen yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

d. Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa,

menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Metode analisis yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini yaitu metode analisis deskriptif kualitatif dengan memaparkan dan menguraikan keterangan – keterangan atau data yang dikumpulkan.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

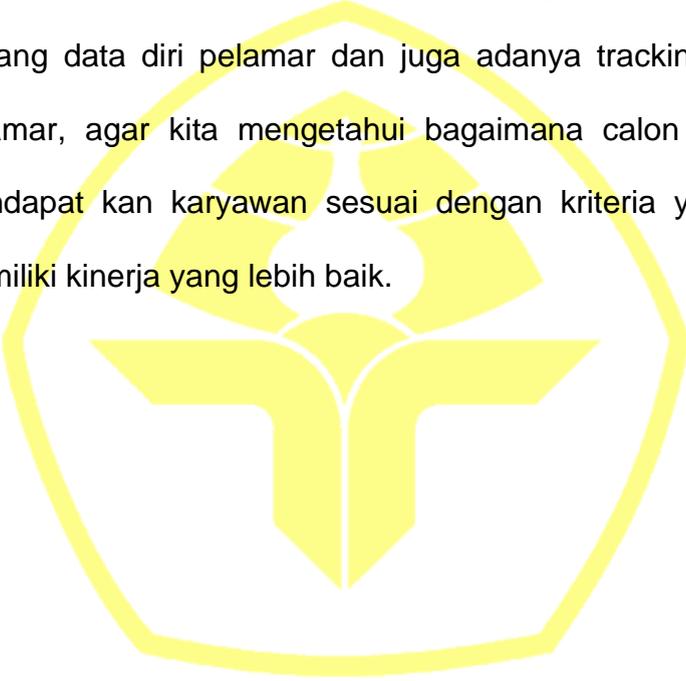
A. Simpulan

Dari pembahasan masalah pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa Implementasi Rekrutmen Karyawan pada PT Adventures Advisors Indonesia sudah berjalan dengan baik melalui beberapa tahapan yaitu dimulai dari permintaan karyawan oleh *Department Head* kepada *Human Resource Department*, selanjutnya tahapan penarikan karyawan yakni adanya kebijakan sumber rekrutmen eksternal, kemudian tahapan seleksi surat karyawan, wawancara serta tahapan terakhir adalah penempatan karyawan.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dikemukakan saran kepada *Human Resource Department* PT Aventures Advisors Indonesia yakni dalam menangani adanya ketidaksesuaian kriteria, dengan meningkatkan lagi dalam penyeleksian karyawan seperti lebih banyak memberi pertanyaan tentang data diri pelamar dan juga adanya tracking media sosial pelamar, agar kita mengetahui bagaimana calon karyawan dan mendapat kan karyawan sesuai dengan kriteria yang dicari dan memiliki kinerja yang lebih baik.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV Pustaka.
- Berthanilla, R. (2019). Implementasi Pengembangan Karier Aparatur Sipil Negara di Masa Otonomi Daerah. *Sawala: Jurnal Administrasi Negara*, 7(1), 78-93.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Budiman, D., Riswanto, A., Hindarwati, E. N., dkk. (2023). *MANAJEMEN STRATEGI: Teori dan Implementasi dalam Dunia Bisnis dan Perusahaan*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit FE UI.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Marwansyah. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

- Masram & Muah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mulyadi. (2015). *Implementasi Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mulyati, A. (2018). Rekrutmen dan Seleksi Pegawai. *El-Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2).
- Nuraeni, N. (2018). Penerapan Metode Simple Additive Weighting (Saw) Dalam Seleksi Calon Karyawan. *Swabumi*, 6(1), 63-71.
- Rosento, R. S. T. (2018). Efektivitas Rekrutmen dalam Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran di CV Ikra Cendana Lintang Jakarta. *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, 18(1), 81-87.
- Sari, K. P., & Slamet, M. (2024). Strategi Rekrutmen Dosen Berbasis Matrik SWOT di Institut Agama Islam Al Muhammad Cepu. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 5(1), 17-32.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Akarsa.
- Suparni, E. (2017). Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada PT Jamsostek (Persero) Pusat. *Jurnal Widyacipta*, 1-6.
- Wukir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo.

LAMPIRAN

