

PROSEDUR REKRUTMEN PEKERJA LEPAS PADA PT SELANCAR INDONESIA RAYA



POLITEKNIK NEGERI BALI

**OLEH
NI MADE PUSPA KARIASIH
NIM. 2215713049**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025**

PROSEDUR REKRUTMEN PEKERJA LEPAS PADA PT SELANCAR INDONESIA RAYA



POLITEKNIK NEGERI BALI

**OLEH
NI MADE PUSPA KARIASIH
NIM. 2215713049**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025**

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA PROJEK AKHIR.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN.....	ii
PRAKATA.....	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Pokok Masalah.....	5
C. Tujuan Peneliatan	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Metode Penelitian	7
1. Lokasi Penelitian	7
2. Objek Penelitian	7
3. Data Penelitian	8
4. Metode Analisis Data	11
BAB II LANDASAN TEORI.....	13
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	13
B. Rekrutmen.....	17
C. Seleksi.....	24
D. Prosedur.....	28
E. Jurnal Penelitian Sebelumnya.....	34

BAB III GAMBARAN UMUM DAN LOKASI PENELITIAN	36
A. Sejarah Perusahaan	36
B. Bidang Usaha.....	38
C. Struktur Organisasi	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	56
A. Kebijakan Perusahaan	56
B. Analisis dan Interpretasi Data	62
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	81
A. Simpulan	81
B. Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN.....	

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

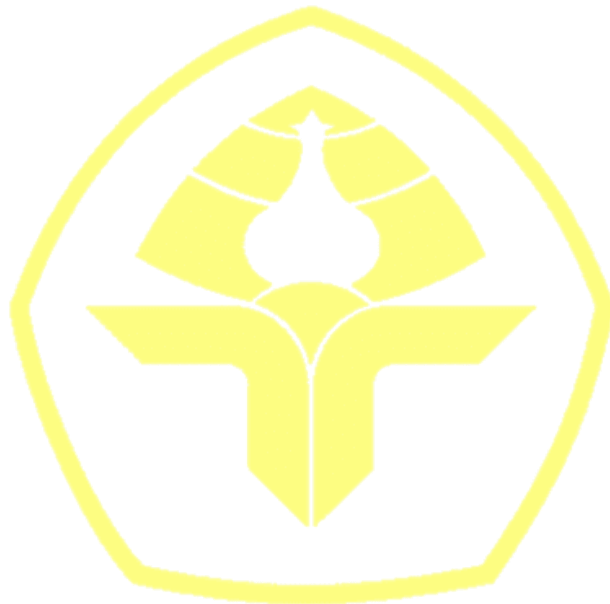
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 3 Lokasi PT Selancar Indonesia Raya	7
Gambar 2. 1 Simbol-simbol Flowchart	30
Gambar 3. 1 Alat Komputerisasi ASC	39
Gambar 3. 2 Dokumentasi Juri ASC ketika kompetisi	40
Gambar 3. 3 Dokumentasi Tim Media ASC	40
Gambar 3. 4 Dokumentasi event LSI	41
Gambar 3. 5 Dokumentasi Grom Patrol Thailand	43
Gambar 3. 6 Dokumentasi ASPA sebagai manajemen atlet	44
Gambar 3. 7 Dokumentasi selama sesi pelatihan	45
Gambar 3. 8 Dokumentasi media partner ASC	46
Gambar 3. 9 Struktur Organisasi PT Selancar Indonesia Raya	48
Gambar 4. 1 Flowchart Prosedur Rekrutmen Pekerja Lepas di PT Selancar Indonesia Raya	66

**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI**

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Karyawan PT. Selancar Indonesia Raya.....	2
Tabel 1. 2 Daftar database ISA berdomisili Indonesia.....	4
Tabel 2. 1 Jurnal Penelitian Sebelumnya	35



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Transkrip Wawancara

Lampiran 2: Dokumentasi Wawancara

Lampiran 3: Struktur Organisasi

Lampiran 4: *Event Planner* 2025

Lampiran 5: Daftar Posisi Calon Pekerja Lepas

Lampiran 6: Anggaran Acara

Lampiran 7: Triangulasi Sumber

Lampiran 8: Surat izin penelitian

Lampiran 9: Luaran Tugas Akhir

Lampiran 10: Surat Keterangan Luaran Proyek Akhir

Lampiran 11: Lembar Bimbingan Tugas Akhir

Lampiran 12: Lembar Layak Ujian Tugas Akhir

Lampiran 13: Formulir Perbaikan Ujian Tugas Akhir

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting dalam suatu Perusahaan. Sumber Daya Manusia sumber untuk menjalankan pengelolaan sumber daya lainnya termasuk *asset* dan kegiatan Perusahaan. Sumber Daya Manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi (Hasibuan, 2016:8). Maka untuk mencapai tujuan Perusahaan secara efisien dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan berkompeten.

PT. Selancar Indonesia Raya atau yang biasa dikenal dengan Asian Surf Cooperative (ASC) merupakan organisasi selancar profesional dengan pengalaman dua puluh tahun dalam mengadakan, mengelola, dan membantu penyelenggaraan acara selancar di Kawasan Asia, mulai dari kompetisi klub peselancar lokal hingga acara World Championship Tour.

Dengan berkembangnya industri selancar, dibuktikan dengan banyaknya acara surfing yang dilaksanakan seperti kompetisi surfing maupun kelas dalam menjadi pelatih surfing. Hal ini membuat PT. Selancar Indonesia Raya membutuhkan pekerja lepas dalam menunjang berbagai kegiatan tersebut. Meskipun sudah terdapat pekerja tetap, pelaksanaan acara selancar terasa lebih efektif dan efisien menggunakan tenaga kerja lepas.

Adapun data lengkap tabel karyawan tetap dan pekerja lepas pada PT. Selancar Indonesia Raya:

Tahun	Karyawan Tetap	Pekerja Lepas
2022	11	88
2023	8	102
2024	12	167

*Tabel 1. 1 Data Karyawan PT. Selancar Indonesia Raya
Sumber: PT Selancar Indonesia Raya*

Tabel 1.1 menunjukkan jumlah tenaga lepas yang dibutuhkan PT Selancar Indonesia Raya semakin meningkat setiap tahunnya. Kebutuhan akan pekerja lepas mendorong adanya proses rekrutmen. Rekrutmen merupakan proses menarik, mengundang dan menemukan calon tenaga kerja yang dianggap potensial untuk menduduki jabatan tertentu dalam organisasi (Saihudin, 2019a).

Manajer operasional bersama *Human Resources Department* pada PT Selancar Indonesia Raya berperan dalam menjalankan

proses rekrutmen juga seleksi pekerja lepas. Proses rekrutmen sesuai standar yang ditetapkan. Guna menemukan pekerja lepas yang baik, maka pada proses rekrutmen pekerja lepas di PT Selancar Indonesia Raya mengharuskan pekerja lepas dengan kategori *coaching* dan *judging*, itu telah terdaftar pada database ISA (*International Surfing Association*) berdomisili Indonesia. Tabel 1.2 adalah beberapa daftar beberapa pekerja lepas berdomisili Indonesia yang masuk database ISA (*International Surfing Association*):

First Name	Last Name	Level	Expiration Date
Maria Christina	Simon	ISA judging Level 1	31/03/2026
Jerry	Sitio	ISA judging Level 1	30/06/2025
Jerry	Sitio	ISA/ILS Water Safety	01/09/2026
Jerry	Sitio	ISA Surf Level 1	01/09/2025
Bayu Sugara	Saragih	ISA judging Level 1	30/06/2025
Bayu Sugara	Saragih	ISA/ILS Water Safety	01/09/2026
Bayu Sugara	Saragih	ISA Surf Level 1	01/09/2025
Bayu	Saputra	ISA judging Level 1	30/06/2025
Bayu	Saputra	ISA/ILS Water Safety	01/09/2026
Bayu	Saputra	ISA Surf Level 1	01/09/2025
Fajar	Gea	ISA judging Level 1	30/06/2025
Fajar	Gea	ISA/ILS Water Safety	01/09/2026
Fajar	Gea	ISA Surf Level 1	01/09/2025
Alan	Baird	ISA judging Level 1	30/06/2026
Alan	Baird	ISA/ILS Water Safety	01/10/2026
Arya	Subyakto	ISA judging Level 4	31/03/2026
I Made	Widiarta	ISA judging Level 3	31/03/2026
Imade	Rondi	ISA judging Level 3	31/03/2026
Bayu	Saputra	ISA Surf Level 1	01/09/2025

Fajar	Gea	ISA judging Level 1	30/06/2025
Fajar	Gea	ISA/ILS Water Safety	01/09/2026

Tabel 1. 2 Daftar database ISA berdomisili Indonesia
Sumber: Website ISA

Pelaksanaan prosedur rekrutmen pekerja lepas ini sangat penting bagi PT Selancar Indonesia Raya guna mendorong kemajuan Perusahaan juga memperkirakan hambatan yang akan dialami kedepannya. Hambatan rekrutmen pekerja lepas yang biasanya dialami Manajer Operasional dan *Human Resources* Departmen ini adalah kualifikasi tenaga lepas yang ini dibutuhkan sedang tidak sedia bekerja karena ada kontrak kerja dengan Perusahaan lain ataupun alasan pribadi sehingga berdampak pada lamanya waktu yang diperlukan dalam mencari pekerja lepas sesuai standar yang diperlukan.

Tanpa adanya prosedur rekrutmen pekerja lepas di PT Selancar Indonesia Raya akan berdampak langsung pada pelaksanaan kompetisi selancar. Kualitas pekerja lepas ini menjadi salah satu penentu keberhasilan sebuah kompetisi selancar. Permintaan pengadaan kompetisi selancar yang semakin meningkat dan cukup mendadak berdampak pada tingginya *rate* pekerja lepas yang ada sehingga membengkaknya anggaran dalam kegiatan operasional dan berdampak pada peningkatan kerja HRD dibantu dengan operasional manajer dalam mencari alternatif pekerja lepas yang dapat memberikan *rate* lebih rendah namun tetap sesuai

dengan standar kemampuan yang telah ditetapkan, ini adalah hambatan yang terjadi karena model prosedur rekrutmen pekerja lepas yang ada tidak efisien.

Dalam penelitian oleh (Priartini & Indah Rahmawati, 2020) dengan judul “Analisis Proses Rekrutmen Daily Worker pada Holiday Inn Express Baruna Bali” menemukan bahwa kendala yang sering dihadapi dalam rekrutmen pekerja lepas adalah sulitnya mencari pelamar dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Oleh karena itu penting untuk mengkaji lebih dalam mengenai bagaimana prosedur rekrutmen dirancang dan dijalankan. Ditambah dengan kurangnya penelitian mengenai prosedur pekerja lepas pada industri selancar menjadi penekanan harus di berlakuan prosedur rekrutmen pekerja lepas pada PT Selancar Indonesia Raya.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik mengambil judul **“Prosedur Rekrutmen Pekerja Lepas pada PT. Selancar Indonesia Raya”**.

B. Pokok Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah Prosedur Rekrutmen Pekerja Lepas pada PT Selancar Indonesia Raya?
2. Apa kendala dan solusi dalam penerapan Prosedur Rekrutmen Pekerja Lepas pada PT Selancar Indonesia Raya?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Prosedur Rekrutmen Pekerja Lepas pada PT Selancar Indonesia Raya.
2. Untuk mengetahui kendala dan solusi dalam penerapan Prosedur Rekrutmen Pekerja Lepas pada PT Selancar Indonesia Raya.

D. Manfaat Penelitian

Adanya Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis, yakni sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis:

Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan maupun kontribusi langsung bagi pihak PT Selancar Indonesia Raya dalam meningkatkan kualitas dalam menerapkan Prosedur Rekrutmen Pekerja Lepas dimasa yang akan datang.

2. Manfaat Teoritis:

a) Bagi Politeknik Negeri Bali

Adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya juga petunjuk informasi bagi kegiatan belajar mengajar maupun pengembangan keilmuan dalam bidang MSDM di Politeknik Negeri Bali.

b) Bagi Mahasiswa

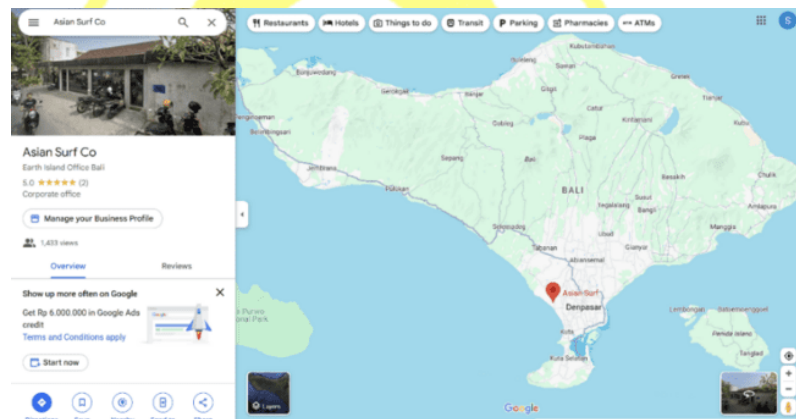
Penelitian ini digunakan sebagai salah satu syarat untuk

menyelesaikan program Diploma III Jurusan Administrasi Bisnis Program Studi Administrasi Bisnis Mahasiswa Politeknik Negeri Bali dan juga digunakan sebagai kesempatan guna menambah wawasan mahasiswa mengenai sistem rekrutmen pekerja lepas di dunia nyata.

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini dilakukan di PT Selancar Indonesia Raya, yang beralamat di Jl. Tegal Sari No. 10, Tibubeneng, Kuta Utara, Badung Regency, Bali 80361.



*Gambar 1. 3 Lokasi PT Selancar Indonesia Raya
Sumber: Google Maps*

2. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Prosedur Rekrutmen Pekerja Lepas pada PT Selancar Indonesia Raya.

3. Data Penelitian

a. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif menggunakan data kualitatif. Data kualitatif adalah informasi yang disajikan dalam bentuk deskripsi. Dalam pendekatan kualitatif, tujuan penelitian adalah untuk memahami gejala yang tidak memerlukan kuantifikasi atau tidak dapat diukur secara akurat (Asep et al., 2024). Jenis penelitian ini akan memberikan uraian penjelasan yang ada hubungan dengan bagaimana PT Selancar Indonesia Raya dalam menetapkan prosedur rekrutmen pekerja lepas.

b. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya. Data primer, yang dikumpulkan langsung dari sumber aslinya melalui wawancara, survei, atau eksperimen, biasanya dianggap lebih akurat dan relevan karena langsung terkait dengan konteks penelitian (Sulung & Muspawi, 2024). Data mengenai prosedur rekrutmen dikumpulkan melalui wawancara

dengan operasional manajer, karyawan *Human Resources* dan pekerja lepas di PT Selancar Indonesia Raya.

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapatkan secara tidak langsung melalui sebuah perantara. Data sekunder dapat didapatkan melalui bukti, catatan, buku, jurnal, atau laporan historis yang sudah tersusun dalam arsip atau data *documenter* (Arvyanda et al., 2023). Seluruh data ini memiliki kaitan erat dengan penelitian prosedur rekrutmen pekerja lepas di PT Selancar Indonesia Raya.

c. Metode Pengumpulan Data

a. Observasi

Teknik observasi merupakan teknik yang sangat lazim dipakai dalam penelitian kualitatif (Ichsan & Ali, 2020). Teknik observasi digunakan untuk melihat dan mengamati secara langsung objek penelitian. Dalam penelitian ini peneliti mampu mencatat prosedur rekrutmen pekerja lepas di PT Selancar Indonesia Raya dan menghimpun data yang diperlukan untuk mengungkap penelitian yang dilakukan. Observasi dilakukan selama bulan Februari 2025 hingga Mei 2025.

b. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan tanya jawab secara langsung kepada narasumber. Teknik wawancara digunakan untuk mengumpulkan data-data subyektif seperti opini, sikap dan perilaku narasumber terkait suatu fenomena yang sedang diteliti (Hansen, 2020). Dalam penelitian ini penelitian melakukan wawancara dengan HRD, manajer operasional dan salah satu pekerja lepas di PT Selancar Indonesia Raya dimana wawancara dilakukan dengan semi terstruktur dimana panduan pertanyaan wawancara telah disiapkan sebelumnya.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu (Rudini & Melinda, 2020). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dokumentasi berupa foto yang penulis ambil sendiri dan yang didapat dari dokumen perusahaan sebagai teknik pengumpulan data agar memudahkan penulis dalam mengumpulkan data penelitian. Studi dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif (Sugiyono, 2017).

4. Metode Analisis Data

Menganalisis data kualitatif tidak mudah. Di satu sisi penelitian kualitatif bersifat subjektif, tetapi di sisi lain peneliti dituntut mempertahankan kualitas penelitiannya (Sarosa, 2021).

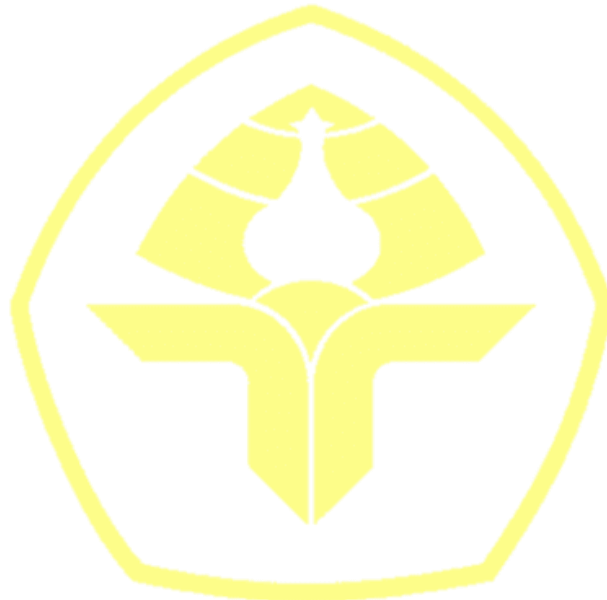
Dalam penelitian data yang diperoleh dari observasi, wawancara, dan dokumentasi menggunakan model analisis data kualitatif dari Miles dan Huberman (1994). Dimana terdapat 3 tahapan yakni:

- a. Reduksi Data, yaitu proses memilih, memusatkan perhatian, menyederhanakan, meringkas, dan mentransformasikan data mentah. Data mentah dalam penelitian ini adalah hasil wawancara.
- b. Interpretasi Data, yaitu proses mengolah hasil wawancara dan mencocokkan dengan teori yang ada.
- c. Menarik dan verifikasi kesimpulan, yaitu proses untuk menyimpulkan hasil penelitian.

Hasil riset kualitatif lebih relatif menimbulkan keraguan disebabkan karena adanya ketidakjelasan dalam hal analisis pengukuran (Nurfajriani et al., 2024). Maka diperlukan triangulasi data. Tujuan triangulasi adalah untuk meningkatkan kekuatan teoritis, metodologis, maupun interpretatif dari penelitian kualitatif (Nurfajriani et al., 2024).

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan triangulasi sumber data. Sumber data berasal dari hasil wawancara dengan manajer operasional, HRD dan pekerja lepas.

Melalui metode kualitatif ini penulis dapat menjabarkan data yang diperoleh di PT Selancar Indoensia Raya dengan cara menggambarkan permasalahan yang diteliti dengan fakta yang diperoleh di lapangan.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai prosedur rekrutmen pekerja lepas pada PT Selancar Indonesia, dapat disimpulkan bahwa:

1. Proses rekrutmen pekerja lepas dilakukan jika acara selancar memerlukan pekerja tambahan, prosedur yang berjalan saat ini tidak sesuai dengan teori, masih bersifat tidak formal dan belum didukung oleh dokumen prosedur yang tertulis. Ini menimbulkan ketidakefisienan dalam pelaksanaannya. Oleh karena itu, diperlukan pembuatan dokumen prosedur dan flowchart yang jelas, agar proses berjalan lebih terstruktur dan profesional. Sumber rekrutmen pekerja lepas di PT Selancar Indonesia Raya seluruhnya berasal dari luar perusahaan yang secara spesifik adalah pekerja lepas yang terdaftar pada database *International*

Surfing Association berdomisili Indonesia dan komunitas selancar Indonesia.

2. Terdapat 4 kendala dalam proses rekrutmen pekerja lepas, yaitu: Jumlah pekerja lepas yang sesuai standar Perusahaan, tarif pekerja lepas, ketersediaan waktu kerja pekerja lepas, sulitnya menyeimbangkan kesempatan kerja peselancar junior dan senior. Ada 2 solusi yang diterapkan PT Selancar Indonesia Raya dalam mengatasi kendala tersebut untuk mengatasi kendala rekrutmen, yakni: menerapkan startegi jangka pendek dengan membuat kalender event tahunan dan strategi jangka panjang dengan mengadakan pelatihan rutin.

B. Saran

1. Melihat kondisi tersebut, peneliti menyarankan agar PT Selancar Indonesia segera menyusun prosedur tertulis yang mengatur proses rekrutmen pekerja lepas secara lengkap, mulai dari perencanaan kebutuhan hingga proses administrasi.
2. Sebaiknya perusahaan membuat kebijakan baru mengenai tarif minimum pekerja lepas.
3. Bagi peneliti agar meneliti tentang implementasi SOP tersebut, guna mengukur sejauh mana standar prosedur berdampak pada kinerja rekrutmen dan koordinasi tim di lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arvyanda, R., Fernandito, E., & Landung, P. (2023). *Jurnal Harmoni Nusa Bangsa Analisis Pengaruh Perbedaan Bahasa dalam Komunikasi Antarmahasiswa*. 1(1).
- Asep, M., V, C., P Agung, D., A, A., A, W., Fiansi, Fitra, Aryawati, A., A D Ridha, N., A Milasari, L., F Siagian, A., & M Martono, S. (2024). *Metode Penelitian Kualitatif*. Widina Media Utama.
- Badan Pusat Statistik Indonesia. (6 Mei 2024). *Jumlah Devisa Sektor Pariwisata, 2021-2022*. Diakses pada 22 Mei 2025, dari <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTE2MCMMy/jumlah-devisa-sektor-pariwisata.html>
- Hansen, S. (2020). Investigasi Teknik Wawancara dalam Penelitian Kualitatif Manajemen Konstruksi. *Jurnal Teknik Sipil*, 27(3), 283. <https://doi.org/10.5614/jts.2020.27.3.10>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *MSDM: Vol. Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Ichsan, I., & Ali, A. (2020). Metode Pengumpulan Data Penelitian Musik Berbasis Observasi Auditif. *Musikolastika: Jurnal Pertunjukan Dan Pendidikan Musik*, 2(2), 85–93. <https://doi.org/10.24036/musikolastika.v2i2.48>
- Ikhlash, M., Lubis, N. K., Manajerial, J. A., & Batam, P. N. (2023). Perancangan Standar Operasional Prosedur Laporan Penjualan Pada Perusahaan Manufaktur di Kota Batam. *Jurnal Penelitian Ekonomi Akuntansi (JENSI)*, 7(1), 198–210.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Kusuma, Rr. C. S. D., Sudirman, A., Juwita, M., Marlina, M., Wardhana, A., Sastradinata, B. L. N., Nofriadi, Reniawaty, D., Sriharyati, S.,

& Merta, I. K. (2023). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (H. F. Ningrum, Ed.). CV. Media Sains Indonesia.

Morgeson, Frederick P, Michael T Brannick, & Edward L Levine. (2020). *Job and Work Analysis. Methods, Research, and Application for Human Resources Management*. SAGE Publications, Inc.

Mulyadi. (2016). *Sistem Informasi Akuntansi*. Salemba Empat.

Mustafa, & Elisa W, A. (2021). *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perentjanan Djaja Kalimantan Selatan*.

Napitupulu, D., & Manalu, O. (2024). *Strategi Rekrutmen Sumber Daya Manusia*. 4.

Nurfajriani, W. V, Ilhami, M. W., Mahendra, A., Sirodj, R. A., Afgani, W., Negeri, U. I., Fatah, R., & Abstract, P. (2024). Triangulasi Data Dalam Analisis Data Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(17), 826–833. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13929272>

Priartini, M., & Indah Rahmawati, P. (2020). *Analisis Proses Rekrutmen Daily Worker pada Holiday Inn Express*. 2.

Rasto. (2015). *Manajemen Perkantoran*. CV Alfabeta.

Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. UB. PRESS.

Rudini, Moh., & Melinda. (2020). *Motivasi Orang Tua Terhadap Pendidikan Siswa Sdn Sandana (Studi Pada Keluarga Nelayan Dusun Nelayan)*. 2.

https://ojs.umada.ac.id/index.php/Tolis_Ilmiyah/article/download/124/120

Saihudin. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Uwala Inspirasi Indonesia.

Sarosa, S. (2021). *Analisis Data Penelitian Kualitatif* (F. Maharani, Ed.). PT Kanisius.

https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=YY9LEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=metode+analisis+data&ots=gAAe1V--Hc&sig=lpPp2AmzadJLfNqQSn4__XlrAqc&redir_esc=y#v=onepage&q=metode%20analisis%20data&f=false

Sedarmayanti. (2015). *SDM, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. (Cetakan Kelima). RefikaAditama.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.

Suherman, A., & Siska, E. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://publisher.yayasandpi.or.id/index.php/dpipress/article/view/1681/627>

Sulasmoro, A. H. (2022). *Buku ajar algoritma dan pemrograman I*. Penerbit P4I.

Sulung, U., & Muspawi, M. (2024). *Memahami Sumber Data Penelitian: Primer, Sekunder, Dan Tersier*. Volume 5, Nomor 3 <https://www.iicls.org/index.php/jer/article/view/238>

Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yrama Widya.

Z A Putri, I. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Langkah Strategis Pengelolaan Dalam Suatu Organisasi* Intan Zulfa Atarria Putri (Vol. 4, Issue 3).