

**PROSEDUR PEREKRUTAN DAN SELEKSI KARYAWAN
PADA PT BANK PEMBANGUNAN DAERAH BALI
CABANG GIANYAR**



Oleh

**I Kadek Agus Putra
NIM. 2215713215**

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

**PROSEDUR PEREKRUTAN DAN SELEKSI KARYAWAN
PADA PT BANK PEMBANGUNAN DAERAH BALI
CABANG GIANYAR**



Oleh

**I Kadek Agus Putra
NIM. 2215713215**

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

ABSTRAK

Penelitian ini membahas prosedur perekrutan dan seleksi karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Gianyar. Tujuan utama penelitian adalah untuk mengetahui tahapan perekrutan, mulai dari permintaan kebutuhan tenaga kerja, pengumuman lowongan, seleksi administrasi, tes tulis, wawancara, tes kesehatan, hingga orientasi dan pelatihan. Metode penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi telah dilaksanakan sesuai prosedur yang berlaku, meskipun masih terdapat tantangan dalam hal efektivitas waktu dan volume pelamar yang tinggi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam meningkatkan strategi rekrutmen serta menjadi referensi bagi penelitian sejenis di bidang manajemen sumber daya manusia.

Kata kunci: Prosedur, Rekrutmen, Seleksi Karyawan, Bank Pembangunan Daerah Bali, Manajemen Sumber Daya Manusia.

**INSTITUT ADMINISTRASI
POLITEKNIK NEGERI BALI**

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadapan Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir tentang Prosedur Perekrutan dan Seleksi Karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Gianyar ini tepat pada waktunya sesuai dengan yang ditetapkan. Adapun tujuan dari penulisan Tugas Akhir ini untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi Diploma III Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.

Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini masih jauh dari kata sempurna karena terbatasnya kemampuan, pengetahuan serta pengalaman penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini. Untuk itu penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun demi kesempurnaan Tugas Akhir yang penulis buat ini.

Dalam penyusunan Tugas Akhir ini penulis banyak mendapatkan saran, bantuan, motivasi, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan yang baik ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI**

1. I Nyoman Abdi, SE., M.eCom, selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan penulis kesempatan untuk menempuh pendidikan di Politeknik Negeri Bali.
2. Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, Ph.D, selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis yang telah memberi kesempatan untuk

menempuh pendidikan di Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.

3. Made Ayu Jayanti Prita Utami, S.S.T.Ak.,M.Si, selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan untuk menempuh pendidikan di Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.
4. I Made Widiantera, S.Psi.,M.Si, selaku Kaprodi DIII Administrasi Bisnis yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan di Program Studi DIII Administrasi Bisnis Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.
5. Upayana Wiguna Eka Saputra, S.Ak., M.M., selaku Koordinator Prodi Administrasi Bisnis Kampus Cabang Gianyar yang telah memberikan pengarahan, saran serta dorongan kepada penulis selama penyusunan Tugas Akhir ini.
6. I Made Alus Dherma Negara, S.Pd., M.Pd., Koordinator Politeknik Negeri Bali Kampus Cabang Gianyar yang telah banyak memberikan arahan, motivasi, dan petunjuk sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir serta ini dengan baik.
7. Ni Nyoman Supiatni, SE., M.Si, selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, motivasi, semangat kepada penulis dalam menyusun Tugas Akhir yang penulis buat.

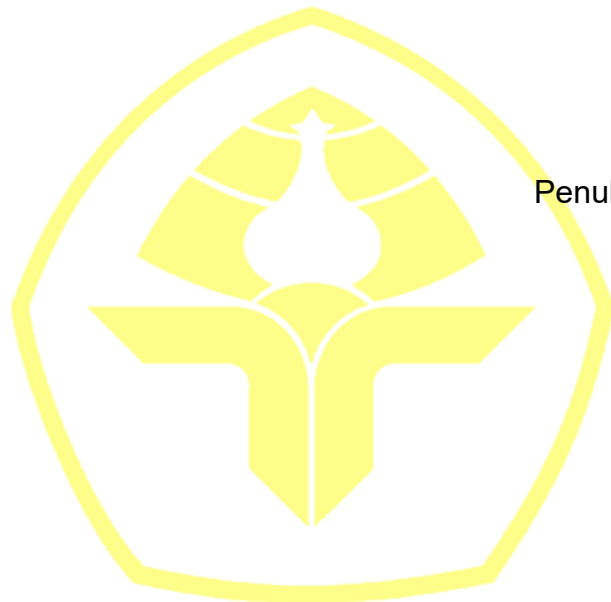
8. Ni Ketut Lasmini, SE.,M.Agb, selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, motivasi, semangat bimbingan kepada penulis dalam menyusun Tugas Akhir yang penulis buat.
9. I Ketut Bagus Ariana, selaku Kepala Cabang PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Gianyar yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian penelitian di PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Gianyar.
10. G A Devi Maswiningrum, SE, dan Made Bagus Satrya Pradhana, SE selaku Pelaksana HAK di PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Gianyar yang telah banyak membantu penulis dalam proses mendapatkan informasi dengan cara wawancara.
11. I Wayan Diaspina, selaku *Staf* Dukungan Operasional Cabang, di PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Gianyar yang memberikan data penelitian selama penulis menyusun Tugas Akhir ini.
12. Bapak dan Ibu dosen Program Studi DIII Administrasi Bisnis yang telah sabar membimbing penulis selama menempuh Pendidikan di Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.
13. I Nyoman Ariana dan Ni Kadek Pariani, kedua orang tua penulis yang telah membesarkan dan mendidik sedari kecil.

Namun pada dasarnya penulis menyadari bahwa dalam penulisan Tugas Akhir ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna karena keterbatasan kemampuan penulis sehingga masih banyak terdapat

kekurangan. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk memperbaiki dikemudian hari.

Akhir kata, penulis berharap semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi semua pembaca baik dari lingkungan Politeknik Negeri Bali maupun dari luar lingkungan Politeknik Negeri Bali.

Badung, 16 Juli 2025



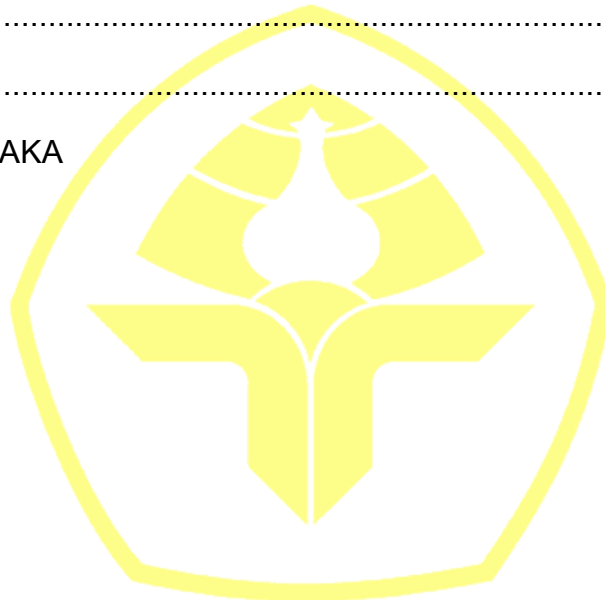
Penulis

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA PROJEK AKHIR.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN.....	ii
ABSTRAK	iii
PRAKATA	iv
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Pokok Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	5
E. Metode Penelitian.....	6
1. Lokasi Penelitian	6
2. Objek Penelitian	6
3. Data Penelitian.....	6
4. Metode Analisis Data	9
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	10
B. Pengertian Prosedur	17
C. Pengertian Rekrutmen	21
D. Karyawan	26

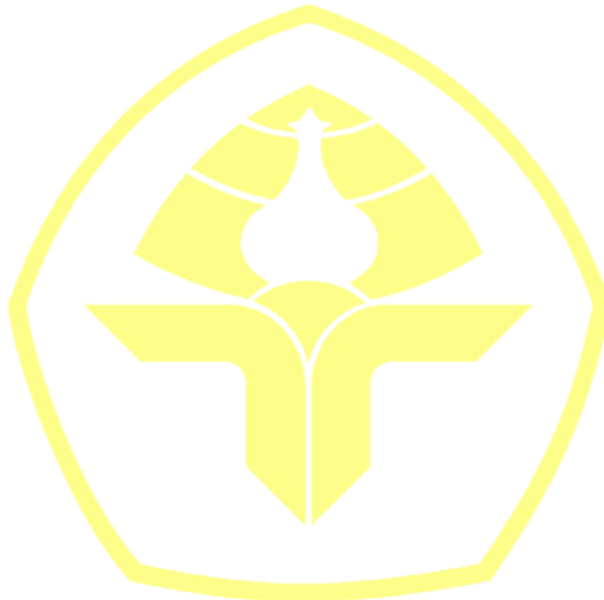
BAB III GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	35
A. Sejarah Perusahaan.....	35
B. Bidang Usaha.....	39
C. Struktur Organisasi.....	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	48
A. Kebijakan Perusahaan	48
B. Analisis dan Interpretasi Data	57
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	71
A. Simpulan	71
B. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Logo Kantor PT Bank Bank Pembangunan Daerah Bali.....	37
Gambar 3. 2 Struktur Organisasi PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Cabang Gianyar	42
Gambar 4. 1 Prosedur perekrutan Karyawan Internal pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali.....	66
Gambar 4. 2 Prosedur perekrutan Karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali	68



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

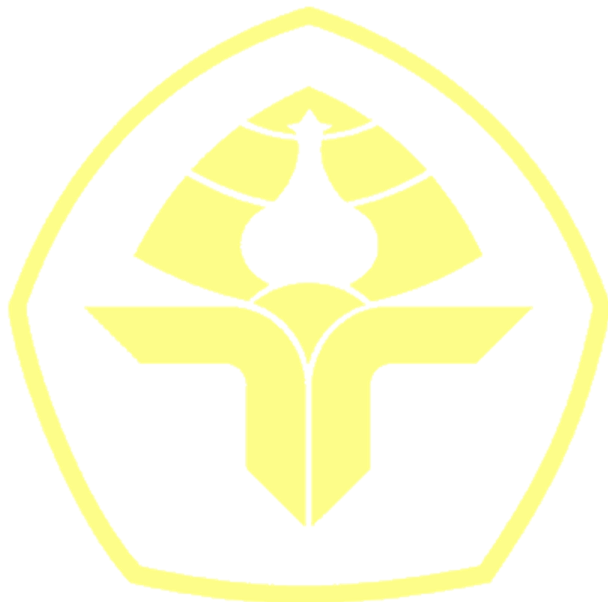
Lampiran 1 Jawaban Wawancara dengan staff BPD Bali

Lampiran 2 Jawaban Wawancara dengan Staff Bank BPD Bali

Lampiran 3 Dokumentasi Wawancara

Lampiran 4 Dokumentasi Wawancara

Lampiran 5. Job Rekrutmen Bank BPD Bali



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi ini semakin ketat dan kompleks sehingga suatu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang tangguh. Sumber daya manusia terus dituntut agar mampu untuk mengembangkan diri sendiri secara lebih aktif, agar menjadi pribadi yang lebih bekerja keras dengan penuh semangat sehingga potensi insaninya berkembang dengan maksimal. Sumber daya yang kompeten dan memiliki kualitas yang baik sangat penting untuk memberikan kontribusi kepada perusahaan dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Maulana *et al.*, 2023). Untuk menemukan SDM yang kompeten dan berkualitas maka perusahaan perlu melaksanakan proses rekrutmen yang ketat. 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.

Menurut Ndraha *et al.*, (2022: 1512) mengemukakan bahwa “sumber daya manusia (SDM) adalah individu yang produktif yang bekerja sebagai penggerak organisasi, baik di dalam institusi maupun di perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya”. Artinya, sumber daya manusia sangat berperan penting dalam proses jalannya sebuah usaha

karena tanpa sumber daya manusia (SDM) perusahaan tidak akan berjalan dan harus dilakukan perencanaan awal dalam perencanaan rekrutmen karyawan.

Salah satu cara dalam mencari sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu dengan melalui proses rekrutmen. Menurut (Hamza *et al.*, 2021), rekrutmen merupakan salah satu langkah kegiatan perusahaan guna menarik perhatian pelamar kerja yang memiliki kemampuan yang dibutuhkan oleh perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Tahap perencanaan rekrutmen yaitu menetapkan kebutuhan tenaga kerja, menganalisis jabatan, memilih sumber rekrutmen, merencanakan anggaran, merancang proses rekrutmen (Hidayat, 2020: 65).

Menurut Muduli (2020) untuk menarik pelamar yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan dapat dilakukan melalui berbagai saluran media misalnya menggunakan berbagai macam metode rekrutmen seperti melalui iklan, sosial media, portal *online*, dari mulut ke mulut. Tujuan dilaksanakannya rekrutmen yakni untuk mengisi jabatan yang sedang kosong dengan karyawan yang berkualitas dan cocok dengan bidang tersebut sebab jika karyawan tersebut kualitas dan kinerja yang baik serta sesuai dengan bidang jabatan yang kosong tersebut maka mereka akan memberikan manfaat baik untuk dirinya sendiri dan perusahaan (Alwi & Sugiono, 2020).

Namun terjadi kendala pada rekrutmen karyawan pada sumber internal dan eksternal di PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Gianyar yaitu pada sumber internal banyak karyawan yang ingin dipromosikan jabatannya karena merasa pantas untuk menduduki jabatan tersebut Sedangkan pada sumber eksternal yaitu proses rekrutmen yang kurang berjalan efektif dan efisien karena volume lamaran yang tinggi (*high volume applications*), hal ini dapat beresiko keterlambatan dalam proses seleksi karena jumlah lamaran yang terlalu banyak bisa menyebabkan antrian panjang dalam setiap tahapan seleksi. Keterlambatan ini bukan hanya memperpanjang waktu rekrutmen (*time-to-hire*), tetapi juga meningkatkan risiko kehilangan kandidat berkualitas yang mungkin sudah mendapatkan tawaran dari perusahaan lain yang prosesnya lebih cepat. Maka dari itu mengakibatkan proses rekrutmen yang dilakukan oleh PT Bank Pembangunan Daerah Bali belum sepenuhnya berjalan dengan baik

PT Bank Pembangunan Daerah Bali (BPD Bali), berlokasi di Jalan Raya Dharma Giri, Kabupaten Gianyar. Sebagai bank yang fokus pada pembangunan ekonomi daerah, BPD Bali memiliki visi untuk menjadi bank yang terpercaya dan terdepan dalam memberikan layanan perbankan di Bali. Bank BPD Bali memiliki sejumlah cabang yang tersebar di Bali dan luar Bali, termasuk Mataram, Nusa Tenggara Barat, salah satunya adalah PT. Bank BPD Bali Kantor Cabang Gianyar, yang beralamat di Jl. By Pass Dharma Giri, Gianyar, Kec. Gianyar,

Kabupaten Gianyar. Bank BPD Bali menawarkan berbagai layanan perbankan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, 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 melakukan penelitian berjudul "Prosedur Perekrutan Dan Seleksi Karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Gianyar.

B. Pokok Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka yang menjadi pokok masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Prosedur Perekrutan dan Seleksi Karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Gianyar?
2. Apa saja kendala-kendala atau hambatan yang terjadi dalam Prosedur Perekrutan dan Seleksi Karyawan Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Gianyar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok masalah, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini, adalah

1. Untuk Mengetahui Prosedur Perekrutan dan Seleksi Karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Gianyar.

2. Untuk mengetahui kendala-kendala atau hambatan yang terjadi dalam Prosedur Perekrutan dan Seleksi Karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Gianyar.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka manfaat dari penelitian ini, antara lain:

1. Bagi Mahasiswa
 - a. Penelitian ini menjadi salah satu syarat bagi mahasiswa untuk menyelesaikan pendidikan Diploma III pada Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali, Program Studi D3 Administrasi Bisnis.
 - b. Dapat menambah wawasan dan pengetahuan ilmu yang telah dipelajari selama melakukan penelitian pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali.
2. Bagi Politeknik Negeri Bali
 - a. Hasil penelitian dapat dijadikan tambahan koleksi atau referensi untuk mahasiswa/ mahasiswi Politeknik Negeri Bali di perpustakaan.
 - b. Dapat membina hubungan baik antara Institusi Politeknik Negeri Bali dengan pihak perusahaan.

3. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi serta masukan bagi perusahaan agar kedepannya prosedur perekrutan karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Gianyar lebih terarah dengan baik”.

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Gianyar yang beralamat di jalan Dharma Giri, Kecamatan Gianyar, Kabupaten Gianyar, Bali 80511.

2. Objek Penelitian

Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah Prosedur Perekrutan Dan Seleksi Karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Gianyar.

3. Data Penelitian

a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif, jenis data ini bersifat deskriptif dan tidak berbentuk angka, melainkan berupa narasi, kata-kata, atau simbol. Data kualitatif sering diperoleh melalui metode seperti wawancara, observasi, dan analisis dokumen. (Rachmad, *et.all* 2024). Data ini terkait dengan PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang

Gianyar dengan Prosedur Perekrutan Karyawan di Bank BPD Bali Cabang Gianyar.

b. Sumber Data

1) Data Primer

Data primer merupakan sumber data diperoleh secara langsung dari sumber asli. Metode yang digunakan untuk mendapatkan data primer dengan cara wawancara dan observasi (Sugiyono, 2019). Dalam hal ini peneliti menggunakan metode wawancara kepada Bank BPD Bali Cabang Gianyar untuk mendapatkan informasi mengenai masalah yang diteliti.

2) Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diterima dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (Sugiyono, 2019).

c. Metode Pengumpulan Data

Hardani (2020) menyatakan teknik pengumpulan data adalah langkah utama dalam penelitian, bertujuan untuk mendapatkan data. Apabila peneliti tidak mengetahui metode pengumpulan data, maka peneliti tidak mendapatkan data yang sesuai. Ada

beberapa metode yang digunakan dalam pengumpulan data sebagai berikut:

1) Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data melalui pengamatan langsung, fenomena, atau perilaku di lapangan. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk mengamati dan mencatat apa yang mereka lihat dalam situasi sebenarnya, tanpa campur tangan atau perubahan dari pihak peneliti (Wani et al., 2024). Dalam hal ini peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada saat melaksanakan Praktik Kerja Lapangan (PKL) di Bank BPD Bali Cabang Gianyar.

2) Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan interaksi langsung antara peneliti dan responden. Melalui wawancara, peneliti dapat menggali informasi yang lebih mendalam mengenai pendapat, perasaan, dan pengalaman pribadi responden (Charismana, et al., 2022). Teknik wawancara yang dilakukan peneliti yaitu, melakukan tanya jawab secara langsung kepada staf Bank BPD Bali Cabang Gianyar mengenai prosedur perekrutan karyawan.

3) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pengambilan data yang di dapat atau diperoleh melalui dokumen-dokumen. Dokumen dapat berupa tulisan, gambar atau karya-karya seseorang. Dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data-data yang tertulis dan digunakan untuk melengkapi dan mengecek data-data yang diperoleh dari wawancara (Sugiyono, 2020: 329).

4) Studi Pustaka

Menurut Prof. Dr. Sugiyono (2017:291) Teknik pengumpulan data merupakan dengan mencari teori-teori pada buku-buku yang ada hubungannya dengan analisa ini”.

4. Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Definisi analisis data kualitatif adalah bersifat induktif, yaitu suatu data yang diperoleh selanjutnya dikembangkan menjadi hipotesis. Melaksanakan perhitungan untuk menjawab masalah penelitian dan melaksanakan perhitungan untuk menguji hipotesis yang sudah diajukan, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Prosedur Perekrutan Dan Seleksi Karyawan di PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Gianyar.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Prosedur Perekrutan Dan Seleksi Karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Gianyar, maka dapat diambil simpulan

1. Prosedur Perekrutan Karyawan di dimulai dari permintaan karyawan baru oleh Officer selanjutnya pembukaan iklan lowongan Pekerjaan pada dua sumber yaitu sumber internal dan sumber Eksternal oleh tim SDM. Selanjutnya lamaran yang masuk akan melewati seleksi administrasi. Pelamar yang lolos akan mengikuti serangkaian tes (tertulis, wawancara, kesehatan, dan psikologis). Pelamar yang berhasil kemudian dinyatakan diterima sebagai calon karyawan dilanjutkan dengan orientasi dan *training*, sebelum akhirnya ditempatkan pada posisi yang sesuai.
2. Adapun Hambatan yang di hadapi serta solusi dari hambatan dalam prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan.

- a. Hambatan Internal yaitu jumlah karyawan yang ingin di promosikan jabatannya

Solusi: Unit SDM harus lebih cermat dalam memilih karyawan untuk promosi dengan mengacu pada kualifikasi, kinerja, pengalaman, keterampilan, dan kompetensi kepemimpinan. Kriteria ini sebaiknya disusun secara spesifik untuk tiap

jabatan dan dikomunikasikan secara terbuka kepada seluruh karyawan.

- b. Hambatan Eksternal yaitu Volume lamaran yang tinggi berisiko menyebabkan keterlambatan seleksi karena menimbulkan antrean panjang di setiap tahap proses.

Solusi: Meningkatkan kolaborasi tim rekrutmen dengan melibatkan atasan lintas divisi untuk mempercepat dan memperkaya proses seleksi. Sertakan informasi persyaratan yang jelas dan spesifik dalam iklan lowongan agar hanya pelamar yang sesuai yang mendaftar, sehingga proses rekrutmen lebih efisien dan tepat sasaran.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Prosedur Perekrutan Karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Gianyar, Adapun saran yang dapat di berikan penulis yaitu perusahaan dapat lebih mengoptimalkan Konten dan *Branding* dalam Perekrutan. Perkuat *Employer Branding*, tampilkan Bank BPD Bali sebagai tempat kerja yang menarik dengan menonjolkan budaya, nilai, peluang karir, dan kesejahteraan karyawan. Jelaskan dampak peran, peluang berkembang, dan mengapa Bank BPD Bali adalah pilihan terbaik. Gunakan video profil perusahaan atau tim untuk membuat video singkat tentang suasana kantor, wawancara karyawan, atau kegiatan Bank BPD Bali.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdalla Hamza, P., Jabbar Othman, B., Gardi, B., Sorguli, S., Mahmood Aziz, H., Ali Ahmed, S., Yassin Sabir, B., Burhan Ismael, N., Jamal Ali, B., & Anwar, G. (2021). Recruitment and Selection: The Relationship between Recruitment and Selection with Organizational Performance. *International journal of Engineering, Business and Management (IJEEM)*, 5(3), 2456–8678.
- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Cv. Penerbit Qiara Media.
- Alwi, M., & Sugiono, E. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indoturbine Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(2), 98–112. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v15i2.748>
- Asriyanti, S., Febrianti, A. A., Wulansari, F. N., Mubarok, S., & Anshori, M. I. (2024). Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3), Article 3. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i3.388>
- Batubara, K., & Rizky, M. C. (2024). Peran Human Capital Manajemen Dalam Perekrutan Tenaga Kerja. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 6(3), Article 3. <https://ejurnal.yossoedarso.ac.id/index.php/ysej-server/article/view/YEJ-6312>

Charismana, D. S., Retnawati, H., & Dhewantoro, H. N. S. (2022). Motivasi Belajar Dan Prestasi Belajar Pada Mata Pelajaran Ppkn Di Indonesia: *Kajian Analisis Meta. Bhineka Tunggal Ika: Kajian Teori Dan Praktik Pendidikan PKn*, 9(2), 99–113.

Hanoum, F. C., Rizan, M., Susita, D., Nurjanah, S., P, A. K. R., Makhrus, I., Prabowo, H., Violinda, Q., Ramadian, A., Ernawati, E., Kusumaningrum, R., Anugrah, R. P., Siahaan, G., Ibrahim, I. U., Taufan, S., Ningrum, T., & Dewantoro, B. (2024). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Penerbit Widina.

Hardani. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.

Harmen, D. S., Muhammad Adam, Sorayanti Utami, Hamdi. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Perencanaan Pembangunan. *Syiah Kuala University Press*.<https://publisher.yayasandpi.or.id/index.php/dpipress/article/view/1681>

Husaini, R. N., & Sutama, S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan. *Didaktis: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan*, 21(1).
<https://doi.org/10.30651/didaktis.v21i1.6649>

Ilham, I. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV WIDINA MEDIAUTAMA.<https://repository.penerbitwidina.com/uk/publications/588314/>

Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., Harto, B., Astuti, T., Ginting, N., Rijal, R., Nurisman, H., Barlian, B., Patimah, T., Saprudin, S., Triono, F., Rambe, M. T., Mulyana, I. K. E., & Manap, A.

(2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Eureka Media Aksara.

<https://repository.penerbiteureka.com/ru/publications/559500>

Marbun, R. J., Rahmayanti, R., & Faisal, M. R. (2024). Penerapan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja/Buruh Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Pasca Berlakunya Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Dharma Agung*, 32(1), Article 1.
<https://doi.org/10.46930/ojsuda.v32i1.4142>

Maulana, D., Haffid, M., Brillyanto, I., Akseptori, R., & Rachman, F. (2023). Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis Start-Up Pemula Menggunakan Metode Multi Attribute Utility Theory. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis dibanding dengan cara subjektif lainnya* [1].8(1), 201–214.

Mayong Sari, M. (2022). Pengaruh Proses Rekrutmen, Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Asia Paramitha Indah [Diploma, STIE PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG].
<https://repo.stie-pembangunan.ac.id/id/eprint/308/>

Moko, W., Basuki, A., & Risanto, Y. (2021). *Manajemen Kinerja: Teori dan Praktik*. Universitas Brawijaya Press.

Muduli, A., & Trivedi, J. J. (2020). Recruitment methods, recruitment outcomes and information credibility and sufficiency. *Benchmarking*, 27(4), 1615–1631.
<https://doi.org/10.1108/BIJ-07-2019-0312>

Sulistyawati, L., & Prabowo, B. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital Berbasis UMKM*. Airlangga University Press.

Ndraha, A. B. ., & Uang, D. P. .(2022). Camat's Leadership in Increasing Community Participation in Development in the Era of Disruption and Social Society 5.0 (Case Study Districts at Nias Regency). *Journal of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM)*,1(01), 55–66.

Prahendratno, A., Samsuddin, H., Paringsih, P., Wartono, T., Octadyla, M. M., Nurmala, R., Z, F. M., Zafar, T. S., Endrasprihatin, R., Riswanto, A., Desi, D. E., Adisaputra, A. K., Mayasari, N. M. D. A., Afiyah, S., Widiastuti, F., Hikmat, A., Budiman, D., Mulyani, R., Irawan, D. A., & Novel, N. J. A. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Pendekatan Praktis Untuk Keberhasilan Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Purwanto, S., Supangat, S., Esterina, M., Souhoka, S., Chandra, F., Hariputra, A., Annisa, N. N., Manarfa, L. O. M. R. A. U., Gunawan, E., Sulthony, M. R., Arianto, T., & Sunardi. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.

Rachmad, Y. E., Rahman, A., Judijanto, L., Pudjiarti, E. S., Runtunuwu, P. C. H., Lestari, N. E., & Mintarsih, M. (2024). *Integrasi metode kuantitatif dan kualitatif: Panduan praktis penelitian campuran*. PT. Green Pustaka Indonesia

Rachman, A., Arbi, R., Giola, Y., Zubeidi, S., & Araujo, A. L. (2024). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Tohar Media.

Safrita, R. Y. (2022). *Implementasi Kebijakan Pajak Penghasilan Atas Pelaku Usaha Menengah Pada Kantor Pelayanan Pajak*

Pratama Pekanbaru Senapelan [Masters, Universitas Islam Riau]. <https://repository.uir.ac.id/11650/>

Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., Hernawan, E., & Andy, A. (with Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., Hernawan, E., & Andy, A.). (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Kreasi Mandiri. <http://repositori.buddhidharma.ac.id>

Sugiyono. 2019. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung. Alfabeta CV

Suherman, A., & Siska, E. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.

Susanto, T. T. D., Gumilang, S. R., Sawal, M. R., Zebua, J. O., & Faadhilah, Z. (2024). Pengambilan keputusan dalam manajemen kepegawaian dan sumber daya manu (sdm) di ruang lingkup pendidikan. *JPPI Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, 10(2), Article 2. <https://doi.org/10.29210/020243880>

Wani, A. S., Yasmin, F. A., Rizky, S., Syafira, S., & Siregar, D. Y. (2024). Penggunaan Teknik Observasi Fisik dan Observasi Intelektual Untuk Memahami Karakteristik Siswa di Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 3737–3743.

Widianti, H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM): Sebuah Pengantar untuk Mahasiswa*. Penerbit NEM.