

## Studi Mengenai Praktek – Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia di CV. Steve Distribution

*Titan Agtusor*<sup>1</sup>, *Yanuar Fauzuddin*<sup>2</sup>

<sup>1&2</sup>Universitas Wijaya Putra

e-mail: <sup>1</sup> [titan.agtusora00@gmail.com](mailto:titan.agtusora00@gmail.com)

**Abstract:** *This study uses a qualitative approach with explanatory case study research. Data collection methods used are observation, interviews and documentation. Data analysis was carried out by analyzing relevant data according to the elements of the diagnosis, analyzing the responses of organizational actors, pattern matching, chain of evidence and cross checks. The results of this study indicate that CV. Steve Distribution has implemented Human Resource Management Practices, but these implementations have not been effective and efficient in their implementation.*

**Keywords:** *Human Resource Management Practice, Effectivity, Efficiency.*

**Abstrak:** Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus eksplanatoris. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan cara menganalisis data yang relevan sesuai dengan elemen pendiagnosaan, menganalisis respon pelaku organisasi, pattern matching, chain of evidence dan cross check. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa CV. Steve Distribution telah menerapkan Praktek – Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia, namun penerapan tersebut belum efektif dan efisien dalam Pelaksanaanya.

**Kata Kunci:** Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia, Efektif, Efisien.

### PENDAHULUAN

Rokok elektrik adalah produk industri legal di Indonesia. Sejak 2015 sampai sekarang, kepopulerannya kian menyaingi rokok konvensional. Saat ini vape sudah menjadi lifestyle yang melekat dikalangan anak muda, karena hal ini didukung dengan hasil survei yang dirilis oleh Statista pada Desember 2022 bahwa 44 persen pengguna vape di Indonesia didominasi oleh anak muda usia 18 - 29 tahun. ada beberapa potensi yang diperoleh dari industri rokok elektrik ini.

Ada salah satu distributor besar di Indonesia yang ada di kota Surabaya yaitu CV. Steve Distribution. Steve Distribution memulai perjalanannya dari toko retail yang Dimulai pada tahun 2015. Pada tahun 2015 Steve Distribution hanya menjual beberapa produk saja dan hanya memiliki 5 karyawan. Seiring berjalannya waktu toko retail yang dijalankan oleh Steve Distribution semakin lama semakin berkembang dan semakin banyak produk yang dijual. Pada tahun 2018 pemerintah Indonesia menetapkan tarif cukai pada produk vape yang membuat Steve Distribution harus mendaftarkan perusahaannya ke Badan Usaha dan berbentuk CV. Dengan perkembangan yang begitu cepat dan sudah berstatus CV maka Steve Distribution harus mencari kandidat atau karyawan baru dengan jumlah yang sesuai untuk mencukupi kebutuhan kinerja perusahaan.

Menurut Jensen et al, Peccei et al, Zhang et al (2013) Dalam model Manajemen Sumber Daya Manusia konvensional yang digerakkan oleh sistem kerja kinerja tinggi,

keterlibatan tinggi, atau komitmen tinggi, hasil kinerja perusahaan terkadang dengan mengorbankan pekerjaan intensifikasi, kelelahan karyawan, stres dan hasil tak terduga lainnya pada kesejahteraan karyawan.

Sementara itu, menurut Kowalski dan Loretto (2017) banyak bukti menunjukkan bahwa miskin kesejahteraan karyawan di tempat kerja dapat mengakibatkan dampak yang kurang baik pada kinerja organisasi dan produktivitas kerja.

Peran seorang manajer dalam mengembangkan perusahaan sangat penting, manajer harus punya keahlian yang mencukupi untuk melakukan manajemen yang baik. Manajer dituntut pula untuk bisa mengelola sumber daya manusia guna tercapainya tujuan perusahaan yang dicita-citakan. Pada CV. Steve Distribution penerapan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia yang dilakukan oleh para manajer dianggap masih kurang diterapkan pada sistem perusahaannya.

Berdasarkan hasil pra survei yang telah dilaksanakan oleh penulis di CV. Steve Distribution dalam upaya penerapan manajemen sumber daya manusia, maka diperoleh keterangan bahwa pelaksanaan manajemen sumber daya manusia sudah berjalan akan tetapi masih kurang maksimal. Adapun indikator pelaksanaan manajemen sumber daya manusia adalah.

**Tabel 1.** Indikator Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia

No	Proses MSDM	Keterangan	
		Dilaksanakan	Tidak dilaksanakan
1	Bagaimana Perencanaan	√	
2	Bagaimana Pengorganisasian	√	
3	Bagaimana Pengendalian		√
4	Bagaimana Rekrutmen	√	
5	Bagaimana Seleksi		√
6	Bagaimana Pengembangan		√
7	Bagaimana Kompensasi	√	
8	Bagaimana Pengintegrasian		√
9	Bagaimana Kedisiplinan		√

Berdasarkan uraian tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia sudah terlaksana tetapi dalam pelaksanaannya masih kurang maksimal dikarenakan kurangnya sumber daya manusia yang ada di CV. Steve Distribution.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh research gap pada penelitian- penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nursiti & Fedrick (2015), ditemukan hasil bahwa penerapan praktek MSDM sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kinerja karyawan pada perusahaan yang diteliti ini memiliki pengaruh terhadap kepuasan pelanggan dan loyalitas pelanggan pada perusahaannya, yang artinya bahwa kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan kualitas perusahaan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Rifai (2020) menjelaskan bahwa keunggulan persaingan pada perusahaan tersebut sangat ditentukan oleh praktek MSDM yang diterapkan oleh perusahaannya. Dengan strategi MSDM yang tepat, keunggulan SDM yang dimiliki perusahaannya juga dapat mendukung pencapaian keunggulan bersaing.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan dalam Susan (2019) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Samsudin dalam Rumawas (2018) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia secara individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.

### **Perencanaan**

Handoko dalam Saputra, Soleh dan Gayatri (2020) mengemukakan bahwa perencanaan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut. Perencanaan sumber daya manusia didirikan oleh keterkaitan utama antara perencanaan strategis dan manajemen sumber daya manusia. Perencanaan sumber daya manusia merupakan pengambilan keputusan dalam menyewa dan menepatkan staf dalam perusahaan. Keduanya melibatkan rancangan pekerjaan, rekrutmen, skrining, kompesasi, pelatihan, promosi, dan kebijakan pekerjaan.

### **Rekrutmen**

Pengertian rekrutmen menurut Handoko dalam Surianti dan Wijaya (2018) rekrutmen merupakan sebuah proses pencarian dan pemikatan terhadap calon pegawai (pelamar kerja) yang mampu untuk melamar sebagai pegawai. Menurut Samsudin dalam Sawalludin dan Rustandi (2020) Rekrutmen adalah proses pengumpulan calon pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana sumber daya manusia untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu. Menurut Siagian dalam Utomo (2022) bahwa rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.

### **Seleksi**

Menurut Simamora dalam Farizi dan Suparna (2019) proses pemilihan dari sekelompok pelamar, orang atau orang-orang yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada saat ini yang dilakukan oleh perusahaan. Menurut Sunyoto dalam Cupian, Zaky, Nurjaman dan Kurnia (2020) seleksi sumber daya manusia adalah proses perusahaan memilih sekelompok pelamar, yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada saat ini.

### **Kompensasi**

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (financial reward) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Menurut Oktaviana, Safita, Yopanggi, Putri, El-Farobie, Saprida (2021) adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Jenis dan Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif yang digunakan dalam sebuah penelitian mempunyai tingkat fleksibilitas yang lebih tinggi daripada penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kualitatif yang digunakan dalam sebuah penelitian memberikan kebebasan untuk memperoleh data atau informasi melalui tangan pertama.

### Informan Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan informan kunci (*Key Informant*) sebagai informan penelitian. Informan kunci ini merupakan orang – orang yang sangat memahami organisasi dan memiliki kepentingan di dalam organisasi sesuai dengan data atau informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

Informan kunci yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manajer Operasional
2. Manajer Marketing Wholesale
3. Manajer Marketing Retail

*Key Informant* dalam penelitian ini yaitu Manajer Operasional, Manajer Marketing Wholesale, dan Manajer Retail CV. Steve Distribution. Pada penelitian ini teknik yang digunakan dalam menentukan informan yaitu teknik *purposive sampling* yaitu penentuan informan berdasarkan berbagai pertimbangan tertentu. Pemilihan informan melalui pertimbangan bahwa para informan yang dipilih mengetahui informasi dan masalah secara mendalam dan dapat dipercaya menjadi sumber daya yang tepat.

### Fokus dan Dimensi Penelitian

Fokus penelitian harus ditetapkan dalam penelitian kualitatif dengan tujuan untuk memberikan batasan studi serta mengarahkan pelaksanaan penelitian. Fokus penelitian dalam penelitian kualitatif bersifat abstrak atau dapat berubah sesuai dengan latar belakang penelitian. Adapun yang menjadi fokus penelitian ini adalah mengetahui Praktek – Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia di CV. Steve Distribution saat ini & Perumusan model Praktek – Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia yang Efektif dan Efisien.

Penentuan dimensi merupakan hal yang penting dalam sebuah penelitian. Dimensi penelitian akan memberikan batasan dan arahan terkait data informasi yang ada kaitannya dengan penelitian yang akan dilakukan. Berdasarkan fokus penelitian tersebut maka dapat ditetapkan dimensi penelitian, yaitu Praktek-Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia yakni Perencanaan, Rekrutmen, Seleksi, Kompensasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia & model Praktek-Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia yang Efektif dan Efisien.

### Teknik Analisis Data

Terdapat beberapa macam metode yang digunakan dalam pendekatan kualitatif diantaranya adalah *ethnografi*, *historical*, *focus group*, *case study*, dan lain lain. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi kasus (*case study*) dikarenakan pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini dimulai dengan *how* (bagaimana) dan *why* (mengapa). Pada dasarnya penelitian dengan awalan pertanyaan “mengapa” dan “bagaimana” lebih eksplanatoris dan mengarah pada penggunaan strategi eksperimen, historis dan studi kasus (Yin, 2018). Studi kasus deskriptif

merupakan tipe studi kasus bertujuan untuk menggambarkan fenomena yang ada. Studi kasus eksplanatoris yaitu tipe studi kasus yang bertujuan untuk menjelaskan fenomena – fenomena yang terjadi pada suatu kasus. Sedangkan studi kasus eksploratoris adalah studi kasus yang memiliki tujuan untuk menemukan sesuatu atau menggali sesuatu yang belum pernah ada. Dalam penelitian ini, peneliti ingin menjelaskan mengenai fenomena – fenomena yang terjadi berkaitan dengan Praktek – Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia yang dilakukan oleh CV. Steve Distribution sehingga penelitian ini lebih cocok untuk menggunakan metode studi kasus explanatoris.

Dalam metode studi kasus terdapat dua bentuk, antara lain *multiple case study* dan *single case study*. Perbedaan yang mendasari antara *multiple case study* dan *single case study* adalah terletak pada jumlah studi kasus. Pada *multiple case study* terdapat dua atau lebih kasus yang dibahas dan diamati, sedangkan pada *single case study* hanya terdapat satu kasus yang akan dibahas. Pada penelitian ini akan membahas satu kasus saja, yaitu peran CV. Steve Distribution dalam menjalankan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia. Hal tersebut yang mendasari penggunaan *single case study* pada penelitian ini.

*Mupltiple case study* dan *single study* sendiri dibedakan menjadi dua tipe, antara lain *embedded* dan *holistic*. Menurut Yin (1994, 41) misalkan dalam meneliti sebuah program *holistic case study* digunakan ketika ingin meneliti sebuah program secara global atau umum, sedangkan *embedded case study* digunakan ketika ingin menganalisa satu per satu beberapa proyek yang ada pada sebuah program.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian terkait studi mengenai praktek-praktek manajemen sumber daya manusia di CV. Steve Distributin ini memiliki beberapa faktor-faktor yang telah peneliti simpulkan yaitu perencanaan, rekrutmen, seleksi, kompensasi dan pengembangan sumber daya manusia serta dampaknya dalam peningkatan kinerja karyawan dapat dilihat dari penerapan 5 (lima) strategi untuk mengetahui juga praktek-praktek manajemen sumber daya manusia yang ada di perusahaannya

Kesiapan perusahaan dalam perencanaan strategi jangka panjang pegawai telah dipersiapkan oleh pihak perusahaan dengan matang karena sebagai perusahaan dengan banyak pekerja serta kompetitor pasar yang cukupbanyak juga, maka pihak perusahaan harus lebih berhati-hati dalam mengambil langkah kedepannya dengan dimulai dari berbenah perusahaan dari internal yang mana merencanakan perkembangan perusahaan baik sumber daya manusianya maupun teknologi efisien. CV. Steve Distribution juga telah merencanakan jangka panjang dimulai dari awal perusahaan berdiri hanyalah distributor liquid vape hingga saat ini perusahaan sudah mempunyai bisnis liquid vape sendiri dengan memproduksi dan menjual produk secara langsung, tentunya langkah ini akan memberikan banyak keuntungan bagi pihak perusahaan karena tidak perlu selalu menggantung kepada produsen lain.

Tujuan rekrutmen dalam memenuhi kebutuhan perusahaan atas para pekerja baru memang sudah seharusnya untuk dilakukan oleh perusahaan demi memenuhi permintaan banyaknya penjualan di CV. Steve Distribution yang terus tumbuh ini, maka tentu pihak perusahaan harus membuka rekrutmen para pekerja baru guna memenuhi para pekerja yang baru ataupun memenuhi pekerjaan baru yang akan muncul ketika profesionalitas juga dibutuhkan. Perusahaan menggunakan berbagai metode untuk mendapatkan calon pekerja baru yang tentunya akan dites terlebih dahulu dan akan diterima sesuai kriteria perusahaan, media yang sering digunakan perusahaan untuk melakukan rekrutmen para pekerja baru meliputi promosi media sosial, penyebaran info lowongan pekerjaan mulut ke mulut ataupun rekomendasi dari para pekerja

perusahaan.

Seleksi para pekerja baru demi mendapatkan kandidat yang sesuai dengan keinginan perusahaan juga merupakan ketentuan oleh pihak CV. Steve Distribution agar perusahaan dapat memilah-milah manakan calon kandidat pekerja yang lebih pantas diterima dan mencerminkan perkembangan perusahaan di tahun-tahun berikutnya. Perusahaan telah menerapkan seleksi para pekerja baru demi mendapatkan kandidat yang sesuai dengan kriteria setiap manajer di perusahaan dengan *job desk* masing-masing, perusahaan melakukan proses pencarian kandidat pekerja baru melalui promosi media sosial hingga mengundang secara langsung untuk melaksanakan proses interview hingga sampai dapat bekerja bersama dengan CV. Steve Distribution, kriteria perusahaan yang dapat disimpulkan untuk penyeleksian calon kandidat pekerja ini biasanya diharuskan untuk mempunyai semangat kerja yang besar dikarenakan tuntutan kerja yang cukup sulit hingga memiliki pribadi yang bersosialisasi dengan baik agar meningkatkan pendapatan penjualan perusahaan melalui proses penjualan liquid vape dan distribusinya.

Pentingnya kompensasi agar membuat para pekerja lebih etos dalam bekerja agar mencapai tujuan perusahaan ini telah diterapkan secara bertingkat oleh CV. Steve Distribution dengan banyaknya bentuk kompensasi yang para pekerja bisa dapatkan, sebagai pemimpin perusahaan, CV. Steve Distribution juga telah merencanakan kompensasi- kompensasi apa saja yang dapat dinikmati oleh para pekerja guna menstimulus daya kerja para pekerja hingga perkembangan sumber daya manusia di perusahaan. Bentuk-bentuk kompensasi yang ada di perusahaan ini meliputi BPJS, uang makan, uang transportasi, uang lembur, uang gaji hingga uang bonus penjualan, hal ini juga diharapkan dapat memberikan dorongan ke para pekerja agar bekerja lebih giat lagi dan juga dapat berkontribusi lebih ke perusahaan juga.

Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai proses mendapatkan para pekerja yang unggul adalah hal yang wajib bagi CV. Steve Distribution yang dapat digolongkan perusahaan cukup baru ini, pihak perusahaan juga telah melakukan praktek-praktek pengembangan sumber daya manusia demi mendapatkan pekerja yang lebih unggul dengan programnya meliputi pelatihan seminar di luar perusahaan juga dapat memberikan banyak pengetahuan produk kompetitor sehingga dapat menganalisis keunggulan produk karyawan juga, pihak perusahaan juga berusaha mengembangkan semua pekerja dari tiap divisi dengan mengadakan acara kumpul bersama dan menghadirkan banyak pekerja lain dari divisi lain, diharapkan juga bahwa dengan adanya berbagai program pengembangan manajemen sumber daya manusia juga dapat meningkatkan keterampilan individu setiap pekerja hingga kerja sama tim yang baik dan akan meningkatkan pendapatan perusahaan juga dalam jangka waktu tertentu.

Model praktek-praktek sumber daya manusia yang ada di CV. Steve Distribution ini juga telah mencakup dari semua dimensi penelitian yang peneliti gunakan yaitu perencanaan perusahaan dalam rangka kedepan maupun perencanaan internal perusahaan, rekrutmen sumber daya manusia guna memperoleh pekerja baru untuk mengembangkan bisnis perusahaan, namun memang tidak terlalu berdampak pada efektif dan efisiensi perusahaan, oleh karena itu peneliti memberikan masukan di setiap dimensinya yaitu Perencanaan (Perencanaan strategi dan kecepatan dan inovasi) Rekrutmen ( Identifikasi, mencari, menentukan dan menyeleksi), Seleksi (Seleksi administratif, kualifikasi, sikap dan perilaku serta penempatan tenaga kerja) Kompensasi (Kompensasi Distributif dan Prosedural) dan juga Pengembangan SDM ( Pengembangan Formal dan Informal). Yakni diharapkan dapat meningkatkan efektifitas

dan efisiensi kinerja karyawan para pekerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terkait studi mengenai praktek-praktek manajemen sumber daya manusia di CV. Steve Distributin ini memiliki beberapa faktor-faktor yang telah peneliti simpulkan yaitu perencanaan, rekrutmen, seleksi, kompensasi dan pengembangan sumber daya manusia serta dampaknya dalam peningkatan kinerja karyawan. Praktek-praktek manajemen sumber daya manusia di CV. Steve Distribution dalam mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan yang efektif dan efisien ini dapat dilihat sudah dijalankan dengan baik oleh pihak perusahaan sehingga dapat mengetahui apakah praktek-praktek yang telah dijalankan ini memang berdampak terhadap perkembangan CV. Steve Distribution, keberhasilan perusahaan dalam mengembangkan dan melatih para pekerja terbukti dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia di perusahaan. Dapat disimpulkan juga bahwa CV. Steve Distribution meskipun perusahaan yang relatif baru namun dapat mengembangkan para pekerjanya dengan efektif dan efisien.

## SARAN

Praktek-praktek manajemen sumber daya manusia di CV. Steve Distribution dalam mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan yang efektif dan efisien ini dapat dilihat sudah dijalankan dengan baik oleh pihak perusahaan sehingga dapat mengetahui apakah praktek-praktek yang telah dijalankan ini memang berdampak terhadap perkembangan CV. Steve Distribution, keberhasilan perusahaan dalam mengembangkan dan melatih para pekerja terbukti dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia di perusahaan. Dengan semakin berkembangnya CV. Steve Distribution peneliti berharap bahwa pihak perusahaan selalu melakukan praktek-praktek pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia agar menjadikan perusahaan semakin bersaing di lingkup penjualan vape hingga pangsa pasar internasional. Dapat disimpulkan juga bahwa CV. Steve Distribution meskipun perusahaan yang relatif baru namun dapat mengembangkan para pekerjanya dengan efektif dan efisien.

## DAFTAR PUSTAKA

- Cupian, Z., Zaky, A., Nurjaman, F., & Kurnia, R. (2020). *Seleksi Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Farizi, M. A., & Suparna, A. (2019). *Proses Pemilihan Pelamar*. Yogyakarta: Andi.
- Handoko, T. H., Soleh, M., & Gayatri, R. (2020). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Baru Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nursiti, E., & Fedrick, H. (2015). Pengaruh Penerapan Praktek MSDM terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 13(2), 45-60.
- Oktaviana, A., Safita, I., Yopanggi, M., Putri, A. F., El-Farobie, R., & Saprida, I. (2021). *Kompensasi dan Imbalan Finansial*. Jakarta: Gramedia.
- Rifai, A. (2020). Keunggulan Persaingan Melalui Praktek MSDM. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 17(3), 78-89.
- Rumawas, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Samsudin, R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin, R. (2020). Rekrutmen dan Pengumpulan Calon Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 22(1), 15-27.

- Simamora, H. (2019). *Proses Seleksi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Baru Press.
- Siagian, S. P. (2022). Rekrutmen dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 24(1), 33-45.
- Sunyoto, D. (2020). *Seleksi Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Surianti, A., & Wijaya, R. (2018). *Proses Rekrutmen*. Yogyakarta: Andi.
- Utomo, P. (2022). Proses Pencarian dan Penarikan Pelamar. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 21(2), 50-65.