



## Analisis Sistem Rekrutmen dan Seleksi PT. Danisa Nusantara

*Analysis of the Recruitment and Selection System of PT. Danisa Nusantara*

**<sup>1)\*</sup> Hendri Irawan, <sup>2)</sup> Tika, <sup>3)</sup> Miftakhul Rizal Al Anfari, <sup>4)</sup> Ahmad Gunawan**

<sup>1,2,3,4)</sup> Universitas Pelita Bangsa Cikarang, Indonesia

\*Email: <sup>1)\*</sup> hendriirawan7731@gmail.com, <sup>2)</sup> rqmtika@gmail.com, <sup>3)</sup> rizal.alanfary@gmail.com,

<sup>4)</sup> ahmadgunawan@pelitabangsa.ac.id

\*Correspondence: Hendri Irawan

DOI:

10.36418/comserva.v2i09.581

### ABSTRAK

#### Histori Artikel

Diajukan : 27-12-2022

Diterima : 08-01-2023

Diterbitkan : 25-01-2023

Proses rekrutmen dan seleksi yang baik memungkinkan perusahaan mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan mau berkomitmen untuk kemajuan dan kesuksesan perusahaan. Penelitian ini dilakukan karena peneliti menganggap PT. Danisa Nusantara memiliki proses rekrutmen dan seleksi yang baik dilihat dari tingkat perputaran keluar dan masuknya karyawan yang rendah dan yang menandakan karyawan yang di rekrut adalah karyawan yang berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran sistem rekrutmen dan seleksi pada PT. Danisa nusantara. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif. Hasil dari penelitian menyatakan bahwa PT. Danisa Nusantara melakukan rekrutmen dengan tahapan sesuai dengan teori yang peneliti gunakan yaitu penyusunan strategi untuk merekrut, pencarian pelamar-pelamar kerja, penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok / penyaringan serta pembuatan kumpulan pelamar. Perusahaan juga tidak melakukan tes pengetahuan karena perusahaan menganggap bahwa tes tertulis tidak terlalu penting dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi karyawan di PT. Danisa Nusantara sudah dilakukan dengan baik mulai dari perencanaan sumber daya manusia sampai dengan proses rekrutmen dan seleksi. Semua kegiatan tersebut dilakukan sesuai dengan schedule perusahaan dan mengikuti prosedur yang telah dibuat perusahaan sebelumnya.

**Kata Kunci:** Rekrutmen; Seleksi; Perusahaan

### ABSTRACT

*A good recruitment and selection process allows the company to get a qualified workforce and be willing to commit to the progress and success of the company. This research was conducted because researchers considered PT. Danisa Nusantara has a good recruitment and selection process judging from the low turnover rate of leaving and entering employees and which indicates that the employees recruited are qualified employees. This study aims to find out an overview of the recruitment and selection system at PT. Danisa. The type of research used is descriptive qualitative research. The results of the study stated that PT. Danisa Nusantara conducts recruitment with stages in accordance with the theory that researchers use, namely the preparation of strategies for recruiting, the search for job applicants, the elimination of unsuitable applicants / screening and the creation of a group of applicants. The company also does not conduct knowledge tests because the company considers that the written test is not very important and suits the needs of the company. The results of this study show that the recruitment and selection process of employees at PT. Danisa Nusantara has been done well starting from human resource planning to the recruitment and selection process. All these activities are*

*carried out in accordance with the company's schedule and follow the procedures that the company has previously made.*

**Keywords:** *Recruitment; Selection; Company*

---

## **Pendahuluan**

Kehadiran globalisasi telah berdampak pada perubahan lingkungan strategis. Globalisasi merupakan peristiwa yang tidak dapat dihindari bagi suatu organisasi, baik organisasi publik, organisasi bisnis maupun organisasi sosial. Kondisi tersebut sehingga menimbulkan persaingan di berbagai bidang (Hermawanto & Anggraini, 2020). Agar mampu bersaing dan menciptakan organisasi yang mampu memiliki keunggulan kompetitif, setiap perusahaan harus siap untuk berkembang dan mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan, serta perlu menciptakan kreativitas dan inovasi (Halisa, 2020).

Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor-faktor lainnya selain modal usaha (Dewi, 2013). Oleh karenanya, SDM sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat (Mutafi, 2020).

Manajemen sumber daya manusia harus prosedural dan komprehensif. Ini berarti bahwa perencanaan tenaga kerja dilakukan secara strategis dan sistematis dalam memperkirakan jumlah dan kualitas pasokan tenaga kerja yang diminta di masa depan dengan menggunakan sumber informasi yang tersedia (Simanjuntak et al., 2021).

Rekrutmen bertujuan untuk memperoleh dan menyediakan sejumlah tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan untuk kebutuhan seleksi (Cupian et al., 2020). Dalam manajemen sumber daya manusia, perolehan karyawan meliputi proses rekrutmen, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi yang bertujuan mendapatkan karyawan yang berkompeten (Soetrisno, 2016).

Menurut (Mathis et al., 2015), rekrutmen adalah kegiatan mengumpulkan beberapa pelamar yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan dan kemudian membiarkan mereka bekerja di suatu perusahaan. Peran rekrutmen adalah untuk memanfaatkan segala sesuatu dengan sebaik-baiknya dan memberikan acuan bagi manajer untuk menempatkan karyawan di perusahaan (Abdillah et al., 2020). Seleksi adalah proses memilih dan menentukan sekelompok atau beberapa pelamar yang memenuhi syarat untuk menduduki jabatan yang tersedia di perusahaan sesuai dengan kondisi perusahaan (Hakim, 2017).

Menurut (Setiani, 2013) strategi pelaksanaan kegiatan rekrutmen dan seleksi menjadi penting karena prosedur rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh suatu perusahaan mempengaruhi kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan oleh perusahaan tersebut.

Selain kegiatan rekrutmen dan seleksi, perusahaan juga harus fokus pada kemampuan sumber daya manusia tersebut. Kompetensi adalah karakteristik dari diri seseorang yang secara langsung mempengaruhi keterampilan, kemampuan dan kinerja di tempat kerja (Elizar & Tanjung, 2018). Karyawan dengan kemampuan yang baik pasti memberikan kontribusi penting dan juga unggul dalam produktivitas perusahaan (Malaolu & Ogbuabor, 2013).

## **Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Menurut (Rukin, 2019), penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah. Pada penelitian ini, peneliti bermaksud untuk meneliti dan memahami proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh PT. Danisa Nusantara dengan menggunakan metode kualitatif.

### **2. Subjek dan Objek Penelitian**

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Danisa Nusantara yang mana berlokasi di Jl. Kemuning Raya No.26, RT.003/RW.005, Bojong Menteng, Kec. Rawalumbu, Kota Bks, Jawa Barat. Alasan peneliti memilih PT. Danisa Nusantara sebagai subjek penelitian karena tingkat perputaran keluar dan masuknya karyawan yang tidak stabil, yang membuat peneliti ingin mengetahui bagaimana cara perusahaan menjalankan strategi perusahaan khususnya proses rekrutmen dan seleksi.

### **3. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah wawancara dan observasi. Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu (Sugiyono, 2013). Wawancara yang digunakan peneliti adalah wawancara semi terstruktur. Wawancara semi terstruktur berarti peneliti menyiapkan beberapa pertanyaan yang akan ditanyakan kepada narasumber kemudian berimprovisasi dalam membuat pertanyaan selanjutnya berdasarkan jawaban yang diberikan oleh narasumber.

## **Hasil Dan Pembahasan**

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) adalah sebuah proses sistematis yang mencocokkan antara jumlah karyawan yang dimiliki oleh perusahaan sekarang dengan kebutuhan karyawan di masa yang akan datang guna untuk menjalankan proses kerja dan memenuhi kebutuhan perusahaan. Peneliti menyimpulkan bahwa perencanaan SDM di bagian produksi di PT. Danisa Nusantara sudah dilakukan dengan baik. Dikatakan baik karena jika dilihat dari teori, PT. Danisa Nusantara sudah melakukan proses perencanaan SDM dengan baik dan sesuai dengan teori yang digunakan. Perencanaan SDM yang baik akan berdampak pada baik pula pada perusahaan salah satunya pada proses rekrutmen dan seleksi.

Peneliti mengatakan baik karena proses rekrutmen ini dilakukan sesuai dengan hasil perencanaan yang dilakukan dengan baik dan seksama sehingga proses perekrutan memang dilakukan di saat yang paling tepat. Kemudian karena perencanaan yang baik pula maka proses perekrutan dapat dilakukan dan berjalan dengan lancar dan jarang mengalami masalah sehingga perusahaan dapat menjaga waktu dan biaya tetap terjangkau selama melakukan proses perekrutan dan seleksi. Dari sisi perekrutan sendiri dilihat dari proses mulai sampai dengan tahap seleksi, sumber yang digunakan, dan metode yang digunakan peneliti menyimpulkan bahwa proses rekrutmen sudah dilakukan dengan baik. Selain kesesuaian dengan teori dan hasil pembahasan di atas maka mengatakan bahwa setiap lowongan kerja yang diumumkan akan selalu ditanggapi oleh banyak pelamar sehingga waktu menunggu masuknya

lamaran cenderung cepat, kemudian dari keseluruhan calon pelamar yang masuk dapat dipastikan minimal 85% adalah calon pelamar yang sesuai dengan yang dicari oleh perusahaan sehingga potensi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai oleh perusahaan juga tinggi. Dari hal tersebut peneliti menyimpulkan bahwa proses perekrutan di bagian produksi di PT. Danisa Nusantara sudah dilakukan dengan baik. Sama halnya dengan proses seleksi yang dilakukan oleh bagian produksi di PT. Danisa Nusantara sudah dilakukan dengan baik. Proses seleksi ini dapat dilakukan dan berjalan dengan baik karena proses – proses sebelumnya seperti perencanaan SDM dan perekrutan juga berjalan dengan baik.

Peneliti menyimpulkan bahwa proses seleksi yang dilakukan oleh bagian produksi di PT. Danisa Nusantara sudah dilakukan dengan baik karena dilihat dari prosesnya yang dilakukan secara bertahap mulai dari wawancara, pemberian tes/ ujian, evaluasi ujian, pemberian orientasi kerja, dan pengawasan oleh supervisor membuat peneliti menyimpulkan demikian. Proses yang dilakukan seperti yang disebutkan pun sudah sesuai dengan teori pada umumnya. Kemudian kegiatan seleksi pun ditangani oleh orang yang berpengalaman dan memang mengerti bidang yang dilamar oleh calon pelamar (jabatan di bagian produksi) sehingga calon pelamar yang didapatkan adalah benar - benar calon yang sesuai dengan harapan dan kebutuhan perusahaan.

### **Tahapan Rekrutmen**

#### **1. Penyusunan Strategi untuk Merekrut**

##### **a. Menentukan Kualifikasi Pekerjaan**

Aspek penting dalam menentukan standar spesifikasi karyawan perusahaan yaitu motivasi kerja dan kepedulian karyawan terhadap kewajiban untuk mencapai target penjualan yang maksimal. Prestasi kerja karyawan baru tidak pasti dimana kadang ada yang bagus, kadang ada yang tidak memuaskan. Hal yang diperlukan dalam rekrutmen dan seleksi sebagai masukan bagi bagian HRD yaitu adanya proses rekrutmen dan seleksi yang ketat, adanya proses training setelah SDM tersebut dinyatakan lulus seleksi atau telah diterima bekerja di perusahaan. Hal yang perlu diperbaharui dalam melakukan rekrutmen dan seleksi yaitu adanya batasan usia minimum dan maksimum saat karyawan masuk, adanya batasan usia maksimum masa kerja karyawan

Menurut manajer HRD, perusahaan memiliki deskripsi pekerjaan untuk setiap karyawan dimana aspek yang dipertimbangkan dalam menyusun deskripsi pekerjaan untuk setiap karyawan yaitu melakukan pertemuan-pertemuan rutin dalam bentuk training dan sosialisasi tentang sejauh mana pencapaian target penjualan dan kondite (kualitas atau performance dari masing-masing karyawan) dalam menjalankan fungsi dan kewajiban sesuai dengan jabatan masing-masing yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

##### **b. Cara Karyawan akan direkrut**

Dalam melaksanakan rekrutmen, perusahaan membuat rancangan program rekrutmen terlebih dahulu dengan mengacu pada peraturan department tenaga kerja, melakukan diskusi dengan departemen HRD serta melakukan koordinasi dengan department HRD dimana karyawan tersebut akan dipekerjakan. Metode rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan selama ini dengan memasang iklan dan melalui referensi dari relasi kerja.

##### **c. Lokasi karyawan akan direkrut**

Sarana yang harus ada dalam menjalankan kegiatan rekrutmen yaitu media iklan, ruangan untuk melakukan interview, contoh produk yang akan dijual oleh perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa perekrutan karyawan dilakukan di kantor.

d. Waktu karyawan akan direkrut

Waktu perekrutan karyawan dilakukan adalah ketika perusahaan membutuhkan karyawan, dan ketika terjadi kekosongan saat karyawan yang keluar atau masa kontraknya telah selesai.

2. Pencarian pelamar-pelamar kerja

Sumber perekrutan karyawan yaitu sumber internal dan sumber eksternal serta manajer HRD menambahkan bahwa perusahaan juga memperoleh karyawan dari memasang iklan, relasi kerja dan dari karyawan sendiri. Alasan memilih sumber perekrutan tersebut yaitu untuk membuka peluang yang lebih besar untuk mendapatkan karyawan yang diinginkan menurut manajer pemasaran dan staff HRD. Menurut manajer HRD, sebagai cadangan karena rekomendasi dari karyawan kita sendiri tidak terlalu banyak sehingga mencari dari luar juga meskipun surat lamaran yang masuk tidak terlalu banyak juga. Metode rekrutmen yang digunakan perusahaan menurut manajer pemasaran dan staff HRD yaitu dari mulut ke mulut serta pengumuman di kantor, sedangkan menurut manajer HRD yaitu dengan memberikan informasi pada karyawan bahwa perusahaan sedang membutuhkan karyawan. Kekurangan dari metode rekrutmen yang selama ini dilakukan oleh perusahaan adalah jika perekrutan dari faktor rekomendasi karena kemampuan karyawan tersebut didasarkan oleh penilaian dari karyawan lama yang mengajukannya sehingga kadang terjadi kesalahan yang akhirnya membuat karyawan tersebut mengundurkan diri.

3. Penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok / penyaringan

Lamaran yang diterima harus disaring dengan menyisihkan individu yang tidak memenuhi syarat berdasarkan kualifikasi pekerjaan. Untuk itu, terdapat kriteria khusus untuk orang yang merekrut para pelamar dimana dia harus orang yang benar-benar tahu dan menguasai tugas dan kewajiban karyawan yang akan direkrut. Kendala yang dihadapi dalam proses rekrutmen yaitu jumlah lamaran yang masuk tidak banyak, ada pelamar yang dirasa belum siap untuk bekerja, ada yang meminta gaji terlalu besar,

4. Pembuatan kumpulan pelamar

Pelamar yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh perekrut dijadikan kandidat yang layak untuk posisi yang dibutuhkan. Dalam melaksanakan proses rekrutmen, calon tenaga kerja ditentukan berdasarkan usia, jenis kelamin, minimum pendidikan terakhir, postur tubuh (tinggi badan), kemampuan komunikasi, penampilan yang menarik serta hasil psikotest dan interview. Hal yang dilakukan setelah perusahaan merasa calon karyawan memenuhi syarat yaitu jika karyawan merupakan rekomendasi dari karyawan yang lama, maka karyawan yang baru akan dilihat terlebih dahulu, jika perusahaan merasa cocok, maka akan diikutkan proses seleksi.

Proses seleksi karyawan dilakukan sesaat setelah pelamar datang menyerahkan CV ke perusahaan. Jumlah seleksi yang dilakukan dalam setahun tergantung dari kapan pelamar datang menyerahkan CV ke perusahaan.

### **Tahapan Seleksi**

1. Tes Psikologis

dilakukan untuk memastikan apakah pelamar memiliki kepribadian dan mental yang baik untuk bekerja.

2. Wawancara Seleksi

Pihak yang melakukan wawancara yaitu bagian dari tim HRD. Pertanyaan yang sering ditanyakan yaitu pernah kerja di mana, sebagai apa, kenapa berhenti dari pekerjaan sebelumnya, apa

yang diharapkan dari perusahaan ini, kegiatan mereka sehari-hari. Kendala yang dialami dalam wawancara yaitu banyak pelamar yang memasukkan berkas lamaran secara gambling sementara mereka telah memasukkan berkas lamaran ke beberapa perusahaan serta pelamar tidak jadi datang karena terlalu banyak melamar di banyak perusahaan.

### 3. Pemeriksaan Referensi

Hal yang dilihat dari biografi calon karyawan yaitu usia, pendidikan terakhir, perusahaan sebelumnya ia bekerja, pengalaman kerja, lama kerja di perusahaan sebelumnya, tempat tinggal dimana nantinya ia akan ditempatkan di toko sesuai dengan lokasi tempat tinggalnya.

### 4. Evaluasi Medis (Tes Kesehatan)

Perusahaan melakukan tes fisik dan tes kesehatan pada saat seleksi karena karyawan perusahaan banyak yang keluar masuk, sehingga jika menggunakan tes akan merepotkan pihak HRD. Selain itu, selama ini tidak pernah ada masalah kesehatan atau penyakit menular karena rata-rata yang melamar di perusahaan merupakan hasil rekomendasi dari karyawan perusahaan.

Adapun beberapa tesnya yaitu:

- a. Tes Fisik : dilakukan untuk mengetahui kondisi tubuh pelamar apakah sehat dan sanggup untuk bekerja.
- b. Tes mata : dilakukan untuk mengetahui apakah pelamar memiliki masalah dengan penglihatannya atau tidak.
- c. Tes pendengaran : dilakukan untuk mengetahui apakah pelamar memiliki masalah dengan pendengaran atau tidak.

Hal ini dilakukan untuk memastikan apakah pelamar berada dalam kondisi yang prima dan siap untuk bekerja.

### 5. Wawancara oleh Penyelia

Atasan langsung (penyelia) merupakan orang yang bertanggung jawab atas para karyawan baru yang diterima. Penyelia memiliki kemampuan untuk mengevaluasi kecakapan teknis pelamar dan menjawab pertanyaan dari pelamar tentang pekerjaan tertentu secara lebih tepat. Perusahaan tidak melalui tahap ini dalam proses seleksi.

### 6. Keputusan Penerimaan

Seorang pelamar dinilai layak untuk bekerja di perusahaan bila pelamar tersebut memiliki kompetensi sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan dan lulus wawancara. Setelah proses seleksi, hal yang akan dilakukan perusahaan pada calon karyawan yaitu perusahaan akan menghubungi calon karyawan untuk tanda tangan kontrak dan menjadi karyawan di perusahaan sebagai karyawan tidak tetap. Untuk menjadi karyawan tetap, mereka harus melewati masa kontrak 2 tahun dimana setelah kontrak habis, mereka akan dijadikan karyawan tetap.

Dengan proses rekrutmen dan seleksi yang baik maka tentu menghasilkan hasil yang baik pula. Hasil yang dimaksud di sini adalah perusahaan mendapatkan karyawan yang paling baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam penelitian ini adalah karyawan di bagian produksi. Dengan mendapatkan karyawan yang baik, diharapkan karyawan tersebut dapat bekerja dengan baik dan membuat kontribusi yang baik dan berguna bagi perusahaan. Kontribusi yang baik bagi perusahaan tentunya akan membantu perusahaan bersaing dengan perusahaan lain dan membantu perusahaan berkembang menjadi lebih baik.

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian terhadap proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT. Danisa Nusantara dapat disimpulkan bahwa, 1) Proses seleksi dan rekrutmen karyawan khususnya dibagian produksi PT. Danisa Nusantara sudah dilakukan dengan baik dan sesuai dengan prosedur. 2) Proses rekrutmen di PT. Danisa Nusantara dimulai dari membuat rancangan program rekrutmen sampai seleksi pelamar yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan dan layak dengan posisi yang dibutuhkan. 3) Proses seleksi karyawan di PT. Danisa Nusantara dilakukan dengan 6 tahap yaitu, tes psikologi, wawancara seleksi, pemeriksaan referensi, tes kesehatan, wawancara oleh penyelia, dan keputusan penerimaan. 4) Metode rekrutmen yang digunakan PT. Danisa Nusantara menggunakan metode internal dan eksternal. 5) Setelah pelamar dinyatakan diterima di perusahaan, akan dilakukan orientasi kerja, setelah itu akan diberikan masa percobaan selama satu sampai dua minggu yang akan langsung diawasi oleh supervisor sampai dinyatakan pelamar bisa mandiri dalam melakukan pekerjaannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, L. A., Hasibuan, A., Purba, S., Tjiptadi, D. D., Sudarmanto, E., Solissa, F., Putra, A. H. P. K., Mistriani, N., Simarmata, H. M. P., & Manuhutu, M. A. (2020). *Human Capital Management*. Yayasan Kita Menulis.
- Cupian, C., Zaky, M., Nurjaman, K., & Kurnia, E. (2020). Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Berdasarkan Perspektif Islamic Human Capital. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 50–63.
- Dewi, R. S. (2013). Pengaruh faktor modal psikologis, karakteristik entrepreneur, inovasi, manajemen sumber daya manusia, dan karakteristik UKM terhadap perkembangan usaha pedagang di pasar tradisional (studi kasus pada pedagang sembako dan snack di Pasar Peterongan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1).
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Hakim, M. L. (2017). *Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia pada Kspps BMT Yamamus Jepara*. STAIN Kudus.
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia" Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14–22.
- Hermawanto, A., & Anggraini, M. (2020). *Globalisasi, Revolusi Digital dan Lokalitas: Dinamika Internasional dan Domestik di Era Borderless World*. LPPM Press UPN" Veteran" Yogyakarta.
- Malaolu, V., & Ogbuabor, J. E. (2013). *Training and manpower development, employee productivity and organizational performance in Nigeria: An Empirical investigation*.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2015). *Human resource management: Essential perspectives*. Cengage Learning.
- Mutafi, A. (2020). Pilar-pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Menghadapi Era Global. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20(2), 106–125.
- Rukin, S. P. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia.
- Setiani, B. (2013). Kajian sumber daya manusia dalam proses rekrutmen tenaga kerja di perusahaan. *Jurnal Ilmiah Widya*, 1(1).
- Simanjuntak, M., Kato, I., Sudarnice, S., Butarbutar, M., Sherly, S., Purba, S., Parinduri, L., Purba, B.,

Purnomo, Y. J., & Ismail, M. (2021). *Manajemen SDM*. Yayasan Kita Menulis.

Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. In Bandung: Alfabeta.



© 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).