



## Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kuantitas Tenaga Kerja Perusahaan di Perusahaan Bidang Jasa Event Organizer (Studi Kasus PT. BOAK GLOBAL SMARTINDO)

Zulfan Ramadani<sup>1</sup> Anggi Pasca Arnu<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Universitas Singaperbangsa Karawang <sup>2</sup>Dosen Universitas Singaperbangsa Karawang

### Abstract

Received: 3 November 2024

Revised: 14 November 2024

Accepted: 30 November 2024

Manajemen Sumber Daya Manusia telah menjadi penting bagi Perusahaan dimana akan dapat mempengaruhi Finance Perusahaan namun dengan cara mengelola Manusia atau Tenaga Kerjanya. Dalam penelitian ini menggunakan studi kasus pada PT. BOAK GLOBAL SMARTINDO untuk mengetahui bagaimana pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kuantitas Tenaga Kerjanya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan studi kasus serta di ikuti oleh bahan-bahan yang termasuk primer yakni laporan magang, sekunder yakni jurnal penelitian terdahulu serta bahan tersier yakni dari internet dan sumber lainnya.

**Keywords:** Tenaga Kerja, Manajemen Sumber Daya Manusia Research, Perusahaan, Event Organizer

(\*) Corresponding Author: deirtaxtore@gmail.com

**How to Cite:** Ramadani, Z., & Arnu, A. (2025). The Influence of Human Resource Management on the Quantity of Company Labor in Event Organizer Services Companies (Case Study of PT. BOAK GLOBAL SMARTINDO). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(3.C), 102-109. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/9904>

### INTRODUCTION

Manajemen Sumber Daya Manusia akhirnya disadari dari berabad-abad lalu semenjak manusia mulai hidup secara terorganisir dan terorganisasi, hal ini disadari karena pentingnya sebuah pengelola yang secara khusus mengelola satuan kerja maupun para tenaga kerja yang ada, dengan contoh bidang yang sudah hidup sejak lama seperti dibidang pertanian, keuangan, pemerintahan, dan jasa.

Namun, dengan adanya perkembangan yang dinamis, cepat, dan fluktuatif membuat setiap yang terlibat dalam lapisan bisnis harus menemukan sebuah metode-metode yang baru. Dalam peristiwa ini Manajemen Sumber Daya Manusia dipaksa untuk dapat menilai, memetakan, serta menjadi peramal bagi organisasi khususnya dalam mengatur tenaga kerja agar dapat mengambil langkah-langkah inisiasi kedepannya bagi perusahaan. Hal ini guna membuat sebuah lingkungan sosial yang berkompetitif sehat sehingga dapat menonjolkan diri dari kompetitornya.

Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, dimaknai bahwa seorang tenaga kerja itu adalah unsur penting bagi perusahaan, karena tenaga kerja adalah sumber energi bagi sebuah perusahaan itu sendiri. Hal ini dikarenakan perusahaan sangat bergantung dari kinerja yang dapat dihasilkan oleh tenaga kerja itu sendiri agar dapat mencapai tujuan utama perusahaan yakni mendapatkan keuntungan dari setiap proses bisnis yang dilakukan. Maka dari dengan perspektif lain maka apa yang melekat pada tenaga kerja tentunya akan menjadi pengaruh bagi kinerja



perusahaan sehingga membuat tenaga kerja adalah unsur utama dari sebuah Manajemen Sumber Daya Manusia dan juga sebuah perusahaan.

Ada sebuah teori yang mengatakan bahwa terdapat istilah 5m's of management yakni ada 5 unsur manajemen didalam sebuah perusahaan yaitu berupa *material, machinery, money, method and man*. Namun unsur yang paling utama adalah *man* itu sendiri karena 4m's lainnya tidak akan berguna secara optimal apabila tidak ada *man* dan pengelolaannya itulah mengapa Manajemen Sumber Daya Manusia menjadi tokoh penting guna menunjang tenaga kerja agar dapat lebih efisien, serta produktif.

Faktor-faktor yang menghubungkan antara tenaga kerja dengan perusahaan terhadap tujuan perusahaan yakni keuntungan memiliki banyak isu seperti kualitas tenaga kerja, demografi tenaga kerja, kuantitas tenaga kerja, upah tenaga kerja, dan lain sebagainya. Hal ini bisa kita lihat dari peristiwa COVID-19 yang menjadi isu utama Indonesia karena mempengaruhi sektor bisnis sehingga banyak perusahaan telah merumahkan para pekerjanya guna mempertahankan roda bisnis perusahaan, dari peristiwa tersebut tentunya telah mencerminkan pentingnya pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam strategis pendekatan yang memperhitungkan kuantitas tenaga kerja dimana kuantitas mempengaruhi besarnya total upah yang harus dihadapi perusahaan, dan dilain sisi kualitas para pekerja tentunya menjadi poin penting bagaimana perusahaan dengan bijak dan selektif untuk dapat mempertahankan seorang tenaga kerja itu sendiri atau dapat dikatakan bahwa proses rekrutmen tenaga kerja akan menjadi strategi pertama dalam mengimplementasikan Manajemen Sumber Daya Manusia yang selanjutnya melakukan tahapan pengalokasian tenaga kerja.

Rekrutmen, dan pengalokasian tenaga kerja merupakan ciri utama dari sebuah Manajemen Sumber Daya Manusia, karena sebelum mengelola tenaga kerja itu sendiri didalam sebuah perusahaan strategis proses rekrutmen dan pengalokasian tenaga kerja menjadi jalan pertama agar kedepannya dalam pengkonversian kinerja menjadi lebih efisien. Pengalokasian tenaga kerja itu sendiri adalah bagian dari proses rekrutmen namun rekrutmen belum tentu bagian dari pengalokasian tenaga kerja.

Rekrutmen atau proses perekrutan adalah sebuah tahapan yang termasuk kedalam strategis Manajemen Sumber Daya Manusia, karena dalam proses ini perusahaan akan menentukan siapa yang akan menjadi tenaga kerja perusahaan sehingga dalam tahapan ini juga tenaga kerja akan dinilai dari banyak faktor namun sebelum adanya perekrutan perusahaan biasanya akan menentukan apa saja yang dibutuhkan oleh perusahaan atau divisi dari sebuah perusahaan tersebut, tahapan ini disebut pengalokasian tenaga kerja. Perekrutan hanya akan terjadi apabila terdapat permintaan dari pengalokasian tenaga kerja yang membutuhkan tenaga kerja akan tetapi proses pengalokasian tersebut dapat juga dilakukan tanpa memerlukan proses rekrutmen dengan memanfaatkan tenaga kerja yang sudah ada.

Pada pengimplementasian Manajemen Sumber Daya Manusia yang dilakukan oleh PT. BOAK GLOBAL SMARTINDO mencerminkan bahwa adanya suatu pengaruh yang ditunjukkan dari pengalokasian tenaga kerjanya terhadap kinerja perusahaan, namun hal ini mempunyai beberapa faktor seperti kuantitas tenaga kerja, kualitas tenaga kerja, dan struktural organisasi perusahaan. Adapun yang menjadi poin penting dalam penelitian ini adalah apakah sebuah kuantitas

tenaga kerja bisa mempengaruhi kinerja perusahaan yang dimana dalam prosesnya terdapat beberapa faktor pendukung lainnya.

## **METHODS**

.Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, dengan pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia yang diarahkan pada Studi Kasus di PT. BOAK GLOBAL SMARTINDO dengan sumber-sumber data yang terdiri dari data primer yakni hasil pengamatan langsung, data sekunder data-data penelitian terdahulu; buku-buku dengan tema yang sejenis dan memiliki keterkaitan dengan topik yang dibahas dan juga data tersier yakni data-data yang diperoleh dari hasil pencarian dalam bentuk soft-copy maupun hard-copy namun tidak secara langsung mempunyai keterkaitan dengan topik yang dibahas. Pengolahan data dilakukan dengan cara sistematis dan selektif guna memberikan pendekatan yang akurat serta menggunakan model deduktif agar dapat menyimpulkan suatu hipotesis yang ada terhadap kebenaran yang terealisasikan dari penelitian ini.

## **RESULTS & DISCUSSION**

### ***Results***

#### **Profil Perusahaan PT.BOAK GLOBAL SMARTINDO**

PT Boak Global Smartindo adalah perusahaan yang bergerak di bidang event organizer dan manajemen acara. Kami didedikasikan untuk menciptakan pengalaman unik dan tak terlupakan bagi klien kami melalui perencanaan, pengelolaan, dan pelaksanaan acara-acara khusus. Sebagai EO yang berpengalaman, kami menyediakan layanan yang profesional, kreatif, dan berorientasi pada kebutuhan dan harapan klien. Sebagai perusahaan, kami mengikuti trend perkembangan teknologi dan tuntutan global.

PT Boak Global Smartindo bergerak dalam bidang perdagangan dan jasa. PT Boak Global Smartindo dalam pendiriannya diharapkan mampu menjembatani dan memberikan terobosan dalam berbagai isu dan kebijakan strategis Indonesia. Dengan semangat kebersamaan, kami bertekad untuk selalu membangun, berkarya dan unggul dalam memberikan pelayanan. Dengan ini diharapkan PT Boak Global Smartindo bisa menjadi “Oase” serta dapat bermitra bersama instansi pemerintah & swasta.

PT Boak Global Smartindo akhirnya menyadari bahwa merancang ide, menerapkan taktik dan strategi perawatan, dan mengubahnya menjadi program untuk meningkatkan kesadaran dan mencoba mengubah perilaku dan kebiasaan mereka yang tidak cocok menjadi baik, dan yang terpenting untuk membantu negara mensosialisasikan program-program bagus di dalam maupun di luar negeri merupakan sebuah tantangan, sebuah keseruan yang membuat PT Boak Global Smartindo terasa lebih “hidup”, semua yang terbaik dikhususkan untuk kebutuhan pelanggan karena kepuasan pelanggan adalah tujuannya,

Perusahaan ini tidak hanya tertarik pada bagaimana berkomunikasi dengan baik dengan klien tetapi juga peduli dengan hubungan emosional yang baik antara kedua belah pihak. Rasional kini semakin ditinggalkan. Apakah pertanyaan logis seperti fitur produk, fungsi, dan spesifikasi dipertimbangkan, konsumen atau publik sering mengambil keputusan berdasarkan emosi, itulah mengapa hubungan

emosional adalah kunci dari semua media promosi perusahaan ini. Prestasi tidak selalu berbentuk fisik, tetapi juga berupa jejak-jejak kesuksesan yang bisa ditinggalkan, Prestasi juga merupakan monumen, saksi kesuksesan.

Adapun visi dan misi yang dimiliki PT. BOAK GLOBAL SMARTINDO sebagai berikut :

a. Visi :

- Menjadi penyelenggara event yang super kompetitif, super kreatif, dan super inovatif yang mampu memberikan manfaat layanan jasa kepada para kliennya dan Menjadi motor penggerak ekonomi kreatif ditingkat regional, nasional dan global.

b. Misi :

- Melaksanakan kegiatan ekonomi berbasis ekonomi kreatif.
- Melaksanakan standar event secara profesional dan akuntabel.
- Bekerjasama dengan pemerintah dan swasta lain dalam pembangunan Indonesia.
- Menerapkan pola bisnis yang menjunjung tinggi nilai spiritual berdasarkan norma-norma agama, sosial kemasyarakatan, dan budaya.
- Menerapkan pola pemasaran yang berorientasi sosial, ramah lingkungan, peduli terhadap sesama, dan mampu menjadi contoh positif bagi sesama pelaku bisnis maupun masyarakat umum.
- Menawarkan ide-ide kreatif dan konsep-konsep sederhana yang inovatif namun berkualitas tinggi kepada para pelanggan.

Kemudian didalam internal perusahaan terdapat tugas-tugas operasional yang dimiliki perusahaan, antara lain :

a. Keamanan, Perijinan dan Perlengkapan

- Keamanan, Keamanan siapkan petugas keamanan dari internal. Bila event yang berskala besar perlu menggunakan petugas keamanan dari pihak kepolisian. Jumlah petugas tergantung dari besarnya event. Tugas dari petugas keamanan adalah mengamankan peralatan dan barang-barang selama event berlangsung. Selain itu, petugas keamanan juga mengamankan jalannya acara. Bila perlu, kita dapat melibatkan para preman di tempat tersebut agar acara terhindar dari kekacauan yang disebabkan oleh mereka juga.
- Perijinan, Perijinan diperlukan untuk setiap event. Ijin dari pihak pengelola gedung atau tempat, ijin dari RT dan RW setempat bila event diselenggarakan di lingkungan kompleks perumahan. Selain itu juga perlu mengurus Ijin dengan Polsek, Polres atau Polda tergantung skala Event. Ijin keramaian dari pihak kepolisian yang ditujukan kepada POLDA setempat minimal satu minggu sebelum acara dimulai. Bila memasang iklan signboard atau Giant Board, Banner dan spanduk perlu mengurus ijin reklame. Ijin keramaian dari pihak kepolisian yang ditujukan kepada POLDA setempat minimal satu minggu sebelum acara dimulai.

- Perlengkapan, Perlengkapan meliputi audio visual, seperti proyektor, mike, screen, meja dan kursi untuk para undangan dan para hadirin, panggung, backdrop, lighting dan peralatan lainnya seperti papan petunjuk, denah stand, flooring, podium, carpet, sekat ruangan, partisi pameran, dekorasi bunga, dekorasi air mancur, dekorasi ruangan, gate, sofa, level untuk panggung, ruang ganti pakaian/fitting room dan sebagainya. Penggunaan Audio visual untuk menyampaikan pesan, memberikan penjelasan atau instruksi atau perintah kepada panitia dan audience. Audio visual juga banyak digunakan untuk demonstrasi produk atau program. Audio Visual digunakan untuk menarik perhatian audience kepada agenda dari event tersebut.

#### b. Sumber Daya Manusia

SDM adalah Sumber Daya Manusia yang bekerja untuk kepentingan Event dan berkewajiban untuk mensukseskan Event tersebut. Untuk itu perlu dilakukan sebagai berikut:

- Menuliskan Job Desk atau daftar pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dari masing-masing anggota panitia.
- Bila dianggap perlu dalam menyiapkan SDM yang berkualitas dan profesional, lakukan induksi dan pelatihan.
- Kadang kala Event menggunakan tenaga sukarela/volunteers.
- Perlu keahlian khusus dalam penempatan anggota panitia agar dapat bekerja sesuai dengan kemauan dan kemampuan mereka.

Sumber Daya Manusia bisa berasal dari dalam organisasi namun dapat juga mengajak SDM dari luar yang diperoleh dari iklan atau relasi. Untuk mendapatkan Tenaga sukarela kita bisa menawarkan kepada sekolah, universitas dan organisasi atau komunitas. Namun, terlebih dahulu kandidat tersebut harus di pilih sesuai dengan posisi yang tersedia.

#### c. Publikasi Event

Kualitas publisitas sangatlah bergantung bagaimana event tersebut dilaksanakan dan dapat menciptakan hasil yang baik dan bermanfaat serta menimbulkan inspirasi bagi orang lain. Publisitas dapat diterapkan pada event untuk memperoleh popularitas yaitu berupa pengertian, kepercayaan, penghargaan, kekaguman dan sebagainya dari public.

- Publikasi Internal, Organisasi atau perusahaan mempublikasi kegiatan kepada seluruh karyawannya dan diharapkan mereka membantu memperluas publikasi tersebut kepada keluarga dan teman dan koleganya dan kemudian mereka meneruskan publikasi kepada pihak-pihak lain.
- Publikasi eksternal, publikasi kegiatan kepada pihak-pihak yang berada diluar lingkungan perusahaan.

#### d. Pelaksanaan Event

- Melayani kebutuhan media
- Melakukan komunikasi dan koordinasi
- Monitoring
- Memeriksa daftar pelaksanaan event

### **Faktor yang mempengaruhi Kuantitas Tenaga Kerja pada Perusahaan**

#### **a. Pola Rekrutmen Tertutup PT. BOAK GLOBAL INTERNASIONAL**

Rekrutmen merupakan salah satu fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada aspek pengadaan tenaga kerja yang khusus mendapatkan calon-calon karyawan yang kemudian akan diseleksi mana yang paling baik dan paling sesuai dengan persyaratan yang diperlukan, salah satunya yaitu melalui proses rekrutmen. Kualitas SDM suatu perusahaan tergantung pada kualitas suatu proses rekrutmen.

Rekrutmen juga bisa disebut dengan kata pengadaan. Pengadaan artinya adalah fungsi operasional dalam Manajemen Sumber Daya Insani. Hal ini merupakan masalah yang penting dan sulit, karena untuk mendapatkan dan menempatkan orang-orang yang kompeten, serasi, dan efektif tidaklah mudah.

Proses perekrutan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan selain memakan waktu yang cukup lama, juga membutuhkan biaya yang tidak sedikit. Banyak perusahaan yang tidak ingin dibebani dengan masalah proses perekrutan tersebut, namun jika perusahaan dapat mengatasi masalah ini dengan cara yang tepat, jujur, dan cermat maka dapat dipastikan perusahaan tersebut akan dapat menghemat biaya perusahaan dan mendapat calon tenaga kerja yang baik dan berkualitas.

PT. BOAK GLOBAL SMARTINDO telah terbukti menggunakan pola rekrutmen dengan dasar sistematis yang tertutup, hal ini dibuktikan dari kuantitas tenaga kerja yang dimiliki perusahaan tersebut sebanyak 6 orang dengan 1 orang berposisi sebagai Intern. Pola Rekrutmen tertutup ini dibuktikan melalui pengakuan para pegawai yang menyatakan bahwa mereka memiliki ikatan khusus dengan pemilik perusahaan seperti teman dekat, saudara, kerabat, dan bahkan anak kandungnya sendiri.

Memang pada umumnya terdapat banyak sekali metode dan model dalam pola rekrutmen tenaga kerja, salah satunya adalah model rekrutmen tertutup. Proses pelaksanaan rekrutmen dalam perusahaan pasti menerapkan suatu strategi dan model didalamnya. Model rekrutmen adalah suatu cara yang diterapkan suatu perusahaan yang mana perusahaan tersebut telah memilih model manakah yang paling tepat untuk diterapkan dalam merekrut karyawan. Setiap perusahaan memiliki dan menerapkan model rekrutmen yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhannya. Model rekrutmen pengaruhnya sangat besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan tersebut.

Model rekrutmen yang dapat dipilih oleh perusahaan dalam melakukan rekrutmen seperti iklan, employee referrals, walk-ins dan write-ins, depnakertrans, perusahaan pencari tenaga kerja, lembaga pendidikan, organisasi buruh, dan lain sebagainya. Perusahaan juga dapat memilih lebih dari satu metode, tergantung

situasi dan kondisi yang terjadi saat itu. Model perekrutan akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan.

Maksud dari model rekrutmen tertutup disini adalah sebuah perusahaan yang mana perusahaan tersebut tidak mengumumkan melalui media sosial dan lainnya jika akan merekrut karyawan baru tetapi perusahaan tersebut hanya mengumumkan melalui mulut ke mulut. Biasanya rekrutmen tertutup ini dilakukan oleh perusahaan yang baru saja berdiri contohnya perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu. Rekrutmen tertutup ini memiliki beberapa kekurangan, salah satunya adalah munculnya aspek-aspek nepotisme. Selain itu bersikap adil juga perlu diterapkan dalam merekrut karyawan. Adil dalam rekrutmen disini berarti memberi peluang kepada setiap pelamar.

b. Ruang Lingkup Bisnis Event Organizer

PT. BOAK GLOBAL SMARTINDO merupakan perusahaan dimana bergerak dalam bidang Event Organizer, dimana bidang jasa ini ternyata memiliki beberapa perbedaan yang lebih kompleks dari bidang jasa lainnya. Perbedaan itu dapat dilihat dari faktor pemasaran serta reputasi perusahaan yang akan mempengaruhi jumlah pendapatan. Diketahui dari beberapa pengamatan yang dilakukan bahwa perusahaan ini kerap sekali mendapatkan partner bisnis dari Instansi Pemerintahan sehingga memiliki reputasi yang cukup baik dan juga pendapatan yang bisa mencukupi kebutuhan perusahaan diwaktu-waktu jangka panjang.

Selain itu, karena perusahaan ini mengandalkan *fund-based-on-project* yang menjadi tantangan besar perusahaan maka dari itu PT. BOAK GLOBAL SMARTINDO mempunyai sistem Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mengelola tenaga kerjanya dengan efisien menggunakan rekrutmen tertutup serta kuantitas tenaga kerja yang tidak banyak.

c. Tenaga Kerja Relawan/*Voluntering*

Tenaga kerja relawan adalah sebuah tenaga kerja lepas/tanpa terikat kot rak jangka panjang dimana kontrak ini hanya berdasarkan project yang ada, ataupun hari yang diperlukan untuk memberikan sebuah benefit kepada para Tenaga Kerja Relawan ini. Hal ini digunakan dan dimanfaatkan oleh PT. BAOK GLOBAL SMARTINDO untuk mengefesiansikan beban keuangan internal mereka fengan memanfaatkan *volunteer*.

Hal ini dapat dilihat dari beberapa project/pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan tersebut menggunakan *volunteer* yang lebih murah ketimbang memakai tenaga kerja internal yang harus dibayar perbulan sehingga dapat meringankan beban keuangan, hal ini lah menjadi alasan dari perusahaan tersebut memakai tenaga kerja internal yang sedikit.

Tenaga Kerja *volunteer* ini juga cukup meringankan biaya operasional saat merekrutnya hanya perlu memilih *founder/partnership* yang mempunyai anggota *volunter* tersebut. Alasan selain memilih menggunakan *volunter* adalah tidak perlu memakan waktu untuk melatih tenaga kerja internal baru agar terbiasa dengan konsep pekerjaan, dan juga tidak perlu meragukan kualitasnya karena rata-rata *volunteer* yang dicari oleh PT. BAOK GLOBAL SMARTINDO adalah para tenaga kerja yang berpengalaman, hal ini tentunya cukup menguntungkan bagi perusahaan.

d. Konflik Kepentingan

Adanya pengaruh dari beberapa kepentingan yang dimiliki *owner* perusahaan dengan partnernya seperti adanya suatu *outstanding*, perjanjian bisnis seperti *clause*/klausula khusus, atau juga karena kepentingan pribadi. Oleh karena itu perusahaan PT. BAOK GLOBAL SMARTINDO tidak memiliki sebuah tenaga kerja internal yang banyak walaupun pekerjaan cukup berat.

### CONCLUSION

Jumlah kuantitas tenaga kerja yang dimiliki PT. BAOK GLOBAL SMARTINDO yang berjumlah tidak lebih dari 10 orang ternyata memiliki beberapa pengaruh yakni Pola Rekrutment Tertutup, Ruang Lingkup Bisnis Event Organizer, Tenaga Kerja Relawan, dan adanya Konflik Kepentingan. Dari ke 5 faktor tersebut ternyata merupakan hasil dari bentuk implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia, dimana pihak perusahaan memanfaatkan sebaik mungkin manusia manusia yang menjadi tenaga kerja internal maupun eksternal demi kepentingan perusahaan.

Dari hal yang dilakukan PT. BAOK GLOBAL SMARTINDO telah membuktikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia cukuplah penting, dimana dapat menghasilkan strategi untuk perusahaan agar dapat terus memanfaatkan sumber dayanya yakni manusianya. PT. BAOK GLOBAL SMARTINDO juga lebih rincinya telah melakukan strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dibagian Rekrutmen Sumber Daya, yakni dengan metode Rekrutmen Tertutup serta melakukan Rekrutmen Tenaga Relawan/volunteering.

### REFERENCES

- Priyono, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Zifatama Publisher, Sidoarjo, 2008.
- Fauzi Farchan, *Teknikal Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik sebuah Paradigma Pengukuran Kinerja*, *Risalah Jurnal dan Studi Pendidikan Islam* : 3(1), 2016, hlm. 42-62.
- Danie Adi S. R., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Prima Agus Teknik, 2022.
- Vip Paramarta, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik*, Cipta Media Nusantara, 2021.
- Ellyta Yullyanti, “Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada Kinerja Pegawai”, *Bisnis dan Birokrasi, Jurnal Administrasi dan Organisasi*, Vol. 16 No. 3, September 2009.
- Devira Pusparani, “Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, Dan Penetapan Kerja Karyawan”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 58 No. 2, Mei 2018.