



The Influence Of Human Resources In Employment Recruitment Process At Bri Branch Office Bengkulu For The 2020-2022

Pengaruh Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Bri Branch Office Bengkulu Periode 2020-2022

Lydia Gustina Putri ¹⁾; Tri Febrina Melinda ²⁾

¹⁾ Department of Digital Business Universitas Dehasen Bengkulu

²⁾ Department of Management Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ lydiagustinaputri0308@gmail.com ²⁾ trifebrina@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [19 Juni 2023]

Revised [30 Juni 2023]

Accepted [13 Juli 2023]

KEYWORDS

online recruitment, employees, work motivation



ABSTRAK

Rekrutmen adalah proses mencari dan memilih kandidat yang tepat untuk mengisi posisi tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sehingga dapat berkontribusi dalam mencapai tujuan bisnis yang telah ditetapkan. Proses rekrutmen meliputi pencarian kandidat, seleksi, dan penempatan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan kriteria yang telah ditetapkan. Selain itu, rekrutmen juga dilakukan untuk memperoleh variasi dalam hal latar belakang dan pengalaman kerja kandidat, sehingga organisasi dapat memiliki karyawan yang beragam dan dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan (Mangkunegara, 2009). Berhasil tidaknya suatu perusahaan atau organisasi dan target-target operasional tidak lepas dari peran karyawan yang berkompeten. Metode yang digunakan adalah studi kepustakaan dengan pendekatan deskriptif eksploratif.

ABSTRACT

Recruitment is the process of finding and selecting the right candidate to fill a certain position in an organization or company. This is done to ensure that the organization has a qualified workforce that suits the needs of the company, so that it can contribute to achieving the set business goals. The recruitment process includes searching for candidates, selecting and placing employees according to predetermined qualifications, competencies and criteria. In addition, recruitment is also carried out to obtain variety in terms of background and work experience of candidates, so that the organization can have diverse employees and can provide added value to the company. Employees are an important resource for the company, because they have the mind, talent, energy, desire, knowledge, feelings and creativity that are needed by the company to achieve the company's vision and mission (Mangkunegara, 2009). The success or failure of a company or organization and operational targets cannot be separated from the role of competent employees. The method used is a literature study with a descriptive exploratory approach.

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan (Mangkunegara, 2009). Berhasil tidaknya suatu perusahaan atau organisasi dan target-target operasional tidak lepas dari peran karyawan yang berkompeten. Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para karyawannya. Namun hasil kerjanya itu tidak akan optimal penuh muncul dari karyawan dan bermanfaat bagi perusahaan. Namun tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja pegawai, pihak organisasi atau perusahaan juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai karyawan mana yang patut diberi penghargaan atau karyawan mana pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan. Penilaian prestasi kerja bersifat umpan balik bagi karyawan itu sendiri. Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi (Sutrisno, 2009). Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:61). Namun banyak faktor yang dapat mempengaruhi ketika karyawan menjalankan pekerjaannya yaitu motivasi yang timbul dalam diri, apabila mempunyai motivasi yang tinggi untuk memberikan yang terbaik dalam bekerja hal itu akan berdampak terhadap kinerja yang dihasilkannya. Sutrisno,(2009) mengatakan bahwa prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di

dalam pekerjaannya. Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Dalam hal ini tentu seorang karyawan ketika dihadapkan dengan tuntutan dan beban tugas yang berlebihan serta dapat tekanan dalam pekerjaannya akan berhubungan dengan emosi. Tentu saja karyawan harus menggunakan kecerdasan emosional untuk dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik dalam kinerjanya. Hal itu bisa terjadi pada karyawan tetap tapi tidak dengan karyawan kontrak, sebab karyawan tetap bekerja lebih lama sampai tahun-tahun tertentu, sedangkan karyawan kontrak hanya berada dalam beberapa tahun saja.

Karyawan tetap adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif dari aktivitas organisasi. Karyawan adalah seorang pekerja dibawah perintah orang lain dan mendapat kompensasi serta jaminan (Hasibuan, 2006). Karyawan kontrak adalah karyawan yang diparibantukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rutin perusahaan, dan tidak ada jaminan kelangsungan masa kerjanya. Dalam kelangsungan masa kerja karyawan kontrak ditentukan oleh prestasi kerjanya. Semakin bagus prestasi kerjanya, karyawan kontrak akan dipertahankan oleh perusahaan, namun jika prestasi kerjanya tidak ada peningkatan maka perusahaan akan memberhentikan karyawan tersebut. Perbedaan status karyawan tetap dan karyawan kontrak yang diberikan perusahaan pada karyawannya masuk dalam pembentukan persepsi karyawan. Persepsi karyawan yang muncul akan mempengaruhi bagaimana prestasi karyawan tersebut dalam bekerja demi perusahaan sehingga mempengaruhi prestasi karyawan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan dalam perusahaan. Prestasi kerja karyawan dapat diukur setiap bulannya.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Secara umum, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengatur sumber daya manusianya. Sumber daya ini diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Dessler, G. (2000), sumber daya manusia adalah suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai, memberikan kompensasi, dan mengorganisasikan hubungan relasi, kesehatan dan keselamatan, serta isu keadilan yang dimiliki oleh pekerja dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang fokus pada fungsi staffing dalam proses manajemen. Kegiatan staffing di antaranya adalah menentukan kualifikasi calon pekerja, melakukan rekrutmen, seleksi kandidat, menyelenggarakan training and development, melakukan evaluasi performa, dan memberikan kompensasi pada pekerja. Manajemen sumber daya manusia seringkali juga disebut sebagai human resource management (HRM) dan manajemen personalia.

Menurut Henry Simamora (1997:212): "Rekrutmen (Recruitment) adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Sedangkan menurut Faustino Cardoso Gomes (1995:105):

Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen berlangsung mulai dari saat mencari pelamar hingga pengajuan lamaran oleh pelamar. Oleh karena itulah rekrutmen sebagai salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia tidak dapat dilepaskan kaitannya dengan kegiatan yang lain seperti deskripsi dan spesifikasi pekerjaan atau jabatan sebagai hasil analisis pekerjaan atau jabatan yang memberikan gambaran tentang tugas-tugas pokok yang harus dikerjakan.

Proses rekrutmen ini adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Hasil yang didapatkan dari proses rekrutmen adalah sejumlah tenaga kerja yang akan memasuki proses seleksi, yakni proses untuk menentukan kandidat yang mana yang paling layak untuk mengisi jabatan tertentu yang tersedia di perusahaan, setelah diadakan perencanaan SDM, dan analisis serta klasifikasi pekerjaan.

Proses penarikan karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Branch Office Bengkulu:

- a. Pelamar akan mengirim berkas secara Online dengan menggunakan website yang telah disediakan oleh BRI Branch Office Bengkulu dengan ketentuan yang telah ditetapkan,
- b. Untuk Pelamar yang lulus seleksi setiap tes akan diinformasikan melalui website recruitment yang telah ditentukan di awal.
- c. Pelamar yang lulus seleksi akan mengikuti tes ke tahap selanjutnya sampai dinyatakan lulus seleksi.

Tujuan Rekrutmen

Menurut Henry Simamora (1997:214), tujuan rekrutmen antara lain:



1. Untuk memikat sekumpulan besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon- calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.
2. Tujuan pasca pengangkatan (post-hiring goals) adalah penghasilan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal.
3. Upaya-upaya perekrutan hendaknya mempunyai efek luberan (spillover effects) yakni citra umum organisasi haruslah menanjak, dan bahkan pelamar-pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan-kesan positif terhadap perusahaan.

Tujuan utama dari proses rekrutmen dan seleksi adalah untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan untuk waktu yang lama. Meskipun tujuannya terdengar sangat sederhana, proses tersebut ternyata sangat kompleks, memakan waktu cukup lama dan biaya yang tidak sedikit dan sangat terbuka peluang untuk melakukan kesalahan dalam menentukan orang yang tepat. Kesalahan dalam memilih orang yang tepat sangat besar dampaknya bagi perusahaan atau organisasi. Hal tersebut bukan saja karena proses rekrutmen & seleksi itu sendiri telah menyita waktu, biaya dan tenaga, tetapi juga karena menerima orang yang salah untuk suatu jabatan akan berdampak pada efisiensi, produktivitas, dan dapat merusak moral kerja pegawai yang bersangkutan dan orang-orang di sekitarnya. Proses Pelaksanaan Rekrutmen

Beberapa langkah atau tahapan dalam proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi antara lain:

1. Perusahaan akan mengidentifikasi berapa banyak keperluan tenaga kerja yang akan di rekrut. Dimana Proses rekrutmen dimulai saat adanya karyawan yang telah melawati masa kontrak, karyawan dipindahkan atau dipromosikan ke posisi lain, ataupun mengajukan permintaan pengunduran diri.\
2. Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan Untuk memperoleh uraian jabatan (job description) dan spesifikasi jabatan (job specification) sebagai landasan dalam membuat persyaratan jabatan yang harus dibuat secara hati-hati dan sejelasa mungkin agar dalam Pengisian lamaran secara online didapatkan hasil sesuai keinginan perusahaan.
3. Menentukan Kandidat Pelamar Dua alternatif untuk mencari kandidat yakni dari dalam perusahaan atau dari luar perusahaan. Jika diambil dari dalam, apabila kebutuhan staf untuk masa yang akan datang telah direncanakan, maka perlu juga diketahui siapa kira-kira karyawan yang ada saat ini yang dapat dipindahkan atau dipromosikan ataupun berhenti sesuai dengan masa kontrak berakhir.
4. Memilih metode rekrutmen Metode rekrutmen yang dapat dipilih oleh perusahaan dalam melakukan rekrutmen seperti iklan lewat media sosial di web Resmi PT Bank Rakyat Indonesia(Persero) Tbk Branch Office Bengkulu ataupun Media Massa yakni Koran RB ataupun BE yang ada di Bengkulu.

Metode perekrutan calon karyawan baru terdiri dari:

- a. Metode Tertutup; yaitu perekrutan itu hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk menjadi relatif sedikit, sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik akan semakin sulit.
 - b. Metode Terbuka; adalah perekrutan tersebut diinformasikan secara luas melalui metode seperti memasang iklan pada media massa baik cetak maupun elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat ataupun media sosial yang lagi hits pada saat ini. Dengan metode terbuka ini diharapkan banyak lamaran yang akan masuk, sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas menjadi lebih besar.
5. Memanggil kandidat-kandidat yang memenuhi persyaratan jabatan yang telah lolos dari rekrutment online, setelah itu Mengumpulkan berkas-berkas lamaran mereka yang asli dan meminta mereka mengisi formulir lamaran pekerjaan yang telah disediakan untuk selanjutnya diproses dalam tahap seleksi
 6. Menyeleksi Kandidat Pelamar
Prosedur seleksi perlu dilakukan jika:
 - a. Pelaksanaan tugas pada jabatan yang akan diisi memerlukan ciri-ciri fisik dan psikis tertentu yang tidak dimiliki oleh setiap orang
 - b. Ada lebih banyak kandidat yang tersedia dibandingkan jumlah jabatan yang akan diisi.

Terdapat beberapa teknik atau metode seleksi yang dapat digunakan oleh perusahaan. Hal terpenting untuk diperhatikan adalah bahwa masing-masing teknik seleksi mengukur karakteristik tertentu, sehingga akan memberi informasi yang berbeda-beda mengenai kandidat. Pemilihan suatu

teknik/metode sebagai predictor dalam prosedur seleksi sangat tergantung pada: ciri-ciri pekerjaan, validitas dan reliabilitas metode, persentase calon yang terseleksi, dan biaya penggunaan teknik tertentu. Beberapa teknik seleksi yang sering digunakan adalah formulir lamaran, data biografi, referensi dan rekomendasi, wawancara, test kemampuan dan kepribadian, test fisik/fisiologis, test kesehatan dan Wawancara akhir.

7. Membuat Kontrak Kerja

Setelah proses seleksi dianggap cukup dan petugas rekrutmen sudah dapat menentukan kandidat terbaik untuk jabatan tertentu, maka selanjutnya perlu dipersiapkan penawaran kerja. Kegiatan pada tahap ini adalah mempersiapkan perjanjian kerja, dan mengenalkan apasaja Job Deskripsi yang harus dikerjakan bagi yang lolos seleksi.

Kelebihan dan Kekurangan Rekrutmen Online

1. Efisiensi Waktu

Ada kalanya pihak perusahaan memiliki jadwal padat sehingga mereka sulit meluangkan waktu untuk melakukan wawancara sehingga jadwal rekrutmen berlangsung lebih lama dari perkiraan. Adanya rekrutmen online tentu membantu menyelesaikan masalah ini.

Dilakukan secara online membuat waktu pelaksanaan rekrutmen lebih fleksibel. Kandidat dan perusahaan bisa menjadwalkan wawancara di luar jam kerja. Kondisi ini tentu saja menguntungkan bagi banyak pihak terutama bagi perusahaan. Tanpa harus memotong jam kerja yang bisa dipakai untuk menyelesaikan kewajiban dari perusahaan, tim perekrutan tetap bisa menjangkau kandidat baru secara efisien.

2. Hemat Biaya

Sudah jadi rahasia umum bahwa dalam proses rekrutmen ada banyak biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan. Entah itu biaya sewa tempat tes, penyediaan alat dan bahan tes, konsumsi kandidat, hingga biaya operasional agar tim perekrutan bisa menjalankan tugasnya dengan baik.

Dengan adanya proses rekrutmen secara online, hal tersebut dapat kita kurangi sehingga biaya rekrutmen akan jauh lebih hemat. Saat proses rekrutmen online, perusahaan hanya perlu menyediakan perangkat elektronik dan jaringan internet memadai.

3. Cepat dan Efisien

Selain itu, proses rekrutmen secara online dinilai lebih cepat dan efisien dibanding proses rekrutmen biasa. Bagaimana tidak, tanpa perlu menunggu dan berganti tempat, tim perekrutan bisa melakukan wawancara dengan sejumlah kandidat sekaligus dan bisa memperoleh penilaian yang dibutuhkan.

4. Miskomunikasi

Setelah membahas beberapa kelebihan proses rekrutmen secara online. Beberapa poin berikutnya akan membahas kekurangan. Kekurangan rekrutmen online yang pertama adalah miskomunikasi. Jaringan internet kurang memadai kerap membuat apa yang disampaikan kurang tersampaikan dengan baik. Dalam beberapa kasus, hal ini akan menimbulkan kesalahpahaman sehingga tim perekrutan kesulitan dalam menentukan apakah kandidat sesuai atau tidak.

5. Kendala Internet dan Peralatan Komunikasi

Kekurangan selanjutnya adalah soal jaringan internet dan peralatan komunikasi yang dipakai. Mungkin perusahaan menggunakan jaringan internet dan peralatan komunikasi memadai, tetapi belum tentu kandidat memiliki hal serupa. Hal ini tentu saja dapat mengganggu proses perekrutan.

6. Terlalu Banyak Distraksi

Selain itu, kekurangan dari proses perekrutan secara online adalah banyaknya distraksi di sekitar perekrut atau kandidat. Perusahaan mungkin bisa mengantisipasinya dengan meminta perekrut memilih tempat yang sepi untuk melakukan proses rekrutmen tetapi belum tentu kandidat melakukan hal yang sama. Akibatnya, ucapan tim atau kandidat mungkin tidak bisa tersampaikan dengan baik.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian ini menggunakan metode penelitian pendekatan deskriptif eksploratif. Dimana Untuk Rekrutmen Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia(Persero)Tbk Kantor Cabang Bengkulu Tahun 2020 s/d 2022, Jika akan dilakukan perekrutan dari luar, maka dapat dibuat kurvanya yaitu digunakan kurva rekrutmen, atau berapa jumlah orang yang harus melamar untuk bisa mengisi sejumlah posisi tertentu. Dibawah ini kurva pelamar di BRI BO Bengkulu tahun 2020-2022

560	- calon pelamar yang mengirim surat lamaran lewat sarana online
120	- kandidat dipanggil untuk seleksi
60	- kandidat dipanggil untuk seleksi tahap wawancara awal
48	- kandidat dipanggil untuk mengikuti Tahapan yaitu Psikotes



- 30 - kandidat yang dipanggil wawancara akhir
- 17 - kandidat yang dipanggil tes kesehatan
- 15 - pelamar yang diterima kerja



HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mendapatkan calon Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang bagus maka diperlukan proses yaitu Rekrutmen yang mana pada saat ini PT Bank Rakyat Indonesia(Persero) Tbk Kantor Cabang Bengkulu, sudah menggunakan Proses Rekrutmen secara Online. Untuk proses rekrutmen secara online memang memiliki kelebihan dan kekurangan, tetapi rekrutmen secara online ini bisa cepat dan efisien walaupun rekrutmen yang digunakan secara online.

Dari hasil rekrutmen Pegawai di PT Bank Rakyat Indonesia(Persero)Tbk Kantor Cabang Bengkulu dari tahun 2020 sampai dengan 2022 jumlah pelamar yang masuk mencapai 560 (lima ratus enam puluh) pelamar, dimana kalau lamaran dibuat secara manual tentu saja memakan waktu yang sangat lama, karena dari 560 Orang yang lulus seleksi hanya 120 Orang yang sudah sesuai kriteria perusahaan. Setelah melewati proses rekrutmen yang diterima hanya 15 orang dengan waktu rekrutmen selama 30 (tiga puluh) Hari. Sementara kalau melalui rekrutmen manual memakan waktu rata-rata 90 (sembilan puluh) hari kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Rekrutmen secara online dapat menjangkau jangkauan yang lebih luas yaitu penggunaan yang lebih mudah, hemat biaya karena umumnya meminimalkan biaya tenaga kerja, mempersingkat proses perekrutan. Penggunaan internet yang produktif untuk perekrutan telah mempermudah untuk pencari pelamar kerja yang lebih maksimal, dan lebih cepat dalam memproses dokumen pelamar yang masuk kedalam website online lowongan pekerjaan khususnya di PT Bank Rakyat Indonesia(Persero)Tbk Kantor Cabang Bengkulu. Pada saat ini untuk merekrut karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia(Persero)Tbk Kantor Cabang Bengkulu tidak perlu lagi digunakan perekrutan secara manual yang memiliki resiko besar untuk keamanan data dan waktu yang relatif lebih lama, cukup dengan bantuan Sofwer dapat membantu proses perekrutan karyawan sehingga lebih produktif dan efisien.

Saran

1. Rekrutmen dan seleksi yang baik akan memberikan hasil yang sangat berpengaruh bagi perusahaan. Semakin efektif proses rekrutmen dan seleksi, maka semakin besar kemungkinan untuk mendapatkan pegawai yang tepat bagi perusahaan.
2. Untuk pelamar yang ingin mengajukan permohonan supaya memperhatikan jaringan, supaya saat mendaftar lewat website online tidak terjadi gangguan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- . (2010). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Refika Aditama.

- Analisa, L. W., & RAHARDJO, M. 2011. Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada dinas perindustrian dan perdagangan kota Semarang) (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Arikunto, Suharsimi. 2002. Metodologi Penelitian, Bina Aksara. Yogyakarta.
- Arsyenda, Yoga. 2013. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja PNS (studi kasus: BAPPEDA kota Malang). Jurnal Ilmiah. Malang: Fakultas ekonomi dan bisnis, Universitas Brawijaya.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- H.B. Siswanto, Manajemen Tenaga Kerja, Bandung: Sinar Baru, 1987.
- H.B. Siswanto, Pengantar Manajemen, Jakarta: Bumi Aksara, 2005. Heidjarchman Ranupandojo, Manajemen Personalia Edisi Ketiga, Yogyakarta: BFFE, 1984.
- J. Panglaykin dan Hazil Tanzil, Manajemen Suatu Pengantar, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1981.
- M. Manullang, Manajemen Personalia, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1984.
- M. Manullang, Dasar-Dasar Manajemen, Yogyakarta: UGM Press, 2005.
- T. Hani Handoko, Manajemen Edisi 2, Yogyakarta: BFFE, 1990. Westra, Pokok-Pokok Pengertian Ilmu Manajemen, Yogyakarta: BPA AAN, 1980.
- Mangkunegara, 2009:61, Pengertian Karyawan,;
- Winardi, Dasar-Dasar Ilmu Manajemen, Bandung: Alumni, 1979.
- Agoes, S., & Ardana, I. C. (2011). Etika Bisnis dan Profesi: Tantangan Membangun Manusia Seutuhnya. Salemba Empat. Drucker, P. F. (2002).
- Innovation and Entrepreneurship Practice and Principles (Terjemah M). Harper & Row Publisher Inc.
- Filippo, E. B. (1994). Manajemen Personalia (Revisi). Erlangga.
- Marwansyah. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta.
- Prayitno, H. (2009). Pancasila Sebagai Sumber Etika.
- Henry Simamora (1997:214), tujuan rekrutmen
- Dessler, G. (2000), sumber daya manusia