

EVALUASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA UKM SAFFANAH CAKE & BAKERY

Amrin M. ¹, Yulinar²

^{1,2}Teknik Industri Agro, Politeknik ATI Makassar
amrin@atim.ac.id¹, yulinarmansyur@gmail.com²

ABSTRAK

UKM Saffanah Cake & Bakery adalah industry menengah yang bergerak dalam bidang pengolahan pangan yaitu roti. Manajemen sumber daya manusia dalam UKM masih terdapat banyak kekurangan yaitu mengenai sistem rekrutmen, pengembangan dan pelatihan, pemberian kompensasi dan K3. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi manajemen sumber daya manusia pada UKM Saffanah Cake & Bakery, agar kedepannya pengelolaan sumber daya manusia lebih terarah dengan konsep yang jelas sesuai dengan harapan UKM. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang dilakukan oleh UKM Saffanah Cake & Bakery sebagian besar belum berjalan dengan baik pada lima poin yaitu mencari analisis jabatan melalui analisis jabatan, menemukan calon yang tepat, memanggil calon yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan, menyaring dan menyeleksi kandidat, dan membuat penawaran kerja. Pengembangan dan pelatihan belum berjalan baik karena tidak ada jadwal secara rutin untuk pelatihan, serta bagian pemberian kompensasi juga belum berjalan baik karena tidak ada kompensasi yang diberikan oleh karyawan dan tidak ada tambahan upah lembur. Usulan perbaikan yang akan dilakukan yaitu merancang sistem rekrutmen karyawan UKM Saffanah cake & Bakery, membuat analisis jabatan yang berupa uraian jabatan (job description) dan spesifikasi jabatan (Job specification), membuat penialain kinerja dan membuat surat penawaran kerja.

Kata kunci: SDM, rekrutmen, karyawan, perancangan.

ABSTRACT

UKM Saffanah Cake & Bakery is a medium-sized industry engaged in food processing, namely bread. Human resource management in SMEs there are still many shortcomings, namely regarding the sistem of recruitment, development and training, compensation and K3. This study aims to evaluate human resource management in SMEs Saffanah Cake & Bakery, so that in the future the management of human resources is more focused with a clear concept in accordance with the expectations of SMEs. The results of this study indicate that the recruitment process carried out by UKM Saffanah Cake & Bakery mostly has not gone well at five points, namely seeking job analysis through job analysis, finding the right candidate, calling candidates who are considered to meet the job requirements, screening and selecting candidates, and make job offers. The development and training has not been going well because there is no regular schedule for training, and the compensation division has not gone well because there is no compensation provided by employees and there is no additional overtime pay. Proposed improvements to be made are designing a recruitment sistem for employees of UKM Saffanah Cake & Bakery, making job analysis in the form of job descriptions and job specifications, making performance appraisals and making job offer letters.

Keywords: Human resources, recruitment, employees, design.

PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan terdapat jenis faktor produksi yaitu sumber daya manusia, modal, material, mesin dan metode atau biasa disebut dengan istilah 5M (*man, money, materials, methods dan machine*). Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor internal yang memegang peranan penting mengatur, menjalankan dan mengendalikan sumber daya lainnya dalam kegiatan produksi dan operasional perusahaan. Hasil yang diperoleh perusahaan akan semakin tinggi jika kemampuan

dan kualitas dari sumber daya manusianya juga tinggi. Sumber daya manusia yang potensial dan berkualitas diperlukan suatu perusahaan yang bertujuan untuk pencapaian perusahaan secara optimal. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang potensial dan berkualitas maka perusahaan harus mampu menjalankan manajemen sumber daya manusia dengan baik .

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses memperoleh, melatih, menilai, dan kompensasi karyawan, dan memperhatikan hubungan antar karyawan atau tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, dan keadilan [1]. Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan dalam hal penarikan tenaga kerja, seleksi tenaga kerja, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun tujuan organisasi [2]. Pada umumnya manajemen sumber daya manusia dilakukan untuk memperoleh kinerja karyawan, hubungan kerja yang serasi antara para karyawan dan pekerjaannya sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja . Dengan demikian, masalah manajemen sumber daya manusia dianggap sebagai masalah yang kompleks dan perlu mendapatkan perhatian khusus dibandingkan dengan departemen lainnya.

UKM Saffanah Cake & Bakery merupakan salah satu industry menengah yang bergerak dibidang industry pangan pengolahan roti, terletak di jalan Samudra No. 5 Barandasi, kecamatan Lau, kabupaten Maros. UKM ini memproduksi berbagai jenis varian roti diantaranya Roti tawar, roti gulung, roti abon, burger, sosis, donat frozen, roti manis (coklat, keju, dan kacang). Pada saat melakukan penelitian, terdapat keluhan dari beberapa karyawan mengenai manajemen sumber daya manusia salah satunya masalah sistem perekrutan. Permasalahan yaitu karyawan dikeluarkan secara sepihak karena berbagai macam sebab mulai dari banyak absen karyawan, ada karyawan yang mengambil roti tanpa sepengetahuan bagian gudang, karyawan mengeluh mengenai pergantian jam kerja, ada karyawan dikeluarkan berdasarkan hasil voting, bahkan ada juga karyawan yang telah dikeluarkan kemudian dimasukkan kembali. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih memperhatikan proses rekrutemen agar tidak terjadi kesalahan yang mengakibatkan pemborosan dan kerugian baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan itu sendiri.

Penelitian terdahulu yang menggunakan analisis rekrutmen dan seleksi karyawan [3] yaitu proses perekrutan karyawan melalui media internet, media massa dan referensi karyawan. Setelah direkrut karyawan akan diseleksi dengan dua metode yaitu wawancara dan tertulis, kemudian setelah diterima karyawan akan diberikan pelatihan sambil bekerja. Penelitian lainnya yaitu [4] evaluasi sistem rekrutmen dan seleksi pegawai, dan hasil identifikasinya yaitu sistem rekrutmen dan seleksi pegawai yang dilakukan oleh yayasan Xaverius Palembang sebagian besar sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan teori sistem rekrutmen dan seleksi karyawan dari Soekidjo Notoatmodjo.

Dengan mengacu pada penelitian terdahulu diharapkan dengan melakukan evaluasi manajemen sumber daya manusia dapat mengetahui permasalahan pada UKM Saffanah Cake & bakery dan melalui perancangan sistem manajemen dapat memperbaiki permasalahan yang terjadi, maka dari itu penulis memilih judul penelitian tentang "Evaluasi manajemen sumber daya manusia pada UKM Saffanah Cake & bakery di Kabupaten Maros".

METODE PENELITIAN

Data dalam penelitian ini didapatkan dengan cara

- a. Penelitian lapangan yaitu suatu metode pengumpulan data yang dilakukan melalui penelitian langsung pada objek penelitian dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data antara lain:
 - a) yaitu Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab langsung dengan pihak-pihak yang terkait guna memperoleh keterangan dan informasi mengenai hal-hal yang menjadi objek penelitian
 - b) Observasi pengambilan data yang dilakukan dengan cara mengamati objek secara langsung
- b. *Study literature* yaitu mencari dan mengumpulkan teori-teori, konsep-konsep yang kiranya dapat dijadikan sebagai landasan teoritis bagi penelitian yang dilakukan. Teori-teori tersebut didapatkan dari laporan penelitian terdahulu, jurnal serta informasi lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

Setelah data diperoleh, langkah selanjutnya adalah mengevaluasi manajemen sumber daya manusia, yang terdiri atas empat kegiatan yaitu rekrutmen, pengembangan & pelatihan karyawan, pemberian kompensasi, dan kesehatan & keselamatan kerja. Proses evaluasi dilakukan menggunakan *gap analysis*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berikut adalah tabel data karyawan yang dikeluarkan dan dimasukkan tahun 2020 sampai 2021 pada UKM Saffanah Cake & Bakery.

Tabel 1. Data karyawan keluar tahun 2020-2021

Bulan dan tahun	Nama	Lama Kerja (tahun)	Penyebab dikeluarkan
Agustus 2020	Karmila	3	Banyak absen pasca menikah
Desember 2020	Erni	5	Banyak izin karena sakit
Januari 2021	Iwan	5	Mengambil roti digudang tanpa izin
	Fitri	2	Hasil voting
	Raidah	1	Hasil voting
April 2021	Hj. Sairah	2	Hasil voting
	Indriani	2	Kinerja menurun
Mei 2021	Ismail	6	Mengeluh masalah pergantian sistem kerja
	Hasan	6	Mengeluh masalah pergantian sistem kerja
	Rusdi	6	Mengeluh masalah pergantian sistem kerja
	Anwar	4	Mengeluh masalah pergantian sistem kerja

Tabel 2. Data karyawan masuk tahun 2021

Bulan	Nama	Lama Kerja (tahun)
Januari	Marwah	
	Nurjannah	
	Mirayanti	
	Sri wahyuni	
	Mutmainnah	
	Astrivo	
Mei	Indriani	2
Juni	Ismail	6
	Hasan	6
	Anwar	2

Berdasarkan proses rekrutmen UKM Saffanah Cake & Bakery, maka penulis melakukan analisis perbandingan antara teori yang dikemukakan oleh Salidi Samsudin tentang langkah-langkah proses rekrutmen dengan yang diterapkan pada UKM Saffanah Cake & Bakery dari hasil wawancara dengan kepala bagian produksi yang dipaparkan dalam tabel 3.

Tabel 3. Analisis perbandingan kajian teori sistem rekrutmen karyawan menurut Salidi Samsudin dengan yang ada di UKM Saffanah Cake & Bakery

Teori	Hasil Wawancara	Penerapan
Mengidentifikasi jabatan yang lowong Proses rekrutmen dimulai saat adanya bidang pekerjaan baru di perusahaan, karyawan dipindahkan atau dipromosikan ke posisi lain, mengajukan permintaan pengunduran diri, adanya PHK, atau karena pensiun direncanakan. Dengan melihat dinamika tersebut dan mencocokkannya dengan perencanaan sumber daya manusia yang sudah tersusun (jika ada) maka akan diketahui jabatan yang sedang lowong dan jumlah tenaga kerja dibutuhkan.	Mengidentifikasi jabatan yang lowong “Jika ada jabatan yang lowong, maka saya akan membuat laporan kebutuhan karyawan dan memberikannya kepada direktur untuk ditinjau dan melihat berapa jumlah karyawan yang dibutuhkan”	Sudah berjalan dengan baik. UKM Saffanah Cake & Bakery sudah melakukan identifikasi jabatan yang lowong dan kebutuhan karyawan.
Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan dilakukan guna memperoleh uraian jabatan (<i>job description</i>) dan spesifikasi jabatan (<i>job specification</i>) sebagai landasan dalam membuat persyaratan jabatan. Persyaratan	Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan “UKM ini, belum memiliki analisis jabatan yang menjadi landasan untuk persyaratan pekerjaan, sehingga karyawan yang direkrut tidak lagi diperhatikan latar belakang pendidikan ataupun spesifikasi”.	Belum berjalan dengan baik Analisis jabatan UKM Saffanah Cake & Bakery tidak berjalan dengan baik sehingga perusahaan kesulitan memperoleh <i>job description</i> dan <i>job specification</i> .

jabatan harus dibuat dengan teliti dan hati-hati agar penerapannya tidak ditemui banyak kebingungan yang akan mengganggu proses rekrutmen.

<p>Menentukan calon yang tepat Langkah berikutnya jika persyaratan jabatan telah tersusun, adalah menentukan “tempat” kandidat yang harus dicari. 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, perlu diketahui karyawan yang ada saat ini, yang dapat dipindahkan atau dipromosikan. Jika kandidat dicari dari luar perusahaan, maka perlu dipertimbangkan dengan cermat metode rekrutmen yang tepat untuk mendapatkan kandidat tersebut.</p>	<p>Menentukan calon yang tepat “UKM selalu merekrut calon karyawan dengan mencari kandidat baru dari luar UKM. Misalnya ada karyawan yang dikeluarkan bagian marketing maka langsung dicarikan pengganti padahal bisa saja karyawan lain yang mengisi jabatan itu apakah dipromosikan, dipindahkan atau karyawan mengerjakan tugas ganda asalkan sesuai dengan kebutuhan”.</p>	<p>belum berjalan dengan baik UKM Saffanah Cake & Bakery belum menentukan calon yang tepat saat proses rekrutmen dan selalu mengambil dari luar UKM. untuk memperoleh calon karyawan baru</p>
<p>Memilih metode-metode rekrutmen yang paling tepat Ada banyak metode rekrutmen yang dapat dipilih oleh perusahaan dalam melakukan rekrutmen seperti <i>employee referrals</i>, <i>walk-ins and write-ins</i>, perusahaan pencari tenaga kerja, lembaga pendidikan, organisasi buruh, dan sebagainya.</p>	<p>Memilih metode-metode rekrutmen yang paling tepat “Saat UKM ini ingin merekrut karyawan selalu menggunakan metode tertutup, tidak menyebarkan info lowongan pekerjaan melalui pamflet, media cetak ataupun media elektronik namun hanya memberitahukan kepada karyawan-karyawan di UKM bahwa ada jabatan yang lowong, ini dilakukan agar mengefisienkan biaya”</p>	<p>Sudah berjalan dengan baik UKM Saffanah Cake & Bakery menggunakan metode tertutup dalam merekrut calon karyawan dengan menginformasikan kepada karyawan untuk mencari calon pengisi kekosongan jabatan</p>
<p>Memenuhi persyaratan jabatan Memanggil para kandidat yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan, mengumpulkan berkas lamaran mereka, dan meminta mereka mengisi lamaran pekerjaan yang telah disediakan untuk selanjutnya diproses dalam tahap seleksi.</p>	<p>Memenuhi persyaratan jabatan “ Saat ada orang yang melamar pekerjaan maka berkasnya langsung diterima tanpa ada proses seleksi lebih lanjut”</p>	<p>Belum berjalan dengan baik Para calon karyawan UKM Saffanah Cake & Bakery belum memenuhi persyaratan jabatan karena tidak ada tahap wawancara ataupun seleksi</p>
<p>Menyaring dan Menyeleksi Kandidat Prosedur seleksi perlu dilakukan jika: 1) jabatan yang akan diisi memerlukan ciri-ciri fisik dan psikis tertentu yang tidak dimiliki oleh setiap orang; 2) terdapat lebih banyak kandidat yang tersedia dibandingkan jumlah jabatan yang akan diisi. Beberapa teknik seleksi yang sering digunakan antara lain formulir lamaran, tes fisik/fisiologis, referensi dan rekomendasi, data biografi, wawancara, tes kemampuan dan kepribadian, tes simulasi pekerjaan dan <i>assessment center</i>.</p>	<p>Menyaring dan Menyeleksi Kandidat “UKM Saffanah cake & Bakery belum menerapkan sistem ini, karena UKM hanya menerima berkas berdasarkan jumlah jabatan yang lowong, jadi mereka yang lebih dulu mengumpulkan berkas akan langsung diterima tanpa melalui proses seleksi terlebih dahulu.”</p>	<p>Belum berjalan dengan baik UKM Saffanah cake & Bakery belum menyaring dan menyeleksi kandidat yang melamar untuk jabatan tertentu.</p>
<p>Membuat Penawaran Kerja Setelah semua tahap seleksi selesai dan telah ditemukan kandidat terbaik untuk jabatan tertentu, selanjutnya yang perlu dipersiapkan adalah penawaran kerja. Termasuk disini adalah mempersiapkan perjanjian kerja, memperkenalkan secara lebih mendalam</p>	<p>Membuat Penawaran Kerja “ Disini belum ada kontrak kerja/perjanjian kerja, saat karyawan telah diterima bekerja, karyawan hanya dijelaskan sedikit tentang apa yang mereka kerjakan, kapan mulai bekerja dan berapa gaji yang akan diterima tanpa ada perjanjian yang ditandatangani”</p>	<p>Belum berjalan baik UKM Saffanah Cake & Bakery belum melaksanakan penawaran kerja karena perusahaan belum memiliki kontrak kerja/perjanjian kerja dengan calon karyawan.</p>

tentang peraturan dan kondisi kerja di perusahaan, dan memastikan kapan kandidat akan mulai bekerja. Dalam tahap ini juga diperlukan kandidat cadangan andai saja kandidat pertama menolak tawaran kerja atau terjadi hal yang tidak diduga.

Mulai bekerja	Mulai bekerja	Sudah Berjalan dengan baik
Tidak sampai penawaran kerja saja, ketika kandidat sudah menjadi karyawan maka yang bersangkutan masih perlu dibantu agar ia dapat bekerja secara optimal dan bertahan untuk waktu yang lama. Karyawan yang bersangkutan harus dimonitori dan dinilai kinerjanya secara teratur, serta diberikan pelatihan dan pengembangan. Pada tahap ini, petugas rekrutmen perlu mengkaji ulang cara-cara yang dipakai dalam merekrut dan menyeleksi karyawan. Hal ini sangat penting demi mencegah masalah-masalah yang mungkin timbul setelah karyawan diterima bekerja.	“ Jika ada karyawan yang baru masuk maka karyawan lama akan mendampingi mereka agar tidak mengalami kesulitan saat proses bekerja. kita juga setiap enam bulan menilai kinerja dari karyawan”	UKM Saffanah Cake & Bakery sudah memberikan bantuan dan arahan kepada para karyawan dalam melaksanakan tugasnya agar dapat bekerja secara optimal.

Sumber : Data diolah 2021

Tabel 4. Kesimpulan Perbandingan Teori Salidi Samsudi dan penerapan di UKM Saffanah Cake & Bakery

No	Teori	Penerapan
1	Mengidentifikasi jabatann yang lowong	Sudah berjalan baik
2	Mencari Analisi jabatan Melalui Analisis Jabatan	Belum berjalan baik
3	Menemukan calon yang tepat	Belum berjalan baik
4	Memilih metode-metode rekrutmen yang tepat	Sudah berjalan baik
5	Memanggil calon yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan	Belum berjalan baik
6	Menyaring dan menyeleksi kandidat	Belum berjalan baik
7	Membuat penawaran kerja	Belum berjalan baik
8	Mulai Bekerja	Sudah berjalan baik

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan Analisis perbandingan kajian teori sistem rekrutmen karyawan menurut Salidi Samsudin dengan yang diterapkan di UKM Saffanah Cake & Bakery diatas dapat dilihat bahwa diantara delapan sistem rekrutmen terdapat tiga sistem rekrutmen yang sudah berjalan dengan baik dan lima sistem rekrutmen yang belum dijalankan dengan baik yaitu pada poin mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan, menentukan calon yang tepat, memanggil calon yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan, menyaring dan menyeleksi calon kandidat dan membuat penawaran kerja.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data perbandingan diatas, ada delapan sistem rekrutmen menurut Salidi Samsudin, penerapannya dalam UKM Saffanah Cake & Bakery belum berjalan sepenuhnya. Diantara delapan sistem, hanya tiga yang berjalan dengan baik sedangkan lima lainnya belum berjalan dengan baik. Berikut pembahasan penerapan sistem rekrutmen pada UKM Saffanah cake & Bakery yang belum berjalan baik;

a. Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan

Analisis jabatan UKM Saffanah Cake & Bakery belum berjalan dengan baik sehingga perusahaan kesulitan memperoleh *job description* dan *job spessification*. Hal ini dikarenakan perusahaan tidak memperhatikan latar belakang pendidikan pelamar, dan *skill* yang dimiliki.

b. Menentukan calon yang tepat

UKM Saffanah Cake & Bakery belum mencari calon yang tepat untuk mengisi kekosongan jabatan, UKM langsung menerima calon yang mendaftar dari luar UKM tanpa menyeleksi untuk memperoleh calon karyawan baru, padahal bisa saja posisi yang kosong diisi oleh karyawan lain di dalam UKM.

- c. Memanggil calon yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan
Karena proses analisis jabatan tidak dilakukan dengan baik maka calon karyawan yang akan direkrut UKM Saffanah Cake & Bakery belum dianggap memenuhi persyaratan jabatan.
- d. Menyaring dan menyeleksi kandidat
UKM Saffanah cake & Bakery belum menerapkan sistem ini, karena perusahaan hanya menerima berkas berdasarkan jumlah jabatan yang lowong, jadi mereka yang lebih dulu mengumpulkan berkas akan langsung diterima. Sebaliknya yang terlambat maka berkasnya tidak akan diterima.
- e. Membuat penawaran kerja
UKM Saffanah Cake & Bakery belum melaksanakan penawaran kerja karena perusahaan belum memiliki kontrak kerja/perjanjian kerja dengan calon karyawan.

Pada penelitian ini penulis memberikan empat usulan perbaikan dalam sistem rekrutmen Saffanah Cake & Bakery, Berikut adalah usulan perbaikan ;

- a. Membuat rancangan sistem rekrutem yang baru
Rancangan sistem rekrutmen yang baru ini dibuat berdasarkan standar menurut teori Salidi Samsudin, ada beberapa kegiatan yang ditambahkan dalam rangkaian sistem seperti menyaring kandidat yang telah lulus berkas dengan tahap wawancara dan membuat penawaran kerja serta penandatanganan kontrak kerja antara kedua belah pihak.
- b. Membuat Analisis jabatan
Analisis jabatan dibagi atas dua bagian yaitu uraian pekerjaan (*job description*) dan spesifikasi pekerjaan (*job specification*), penulis membuat tiga bagian uraian pekerjaan dan analisis jabatan yaitu untuk posisi Kepala produksi, Karyawan produksi dan admin marketing. Analisis pekerjaan ini dibuat agar karyawan bisa bekerja sesuai yang dibutuhkan perusahaan.
- c. Membuat analisis kinerja
Analisis kinerja ini dibuat untuk mengetahui apakah kinerja yang dimiliki karyawan sudah sesuai dengan standar, agar karyawan yang dikeluarkan memiliki dasar penilaian bukan hanya atas dasar pribadi.
- d. Membuat surat perjanjian kerja
Surat perjanjian kerja dibuat untuk mencegah terjadinya pemecatan secara sepihak oleh perusahaan. Dengan adanya surat perjanjian kerja memberikan rasa tenang kepada kedua belah pihak, yaitu pihak pekerja dan pemilik karena sudah ada landasan jika terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Selain itu , untuk mengetahui tentang hak dan kewajiban masing-masing dari pekerja dan pemilik perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis atas penelitian yang dilakukan di UKM Saffanah Cake & Bakery, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia pada UKM Saffanah Cake & Bakery belum berjalan baik terutama pada bagian sistem perekrutan yaitu; yaitu mencari analisis jabatan melalui analisis jabatan, menemukan calon yang tepat, memanggil calon yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan, menyaring dan menyeleksi kandidat, dan membuat penawaran kerja. Begitupun pada bagian pelatihan & pengembangan karyawan dan pemberian kompensasi. Adapun usulan untuk UKM Saffanah Cake & Bakery yaitu merancang sistem rekrutmen karyawan pada UKM Saffanah Cake & Bakery, membuat analisis jabatan yang berupa uraian jabatan (*job description*) dan spesifikasi jabatan (*job specification*), membuat penilaian kinerja karyawan dan membuat surat penawaran kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- [2] Robbins, Stephen P. 1996. Perilaku Organisasi Edisi ke 7 (Jilid II). Jakarta : Prehallindo
- [3] William Santosa. 2016. Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Perusahaan Bihun Cahaya Tiga Tunggal. AGORA Vol. 4, No. 1, (2016). Surabaya : Universitas Kristen Petra
- [4] Klara Catur Nugraheni. 2017. Evaluasi Sistem Rekrutmen dan Seleksi Pegawai. Universitas Sanata Dharma : Yogyakarta