

Analisis Alur Pelaksanaan Perekrutan Calon Kandidat Posisi Blaster Menggunakan 5 Prinsip dalam Metode *Lean Thinking* (Studi kasus: Dept. Human Capital PT Pamapersada Nusantara Distrik Baya)

Alifia Aulia Septiani Salsabilla^{*1}, La Ode Ahmad Safar Tosungku²,

^{1,2}Program Studi Teknik Industri, Universitas Mulawarman, Jalan Sambaliung No. 9 Kampus Gunung Kelua, Samarinda

e-mail: ^{*1}alifiaauliasl@gmail.com, ²laodesafar@ft.unmul.ac.id,

(artikel diterima: 13-04-2026, artikel disetujui: 14-08-2026)

Abstrak

Proses perekrutan karyawan pada PT Pamapersada Nusantara Distrik Baya melibatkan beberapa tahapan dan pihak, sehingga berpotensi menimbulkan waktu tunggu, keterlambatan informasi, dan aktivitas administrasi yang tidak memberikan nilai tambah. Kondisi tersebut perlu dianalisis agar proses perekrutan berjalan lebih efisien dan efektif. Penelitian ini bertujuan menganalisis alur pelaksanaan perekrutan calon kandidat posisi Blaster menggunakan lima prinsip Lean Thinking, mengidentifikasi potensi pemborosan, serta menyusun rekomendasi perbaikan. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Data diperoleh melalui wawancara dengan staf Departemen Human Capital dan dokumentasi berupa SOP, formulir permintaan karyawan, serta dokumen pendukung selama PKL pada 8 Januari–8 Februari 2024. Analisis dilakukan dengan memetakan tahapan proses perekrutan, mengidentifikasi aktivitas bernilai tambah dan tidak bernilai tambah, kemudian mengevaluasinya berdasarkan prinsip value, value stream, flow, pull, dan continuous improvement. Hasil analisis menunjukkan bahwa proses perekrutan terdiri atas perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pendaftaran, penjadwalan tes, psikotes, wawancara psikolog, wawancara user, dan medical check-up. Potensi pemborosan ditemukan pada waktu tunggu antar tahapan, keterlambatan penyampaian informasi, dan administrasi yang belum optimal. Perbaikan yang direkomendasikan meliputi pendaftaran online, komunikasi berbasis email atau sistem terintegrasi, wawancara yang lebih terstruktur, dan integrasi antar tahapan. Dengan perbaikan tersebut, proses perekrutan diharapkan menjadi lebih efisien, efektif, dan transparan.

Kata kunci: efisiensi, human capital, Lean Thinking, perekrutan karyawan

Abstract

The employee recruitment process at PT Pamapersada Nusantara Baya District involves several stages and parties, creating potential waiting time, delays in information delivery, and non-value-added administrative activities. These conditions need to be analyzed to improve the efficiency and effectiveness of the recruitment process. This study aims to analyze the recruitment flow for Blaster candidates using the five principles of Lean Thinking, identify potential waste, and formulate improvement recommendations. A descriptive qualitative approach was used. Data were collected through interviews with Human Capital Department staff and documentation, including standard operating procedures, employee requisition forms, and supporting documents, during the internship period from January 8 to February 8, 2024. The analysis was conducted by mapping the recruitment stages, identifying value-added and non-value-added activities, and evaluating the process based on value, value stream, flow, pull, and continuous improvement. The results show that the recruitment process consists of workforce planning, candidate registration, test scheduling, psychological testing, psychological interviews, user interviews, and medical check-ups. Potential waste was identified in waiting time between stages, delays in information delivery, and suboptimal administrative activities. Recommended improvements include online registration, integrated email-based communication, more structured interviews, and better integration between stages. These improvements are expected to make the recruitment process more efficient, effective, and transparent.

Keywords: efficiency, employee recruitment, human capital, Lean Thinking

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam keberlangsungan dan pencapaian tujuan perusahaan. Ketersediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi sangat dipengaruhi oleh proses perekrutan yang efektif dan efisien. Proses perekrutan tidak hanya berkaitan dengan memperoleh kandidat yang memenuhi kualifikasi, tetapi juga mencakup serangkaian tahapan mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pendaftaran, seleksi, tes, wawancara, hingga pemeriksaan kesehatan. Apabila setiap tahapan tidak dikelola dengan baik, proses perekrutan dapat mengalami keterlambatan dan menimbulkan penggunaan sumber daya yang kurang optimal.

PT Pamapersada Nusantara Distrik Baya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pertambangan dan memiliki kebutuhan tenaga kerja yang cukup tinggi. Proses perekrutan karyawan pada perusahaan melibatkan beberapa tahapan, yaitu perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pendaftaran kandidat, penjadwalan tes, psikotes, wawancara psikolog, wawancara user, dan medical check-up. Banyaknya tahapan serta keterlibatan beberapa pihak dalam proses tersebut berpotensi menimbulkan hambatan apabila aliran proses dan informasi antar tahapan belum berjalan secara optimal.

Berdasarkan hasil pengamatan selama kegiatan Praktik Kerja Lapangan pada Departemen Human Capital, ditemukan beberapa kondisi yang berpotensi mengurangi efisiensi proses perekrutan. Permasalahan tersebut antara lain adanya waktu tunggu antar tahapan, keterlambatan penyampaian informasi kepada kandidat, serta proses administrasi yang masih belum optimal. Kondisi tersebut menunjukkan adanya aktivitas yang berpotensi termasuk ke dalam aktivitas yang tidak memberikan nilai tambah (*non-value added activity*). Apabila tidak dilakukan evaluasi, kondisi tersebut dapat menyebabkan proses perekrutan berlangsung lebih lama dan penggunaan sumber daya menjadi kurang efisien.

Permasalahan tersebut perlu dianalisis untuk mengetahui bagian proses yang memberikan nilai tambah maupun yang berpotensi menimbulkan pemborosan. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan adalah *Lean Thinking*. Pendekatan ini berfokus pada identifikasi nilai, pemetaan aliran nilai, penciptaan aliran proses yang lancar, penerapan sistem tarik, serta perbaikan berkelanjutan. Dalam penelitian ini, *Lean Thinking* digunakan untuk mengevaluasi alur perekrutan karyawan sehingga dapat diketahui aktivitas yang berpotensi menimbulkan pemborosan dan peluang perbaikannya.

Berdasarkan permasalahan tersebut, diperlukan analisis terhadap alur pelaksanaan perekrutan calon kandidat pada PT Pamapersada Nusantara Distrik Baya untuk mengetahui kondisi proses yang berjalan serta mengidentifikasi pemborosan yang terjadi pada setiap tahapan. Hasil analisis selanjutnya digunakan sebagai dasar dalam menyusun rekomendasi perbaikan yang sesuai dengan kondisi proses perekrutan di perusahaan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan alur pelaksanaan proses perekrutan calon kandidat pada PT Pamapersada Nusantara Distrik Baya, mengidentifikasi aktivitas yang berpotensi menimbulkan pemborosan berdasarkan lima prinsip *Lean Thinking*, yaitu *value*, *value stream*, *flow*, *pull*, dan *continuous improvement*, serta menyusun rekomendasi perbaikan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses perekrutan karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Pelaksanaan penelitian dilakukan melalui beberapa tahapan sebagai berikut:

1. Identifikasi masalah

Mengidentifikasi permasalahan pada proses perekrutan calon kandidat posisi Blaster berdasarkan hasil pengamatan selama kegiatan PKL pada Departemen Human Capital PT Pamapersada Nusantara Distrik Baya. Permasalahan yang menjadi fokus penelitian meliputi potensi waktu tunggu antar tahapan, keterlambatan penyampaian informasi, dan aktivitas administrasi yang belum optimal.

2. Pengumpulan data

Mengumpulkan data primer melalui wawancara dengan staf Departemen Human Capital yang terlibat dalam proses perekrutan. Data sekunder diperoleh melalui dokumentasi berupa SOP, formulir permintaan karyawan, dan dokumen pendukung proses rekrutmen. Pengumpulan data

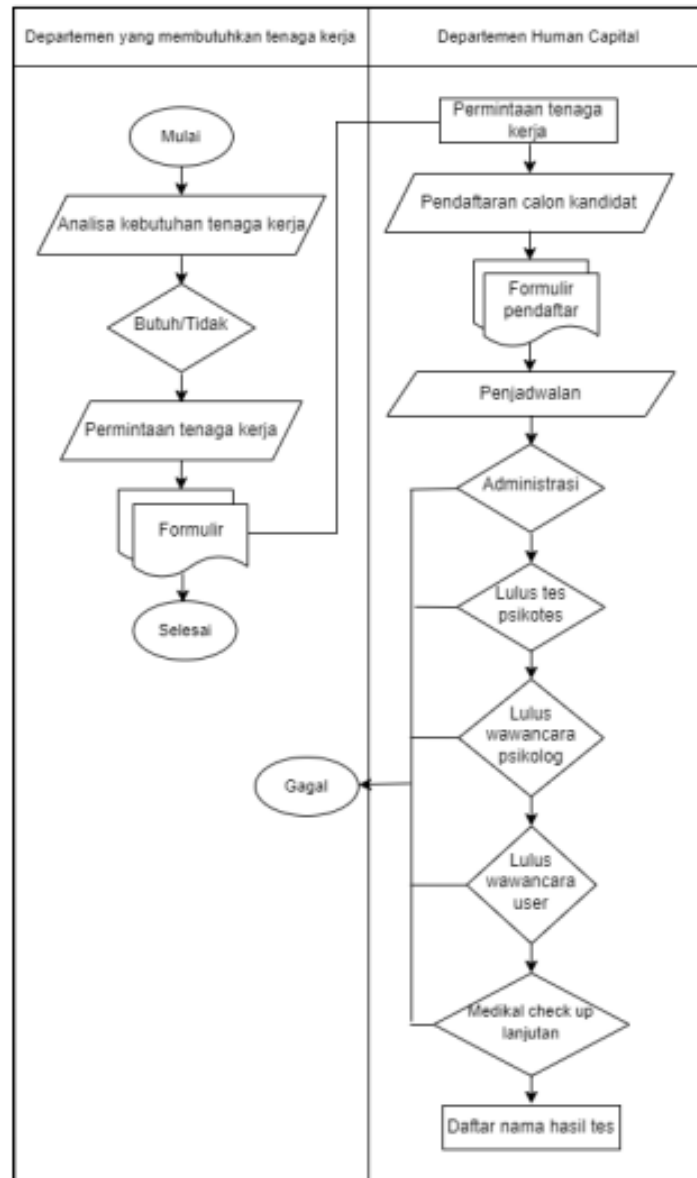
dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai proses perekrutan yang berlangsung secara aktual serta kesesuaiannya dengan prosedur yang berlaku.

3. Pemetaan alur proses perekrutan
Memetakan alur aktual proses perekrutan calon kandidat posisi Blaster berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi. Pemetaan mencakup seluruh tahapan, mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pendaftaran, penjadwalan tes, psikotes, wawancara psikolog, wawancara user, hingga medical check-up.
4. Identifikasi aktivitas proses
Mengidentifikasi aktivitas pada setiap tahapan proses berdasarkan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perekrutan. Aktivitas diklasifikasikan menjadi aktivitas yang memberikan nilai tambah (*value added*) dan aktivitas yang tidak memberikan nilai tambah (*non-value added*). Identifikasi ini digunakan untuk mengetahui aktivitas yang berpotensi menyebabkan pemborosan.
5. Analisis menggunakan lima prinsip Lean Thinking
Menganalisis proses perekrutan menggunakan lima prinsip Lean Thinking, yaitu:
 - a. Value, untuk menentukan nilai utama dalam proses perekrutan, yaitu memperoleh kandidat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
 - b. Value Stream, untuk menganalisis rangkaian aktivitas dalam proses perekrutan dari awal hingga akhir.
 - c. Flow, untuk men
 - d. gevaluasi kelancaran perpindahan kandidat dan informasi antar tahapan.
 - e. Pull, untuk mengevaluasi keterkaitan proses perekrutan dengan kebutuhan tenaga kerja yang diajukan oleh departemen.
 - f. Continuous Improvement, untuk menentukan peluang perbaikan berdasarkan pemborosan yang telah diidentifikasi.
6. Identifikasi pemborosan
Menentukan bentuk pemborosan yang terdapat dalam proses perekrutan berdasarkan hasil pemetaan dan analisis Lean Thinking. Pemborosan difokuskan pada waktu tunggu, keterlambatan penyampaian informasi, serta aktivitas administrasi yang tidak memberikan nilai tambah.
7. Penyusunan rekomendasi perbaikan
Rekomendasi diarahkan pada perbaikan proses pendaftaran, komunikasi dengan kandidat, pelaksanaan wawancara, dan integrasi antar tahapan untuk mengurangi waktu tunggu, meningkatkan kejelasan informasi, serta mengurangi aktivitas administrasi yang tidak bernilai tambah.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Tahap Pengumpulan Data

Tahapan pengumpulan data dilakukan melalui proses wawancara yang ditujukan kepada staf departemen Human Capital, kemudian hasil wawancara diubah menjadi *flowchart*. Proses perekrutan pada PT Pamapersada Nusantara Distrik Baya diantaranya proses perekrutan internal dimana karyawan tetap mengisi jabatan di atasnya yang sedang 31 kosong atau dapat juga melalui proses perekrutan karyawan seperti pada Gambar 1. di bawah ini



Gambar 1. Diagram Alur Perekrutan Karyawan

Berdasarkan gambar di atas terlihat secara jelas mengenai gambaran besar proses perekrutan karyawan pada PT Pamapersada Nusantara Distrik Baya. Proses perekrutan bisa di dapat dari internal yakni staff yang telah memenuhi kompetensi yang dibutuhkan untuk mengisi posisi yang kosong maupun dari eksternal bisa dari MIKAD maupun fresh graduate. Proses perekrutan karyawan akan diuraikan sebagai berikut.

1. Perencanaan kebutuhan tenaga kerja

Pada tahap ini, setiap departemen melakukan identifikasi kebutuhan jumlah karyawan berdasarkan beban kerja, posisi yang kosong, serta rencana pengembangan organisasi. Departemen yang membutuhkan tenaga kerja kemudian mengajukan formulir permintaan karyawan yang berisi informasi terkait jabatan yang dibutuhkan, kualifikasi, kompetensi, serta persyaratan lainnya kepada Departemen Human Capital. Selanjutnya, pihak Human Capital akan melakukan evaluasi terhadap permintaan tersebut dan menyusun rencana serta jadwal pelaksanaan proses perekrutan calon kandidat.

2. Proses pendaftaran

Calon kandidat yang berminat diharuskan memastikan bahwa informasi lowongan kerja yang diperoleh bersifat resmi, valid, dan tidak dipungut biaya. Setelah itu, kandidat mempersiapkan dokumen yang dibutuhkan, seperti *curriculum vitae* (CV), ijazah, transkrip nilai, serta dokumen pendukung lainnya. Proses pendaftaran ini menjadi tahap awal seleksi administrasi untuk menyaring kandidat sesuai kriteria yang telah ditentukan.

3. Penjadwalan tes

Kandidat yang lolos seleksi administrasi akan menerima informasi terkait jadwal pelaksanaan tes melalui media komunikasi seperti email atau WhatsApp. Informasi yang disampaikan mencakup waktu dan lokasi pelaksanaan, ketentuan berpakaian, serta perlengkapan yang perlu dipersiapkan oleh kandidat. Tahap ini sangat penting untuk memastikan kelancaran proses seleksi selanjutnya.

4. Pelaksanaan psikotes

Pada tahap ini, kandidat akan mengikuti serangkaian tes yang dirancang untuk mengukur kemampuan kognitif dan aspek psikologis, seperti kemampuan matematika dasar, kemampuan bahasa, pengetahuan umum, serta kepribadian. Psikotes biasanya dilaksanakan dalam waktu tertentu, misalnya sekitar dua jam, dan bertujuan untuk memperoleh gambaran awal mengenai potensi dan karakter kandidat.

5. Wawancara psikolog

Wawancara ini dilakukan oleh psikolog atau tenaga profesional untuk menggali lebih dalam aspek psikologis kandidat. Tujuannya adalah untuk memahami kepribadian, motivasi kerja, pengalaman hidup, serta kemampuan interpersonal kandidat. Hasil dari wawancara ini menjadi pertimbangan penting dalam menilai kesesuaian kandidat dengan budaya dan kebutuhan organisasi.

6. Wawancara user

Kandidat yang lolos tahap sebelumnya akan mengikuti wawancara dengan pihak user atau calon atasan langsung. Pada tahap ini, penilaian difokuskan pada kesesuaian kompetensi teknis, pengalaman kerja, serta kemampuan kandidat dalam menjalankan tugas sesuai dengan posisi yang dilamar. Selain itu, wawancara ini juga bertujuan untuk memastikan keselarasan antara kandidat dengan kebutuhan operasional departemen terkait.

8. *Medical check-up*.

Tahap akhir dalam proses perekrutan adalah pemeriksaan kesehatan. Kandidat yang telah lolos seluruh tahapan sebelumnya akan menjalani serangkaian tes kesehatan, seperti pemeriksaan tekanan darah, urine, fungsi paru-paru, serta pemeriksaan lainnya sesuai standar perusahaan. Tujuan dari tahap ini adalah untuk memastikan bahwa kandidat dalam kondisi kesehatan yang baik dan memenuhi persyaratan untuk bekerja di lingkungan perusahaan.

3.2 Tahap Analisis dan Pembahasan

Metode *Lean Thinking*, yang merupakan bagian dari konsep *Lean Management*, merupakan pendekatan yang berfokus pada upaya mengurangi pemborosan (*waste*) serta mengoptimalkan proses produksi maupun layanan agar lebih efisien dan bernilai tambah. Dalam konteks perekrutan karyawan, *Lean Thinking* dapat diterapkan untuk mengidentifikasi dan mengeliminasi aktivitas yang tidak memberikan nilai tambah (*non-value added activities/NVAA*), sekaligus mengoptimalkan aktivitas yang memberikan nilai tambah (*value added/VA*). Penerapan prinsip *lean* dalam proses perekrutan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi waktu, efektivitas proses, serta kualitas hasil seleksi karyawan. Oleh karena itu, analisis dilakukan berdasarkan lima prinsip utama dalam *Lean Thinking*, yakni.

1. Identifikasi Nilai (*Value*)

Berdasarkan tahapan-tahapan yang telah disebutkan sebelumnya, nilai rekrutmen dapat ditempatkan pada pencarian karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan visi perusahaan. Ini berarti bahwa selama proses perekrutan, fokus utama adalah untuk menemukan individu yang tidak hanya memiliki keterampilan dan kualifikasi yang sesuai dengan posisi yang ditawarkan, tetapi juga memiliki nilai-nilai yang sejalan dengan budaya dan misi perusahaan. Dengan demikian, nilai rekrutmen mencakup aspek kecocokan kualifikasi dan budaya, serta komitmen untuk menciptakan tim yang beragam dan berbakat yang dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan lebih efektif.

2. Identifikasi Aliran Nilai (*Value Stream*)

Kedua, dalam memahami proses perekrutan, penting untuk mengidentifikasi aliran nilai yang terjadi selama proses tersebut. Tahap-tahap seperti pendaftaran, tes, wawancara, dan pemeriksaan medis membangun aliran nilai yang signifikan dalam keseluruhan proses perekrutan. Setiap tahap ini memiliki peran yang penting dalam menilai kandidat dan memastikan bahwa mereka memenuhi persyaratan yang diperlukan untuk posisi yang ditawarkan. Misalnya, tahap pendaftaran adalah titik awal di mana calon karyawan memberikan informasi dasar mereka, sedangkan tes memungkinkan penilaian lebih mendalam terhadap keterampilan dan pengetahuan mereka. Wawancara memberikan kesempatan bagi pihak yang terlibat dalam perekrutan untuk mengevaluasi kepribadian, motivasi, dan kemampuan interpersonal calon karyawan. Sementara

itu, pemeriksaan medis memastikan bahwa calon karyawan memenuhi persyaratan kesehatan yang diperlukan untuk bekerja di lingkungan perusahaan.

3. Pemahaman Aliran Nilai (*Value Stream Mapping*)

Pemetaan aliran nilai (*value stream mapping*) bertujuan untuk memvisualisasikan seluruh proses perekrutan secara rinci. Melalui pemetaan ini, perusahaan dapat mengidentifikasi titik-titik yang berpotensi menimbulkan pemborosan, seperti waktu tunggu yang lama antar tahapan, keterlambatan dalam penjadwalan tes, atau proses administrasi yang masih dilakukan secara manual. Selain itu, pemetaan juga membantu dalam memahami hubungan antar aktivitas serta menemukan peluang untuk menyederhanakan proses. Dengan adanya *value stream mapping*, perusahaan dapat melakukan evaluasi secara lebih terarah dan berbasis data terhadap proses perekrutan yang berlangsung.

4. Menciptakan Aliran yang Lancar (*Create Flow*)

Keempat, tujuan utama dalam *Lean Thinking* adalah menciptakan aliran yang lancar tanpa pemborosan. Dalam konteks perekrutan, hal ini berarti mengurangi waktu tunggu antara tahap-tahap dan memastikan informasi serta kandidat bergerak melalui proses dengan cepat dan efisien. Misalnya, dengan meminimalkan waktu tunggu antara pendaftaran, tes, wawancara, dan pemeriksaan medis, perusahaan dapat meningkatkan responsifitas terhadap kandidat dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang tersedia. Ini berarti bahwa setiap tahap dalam proses perekrutan diintegrasikan dengan baik dan dilakukan secara bersamaan atau berurutan sesuai dengan kebutuhan, sehingga menciptakan aliran kerja yang lancar dan efisien.

5. Penyempurnaan Berkelanjutan (*Continuous Improvement*)

Prinsip terakhir adalah memastikan bahwa proses perekrutan terus diperbaiki. Ini melibatkan pengumpulan *feedback* dari kandidat yang mengikuti proses seleksi serta staf yang terlibat langsung dalam pelaksanaan proses perekrutan. Dengan menggali masukan dari kedua pihak ini, perusahaan dapat mengidentifikasi area perbaikan yang mungkin terjadi dan mengimplementasikan perubahan yang diperlukan pada sistem perekrutan mereka. Melalui proses umpan balik ini, perusahaan dapat memperoleh wawasan berharga tentang pengalaman kandidat selama proses seleksi, seperti transparansi informasi, keterlibatan interaksi, dan kejelasan prosedur. Selain itu, staf yang terlibat dalam pelaksanaan proses perekrutan juga dapat memberikan masukan tentang efektivitas metode yang digunakan, hambatan yang mereka temui, dan saran untuk meningkatkan efisiensi. Dengan memperbaiki proses perekrutan secara terus-menerus berdasarkan umpan balik dari kandidat dan staf, perusahaan dapat meningkatkan pengalaman perekrutan secara keseluruhan, meningkatkan retensi karyawan, dan memastikan bahwa sistem perekrutan mereka tetap relevan dan efektif dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan bisnis dan pasar tenaga kerja.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa proses perekrutan karyawan pada PT Pamapersada Nusantara Distrik Baya terdiri dari beberapa tahapan utama, mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja hingga *medical check-up*, yang masing-masing memiliki peran penting dalam menentukan kualitas kandidat. Namun, berdasarkan analisis menggunakan pendekatan *Lean Thinking*, masih terdapat aktivitas yang tidak memberikan nilai tambah (*non-value added*), seperti waktu tunggu antar tahapan, keterlambatan penyampaian informasi, serta proses administrasi yang belum optimal, sehingga menyebabkan proses perekrutan belum berjalan secara efisien. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mengoptimalkan sistem pendaftaran berbasis *online*, meningkatkan efektivitas komunikasi melalui email atau sistem terintegrasi, menyusun proses wawancara yang lebih terstruktur, serta memastikan integrasi antar tahapan untuk meminimalkan waktu tunggu. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi dan perbaikan secara berkelanjutan melalui pengumpulan umpan balik dari kandidat dan pihak internal guna meningkatkan efisiensi, efektivitas, serta kualitas proses perekrutan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.

- Burhanudin, B. (2021). Manajemen sumber daya manusia berbasis human capital. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 21(2), 123–134.
- Daft, R. L. (2020). *Management* (14th ed.). Cengage Learning.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Heizer, J., Render, B., & Munson, C. (2020). *Operations management: Sustainability and supply chain management* (13th ed.). Pearson.
- Husaini, U., & Utama. (2021). *Manajemen: Teori, praktik, dan riset pendidikan*. Bumi Aksara.
- Liker, J. K. (2021). *The Toyota way: 14 management principles from the world's greatest manufacturer* (2nd ed.). McGraw-Hill.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Human resource management: Gaining a competitive advantage* (11th ed.). McGraw-Hill Education.
- Ohno, T. (2019). *Toyota production system: Beyond large-scale production*. Productivity Press.
- Parry, E., & Tyson, S. (2021). *Managing people in a contemporary context: HRM digital transformation*. Routledge.
- Stone, D. L., Deadrick, D. L., Lukaszewski, K. M., & Johnson, R. (2019). The influence of technology on the future of human resource management. *Human Resource Management Review*, 29(2), 100–115.
- Tortorella, G. L., Fettermann, D., Anzanello, M. J., Sawhney, R., & Marodin, G. (2020). Lean manufacturing implementation: Leadership styles and contextual variables. *International Journal of Production Economics*, 224, 107–123.
- Wirawana, I. G. P., & Yunus, E. (2022). Implementasi Lean Thinking dalam peningkatan efisiensi proses bisnis. *Jurnal Teknik Industri*, 23(1), 45–56.
- Winarno, A., Rahayu, A., & Yuliana, E. (2020). Peran human capital terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 18(2), 89–101.
- Zaky, M. (2021). Analisis efektivitas rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja perusahaan. *Jurnal Manajemen SDM*, 5(1), 55–66.