

## **IMPLIKASI PENERAPAN STRATEGI SUMBER DAYA MANUSIA PADA EVENT ORGANIZER TANJUNGPINANG**

**Sigit Danianto<sup>1</sup>, Riyanti Ratnasari<sup>2</sup>, Dinda Meirany<sup>3</sup>, Muhammad Dzaky Naufal<sup>4</sup>,  
Satriadi<sup>5</sup>**

[sigitdanian69@gmail.com](mailto:sigitdanian69@gmail.com)<sup>1</sup>, [riantiiratnasari@gmail.com](mailto:riantiiratnasari@gmail.com)<sup>2</sup>, [dindameiran@gmail.com](mailto:dindameiran@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[dzkynaufalll@gmail.com](mailto:dzkynaufalll@gmail.com)<sup>4</sup>, [satriadi@stie-pembangunan.ac.id](mailto:satriadi@stie-pembangunan.ac.id)<sup>5</sup>

**STIE Pembangunan TanjungPinang**

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Implikasi Penerapan Input Dan Output Strategi Sumber Daya Manusia Terhadap Hangkate Outbond Provider and Event Organizer. Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan penelitian kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Implikasi Penerapan Input Dan Output Strategi Sumber Daya Manusia Terhadap Hangkate Outbond Provider and Event Organizer sudah dilaksanakan namun harus dikembangkan lagi karena pada dasarnya sumber daya manusia memiliki banyak perbedaan setiap individunya. Perencanaan (Planning) pada Hangkate Outbond Provider and Event Organizer telah dilakukan dengan baik melalui pelaksanaan terhadap perekrutan dan seleksi serta pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia. Secara pengorganisasian sumber daya manusia yang dimiliki oleh Hangkate Outbond Provider and Event Organizer masih melakukan pengembangan dan pelatihan agar dalam melayani konsumen dapat mencapai kepuasan. Karena Hangkate Outbond Provider and Event Organizer bergerak pada bidang jasa yang langsung menghadap konsumen. Aktuasi yang dilakukan sudah terlaksana namun belum maksimal karena sumber daya manusia yang dimiliki Hangkate Outbond Provider and Event Organizer harus terus terampil dalam menghadapi konsumen dengan memiliki watak yang berbeda-beda serta kemauan konsumen yang beraneka macam sehingga Sumber Daya Manusia yang dimiliki Hangkate harus siap menghadapinya dengan cara mencari jalan tengah di setiap permintaan konsumen dan itu harus menjadi perhatian bagi Sumber Daya Manusia Hangkate.

**Kata Kunci:** Pengembangan Sumber Daya Manusia, Implikasi, Hangkate.

### **Abstract**

*This research aims to analyze the implications of implementing input and output strategies for human resources on the performance of Hangkate Outbound Providers and Event Organizers. This research is research that uses qualitative research. The results of the research show that the implications of implementing input and output strategies for human resources on the performance of Hangkate Outbound Providers and Event Organizer have been implemented but must be developed further because basically human resources have many differences between each individual. Planning at Hangkate Outbound Provider and Event Organizer has been carried out well through the implementation of recruitment and selection as well as development and training of human resources. In terms of organizing human resources, Hangkate Outbound Provider and Event Organizer is still developing and training so that serving consumers can achieve satisfaction. Because Hangkate Outbound Provider and Event Organizer operates in the service sector that directly faces consumers. The actuation that has been carried out has been carried out but is not yet optimal because the human resources owned by Hangkate Outbound Provider and Event Organizer must continue to be skilled in dealing with consumers who have different characters and various consumer desires so that Hangkate's human resources must be ready to face them by looking for middle ground in every consumer request and that must be a concern for Hangkate's Human Resource Management.*

**Keyword:** Human Resource Development, Implications, Hangkate.

## 1. PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini telah membawa perubahan penting yang berkaitan erat dengan sistem dan konsep manajemen atau pengendalian organisasi, yang berbeda secara signifikan dengan masa sebelumnya. Untuk meraih keunggulan kompetitif yang efektif bagi perusahaan, segala hal harus disesuaikan dengan fokus pesaing. Saat ini, sektor perekonomian masih dikuasai oleh perusahaan-perusahaan yang dapat menghasilkan inovasi dan kreativitas dalam menyajikan ide-ide yang meningkatkan produktivitas perusahaan, memiliki esensi yang unik, dan mempunyai tenaga penjualan yang handal. Mereka berhasil menciptakan sesuatu yang menjangkau pasar dengan baik.

Meskipun peran sumber daya manusia menentukan alur proses bisnis dalam aktivitas perusahaan, namun banyak orang yang masih belum memahami pentingnya peran tersebut. Sumber daya manusia adalah kekayaan atau nilai yang dapat bertahan dengan menyesuaikan diri terhadap tantangan dalam lingkungan bisnis, dan SDM mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. SDM memberikan nilai tambah pada strategi persaingan perusahaan. Hal ini mencakup kemampuan inovasi dan kewirausahaan, kualitas unik, keterampilan khusus, layanan yang lebih terdiferensiasi, dan kemampuan produktivitas yang dapat dikembangkan seiring waktu tergantung pada kebutuhan dan pengetahuan.

1. Manajemen merupakan langkah-langkah perencanaan, pengaturan organisasi, kepemimpinan, dan pengelolaan sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. (Hayati et:al : 2019)
2. Sumber daya manusia dianggap sebagai modal krusial dan menjadi kekuatan pendorong utama dalam menjalankan semua kegiatan atau aktivitas sebuah lembaga, sehingga memerlukan pengelolaan yang efektif melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) (Aljabar 2020:4)
3. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu rangkaian proses di dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja para karyawan dengan cara meningkatkan intelektual, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman mereka. Tujuannya adalah agar hasil kerja yang dihasilkan oleh organisasi memiliki nilai dan kualitas yang optimal (Yuniarsih, Rahman Saleh : 2022)
4. Manajemen sumber daya manusia adalah gabungan antara pengetahuan ilmiah dan keterampilan praktis dalam mengelola hubungan dan kontribusi tenaga kerja secara efektif dan efisien, dengan tujuan membantu mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara menyeluruh (Hasibuan : 2019)
5. Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu proses yang terstruktur untuk memprediksi kebutuhan (demand) dan ketersediaan (supply) SDM pada masa mendatang (Kawiana, 2020).
6. Rekrutmen dan seleksi tenaga kerja (SDM) dalam lingkungan pendidikan adalah proses pencarian, penemuan, perekrutan, dan penentuan sejumlah individu, baik dari internal maupun eksternal institusi pendidikan, dengan kualifikasi, keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang sesuai untuk mengisi posisi pekerjaan yang tersedia, dengan tujuan memilih calon yang paling cocok dan kompeten (Nurmasyitah : 2023)
7. Perekrutan adalah langkah-langkah yang dilakukan untuk memperoleh karyawan yang memenuhi kriteria yang dibutuhkan oleh suatu organisasi untuk mengisi posisi jabatan yang tersedia (Suparyadi : 2019)

8. Seleksi adalah serangkaian tindakan yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi untuk memutuskan calon pegawai mana yang paling sesuai (memenuhi kriteria) untuk diterima menjadi pegawai, serta calon mana yang sebaiknya ditolak untuk diterima sebagai pegawai (Destler : 2020)
9. Seleksi adalah langkah pengumpulan data dan informasi yang diperlukan untuk menentukan calon mana yang akan diangkat atau diterima sebagai karyawan dalam suatu perusahaan, dengan memperhatikan rencana SDM perusahaan, persyaratan jabatan, ketentuan hukum yang berlaku, prosedur yang telah ditetapkan, serta kebutuhan dan kepentingan dari calon karyawan itu sendiri. (Widodo : 2021)
10. Pelatihan adalah cara yang dipakai untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan sumber daya manusia yang telah mengisi suatu posisi atau pekerjaan dalam suatu perusahaan atau organisasi (Zainal et.al : 2020)

Peningkatan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi sangat penting untuk menjalankan dan meningkatkan cara kerja para karyawan yang ada di Hangkate. Kurangnya Sumber Daya Manusia terhadap karyawan seringkali mengakibatkan kerugian bagi CV Hangkate seperti tidak produktif dalam menjalankan tugas yang telah diberikan, bekerja tidak sesuai dengan struktur yang sudah diberikan, dan memberikan pelayanan yang kurang terhadap konsumen yang telah memakai jasa Hangkate.

Karyawan memiliki tugas dan fungsi yang telah di mandatkan kepadanya untuk dilaksanakan. Karyawan harus memberikan pelayanan terbaik dengan dilakukannya struktur kinerja yang telah diberikan oleh atasan sehingga citra yang diberikan kepada Hangkate dan konsumen yang telah memakai jasa Hangkate Outbond Provider And Event Organizer. Menurut Mutiara S. Panggabean (2020:74), Sumber daya manusia (SDM) merupakan serangkaian aktivitas yang mencakup manajemen, perencanaan, kepemimpinan, dan pengawasan terhadap berbagai kegiatan seperti analisis pekerjaan, rekrutmen, evaluasi kinerja, pengembangan, promosi, kompensasi, dan terminasi kerja. Tujuan dari semua ini adalah mencapai target yang telah ditetapkan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses yang melibatkan penanganan beragam isu terkait dengan karyawan, pegawai, manajer, dan tenaga kerja lainnya dalam upaya mendukung aktivitas perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah penggabungan pengetahuan ilmiah dan keahlian praktis dalam mengelola hubungan dan kontribusi tenaga kerja dengan cara yang efektif dan efisien untuk membantu mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara menyeluruh.

Tujuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan atau menerangkan Penerapan Strategi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Event Organizer Tanjungpinang studi kasus pada Hangkate Outbound Provider And Event Organizer. Penelitian ini juga memiliki dampak pada kinerja individu yang nantinya juga berimplikasi pada kinerja perusahaan, sehingga memiliki multi effect yang besar dalam penerapannya. Penelitian ini juga memiliki kebaruan dalam penerapan model strategi sumber daya manusia khususnya pada perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa, khususnya event organizer.

## 2. METODE

Dalam penelitian ini, penulis menerapkan pendekatan kualitatif dengan teknik analisis data yang dilakukan sepanjang proses pengumpulan data dan beberapa waktu setelahnya. Sampel yang digunakan adalah hasil wawancara dengan pemilik CV Hangkate Outbound Provider And Event Organizer. Selama analisis di lapangan, peneliti mengandalkan wawancara dan observasi.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Implikasi atau dampak yang terjadi jika memakai komponen strategi sumber daya manusia dan bisa dilihat dari berbagai aspek terhadap Hangkate Outbound Provider And Event Organizer.

### 1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan diperlukan untuk mengamati masa depan yang kompetitif dan berubah-ubah karena perubahan dalam kondisi dan situasi. Tujuan dari perencanaan adalah menetapkan target, program, prosedur, kebijakan dan rencana kerja untuk menyediakan metode pelaksanaan yang efisien dan efektif guna mencapai tujuan. Selain itu, tujuan perencanaan adalah menjalankan aktifitas terkait pelanggan dengan teratur dan orientasi pada tujuan. Dengan perencanaan yang baik, diharapkan karyawan dapat menjalankan tujuan dengan efektif sehingga konsumen merasakan kepuasan yang telah diberikan oleh Hangkate Outbound Provider And Event Organizer. Berkenaan dengan perencanaan dalam manajemen pengelolaan Hangkate Outbound Provider and Event Organizer menggunakan komunikasi persuasif yang menekankan pendekatan kepada konsumen dan para karyawan harus mengerti dengan keadaan dan situasi para konsumen.

Dampak yang terjadi pada Hangkate jika tidak menggunakan perencanaan sumber daya manusia :

- 1) Kegiatan yang terangkum kemungkinan dapat mengakibatkan stagnasi karena tidak berjalan dengan terstruktur.
- 2) Penyelesaian masalah tidak dapat diselesaikan dengan baik karena dalam menjalankan kegiatan
- 3) Beberapa rencana yang sudah disiapkan tidak berjalan dengan konsisten.

### 2. Rekrutmen Dan Seleksi

Rekrutmen yang dilakukan oleh pemilik Hangkate dengan cara melakukan pencarian dari mulut ke mulut seperti mencari dari Keluarga, saudara, sahabat, teman, dan teman ke teman Dalam rekrutmen CV Hangkate tidak menentukan pendidikan terakhir melainkan harus memiliki keandalan dalam komunikasi persuasif. Seleksi yang dilakukan hanya berupa Komunikasi persuasif yang dapat dilakukan terhadap konsumen serta SDM yang memiliki Keandalan, Daya tanggap, dan Etika dalam memberikan pelayanan.

Dalam proses perekrutan, terdapat beberapa hambatan yang mungkin dihadapi oleh Hangkate Outbound Provider and Event Organizer dan juga lingkungannya. Kendala-kendala dalam proses rekrutmen dan seleksi termasuk:

#### 1. Kendala yang berasal dari internal

Kebijakan Perekrutan Lokal: Hangkate mungkin memiliki kebijakan perekrutan lokal di tempat perusahaan berlokasi dan beroperasi. Prioritas ini biasanya bertujuan untuk lebih aktif terlibat dan membangun hubungan positif dengan komunitas di sekitar perusahaan. Hangkate juga merekrut karyawan yang baru tidak berdasarkan pada pendidikan terakhir melainkan mengedepankan skill yang dibutuhkan dalam organisasi sehingga mudah dalam menempatkan karyawan yang memiliki kompeten di dalam bidangnya.

## 2. Kondisi pasar tenaga kerja.

Pasar tenaga kerja adalah area geografis di mana jumlah pencari kerja dan permintaan dari perusahaan saling berinteraksi, dan hal ini menentukan harga tenaga kerja. Ketika pasokan tenaga kerja terbatas di suatu wilayah, perusahaan perlu mencari kandidat dari luar wilayah tersebut, yang dapat meningkatkan biaya tenaga kerja. Sebaliknya, jika pasokan tenaga kerja terampil di pasar tenaga kerja lokal tinggi, harga tenaga kerja cenderung lebih rendah. Jadi perlunya Hangkate untuk membuat pengembangan dan pelatihan untuk mengkondisikan kondisi pasar tenaga kerja.

## 3. Kendala yang berasal dari eksternal

Kondisi lingkungan sekitar sebuah organisasi atau instansi dapat memengaruhi proses rekrutmen. Faktor-faktor eksternal tersebut mencakup tingkat pengangguran; pada masa pengangguran yang tinggi, para pencari kerja cenderung lebih selektif karena persaingan pelamar lebih ketat. Selain itu, posisi organisasi yang mencari bakat baru juga dipengaruhi oleh organisasi lain dalam industri yang sama yang mungkin memiliki keterampilan atau keahlian yang langka. Proyeksi umum untuk angkatan kerja juga menjadi pertimbangan penting. Regulasi dalam industri ketenagakerjaan. Metode rekrutmen yang digunakan oleh perusahaan lain. Dalam upaya hangkate harus banyak melakukan pengembangan dan pelatihan serta pembelajaran yang fokus pada tujuan visi dan misi tersebut agar efektif dan efisien.

### Pengembangan Dan Pelatihan

Pengembangan karyawan Hangkate dilakukan dengan cara evaluasi dari hasil kerja yang dilakukan sehingga dari kekurangan dan hambatan yang ada dapat segera di kembangkan oleh pemilik dan karyawan CV Hangkate. Dalam pelatihan karyawan baru yang telah direkrut dan seleksi diajak mengikuti event yang telah di ambil oleh hangkate dan konsumen sehingga langsung dapat belajar mengenai tata cara kerja yang dilakukan oleh Hangkate Outbound Provider And Event Organizer.

Dampak yang terjadi jika Hangkate Outbound Prrovider and Event Organizer tidak melakukan pengembangan dan pelatihan terhadap kinerja karyawannya. Yaitu :

- 1) Loyalitas karyawan akan kurang terhadap Hangkate.
- 2) Terjadi banyak kesalahan dalam bekerja yang dirasakan oleh karyawan.
- 3) Produktivitas kinerja akan menjadi turun karena kurangnya engembangan dan pelatihan.
- 4) Standar yang di berikan oleh Hangkate tidak dapat terpenuhi oleh kinerja karyawan.
- 5) Pengetahuan tentang teknologi dan hal-hal tentang pengetahuan dan perkembangan menjadi kurang.

## **PEMBAHASAN**

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan kombinasi antara keahlian praktis dan pengetahuan teoritis untuk mengatur relasi serta tanggung jawab karyawan agar mengikuti prosedur untuk bekerja secara efisien dan efektif membantu organisasi mencapai tujuan. Dibutuhkan upaya peningkatan ini guna mencapai elemen kunci kesuksesan suatu organisasi, yang membutuhkan manajemen dan pengelolaan yang efektif terhadap kinerja para karyawan. Dalam hal membimbing dan memberikan arahan guna meningkatkan kesejahteraan hidup.

Pengukuran kinerja sumber daya manusia merupakan penilaian dari pelayanan yang diberikan terhadap kerja yang dilakukan. Konsumen sebagai pemakai layanan jasa memiliki peran yang sangat penting terhadap kesejahteraan hidup karyawan dan meningkatkan citra baik Hangkate terhadap layanan publik yang di berikan.

Adapun beberapa aspek yang dapat dijadikan panduan untuk menilai kinerja sumber daya manusia pada Hangkate Outbound Provider And Event Organizer.

#### 1. Komunikasi Persuasif

Komunikasi persuasif adalah bentuk komunikasi yang berupaya memodifikasi atau memengaruhi keyakinan, sikap, dan perilaku individu agar sejalan dengan tujuan yang diharapkan yang diungkapkan oleh pihak yang berkomunikasi. Proses komunikasi persuasif ini bertujuan untuk memperkuat, membentuk, atau mengubah respons individu terhadap pesan yang disampaikan.

Berdasarkan jawaban responden komunikasi yang dilakukan dapat memberikan produk yang dijelaskan, layanan yang dapat dilakukan karyawan Hangkate, serta mengeluarkan ide-ide yang menarik sehingga dapat menemukan jalan tengah guna menjalankan kinerja.

#### 2. Keandalan

Keandalan adalah kapasitas untuk menyediakan pelayanan sesuai waktu dan janji yang telah dibuat. Hal ini sangat penting karena kepuasan pengguna dapat terpengaruh negatif jika layanan tidak memenuhi standar yang dijanjikan. Maka dari itu, salah satu elemen kunci dari keandalan adalah kemampuan pelayanan untuk memberikan layanan dengan cepat dan efektif.

Jawaban responden Keandalan layanan Hangkate Outbound And Event Organizer yang diberikan terhadap layanan secara langsung sehingga dapat merasakan keandalan atau skill yang diberikan oleh karyawan secara komunikasi persuasif.

#### 3. Etika Pelayanan

Etika pelayanan merupakan acuan bagi karyawan yang bekerja kepada konsumen sebagai bagian dari tanggung jawab pelayanannya dalam memberikan layanan Hangkate. Perilaku etis seorang penyedia jasa tercermin dari sikapnya yang sopan, bersahabat, dan santun dalam memberikan pelayanan. Penyelenggaraan layanan tidak boleh mengharap etika yang baik guna tidak merugikan konsumen.

Karyawan harus mementingkan layanan yang diberikan kepada pengguna jasa layanan terhadap konsumen. Etika pelayanan diukur dari cara karyawan pelayanan kepada konsumen Hangkate Outbound Provider And Event Organizer ketika menggunakan jasa pelayanan Hangkate. Karyawan pelayanan sangat ramah dan sopan saat melayani.

Harapan Hangkate Outbound Provider And Event Organizer dapat mengembangkan dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia baik secara individual maupun berkelompok di lingkungan bisnis penyedia jasa di Tanjungpinang. Antusiasme dalam bekerja merupakan mental yang harus mendorong karyawan guna dapat memberikan produk yang dijelaskan, layanan yang dapat dilakukan karyawan Hangkate, serta mengeluarkan ide-ide yang menarik sehingga dapat menemukan jalan tengah guna menjalankan kinerja. Sehingga dalam menjalankan kerja karyawan dapat mencapai tujuan secara efisiensi dan efektifitas.

#### 4. KESIMPULAN

Secara singkat bahwa pengelolaan sumber daya manusia pada layanan Hangkate fokus pada layanan produk jasa, layanan yang dapat dilakukan karyawan Hangkate, serta mengeluarkan ide-ide yang menarik sehingga dapat menemukan jalan tengah guna menjalankan kinerja. Langkah-langkah yang dilakukan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan. Berfokus pada layanan berupa jasa yang harus dikembangkan dengan keselarasan perkembangan zaman yang lebih modern.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Agustini, F. (2019). Strategi manajemen sumber daya manusia.
- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *YUME: Journal of Management*, 4(2).
- Dessler, G. (2020). *Fundamentals of human resource management*. Pearson.
- Ezeanolue, E., & Okeke, I. V. (2024). Human Resource Planning And Organizational Productivity In Manufacturing Firms In Anambra State, Nigeria.
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657-666.
- Imbrun, I., & Pamungkas, I. B. (2021). Manajemen sumber daya manusia.
- Lestari, S., Syahriza, R., & Harahap, M. I. (2023). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. *Inovasi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Manajemen*, 19(3), 720-729.
- Nurmasyitah, P., Amini, A., Salim, A., Fransiska, I., Daris, K., & Suryani, K. (2023). Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 5(1), 2046-2052.
- Subyantoro, A., & Suwanto, F. X. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Penerbit Andi.
- Saputra, H., Soleh, A., & Gayatri, I. A. M. E. M. (2020). Pengaruh perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan kantor perwakilan bank indonesia provinsi bengkulu. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3(2), 187-197.
- Sunarsi, D. (2019). Penerapan MSDM Strategis Dalam Upaya Meningkatkan Kemampuan Organisasi dalam menyongsong Revolusi 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 3(1), 221-233.
- Savitri, F. M., Hasanah, A. U., Fasa, A. M., & Mahesti, S. L. (2022). Kajian Literatur Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang Efektif untuk Meraih Keunggulan Kompetitif. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 2(1), 16-29.
- Swanson, R. A. (2022). *Foundations of human resource development*. Berrett-Koehler Publishers.
- Rathore, S. P. S. (2023). The Impact of AI on Recruitment and Selection Processes: Analysing the role of AI in automating and enhancing recruitment and selection procedures. *International Journal for Global Academic & Scientific Research*, 2(2), 51-63.
- Yuniarsih, N., Rohmalia, Y., Saleh, A. R., Nijomi, S. R., Septianti, A., & Farida, A. N. (2022). Penerapan Human Capital Manajemen dalam Meningkatkan Kualitas SDM Terhadap Kinerja Perusahaan. *Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana*, 2(2).