

STRATEGI INOVATIF DALAM PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) UNTUK MENINGKATKAN KINERJA BISNIS PADA UMKM KAIROS

Indah Triana Agustina Simaora¹, Mariana Simanjuntak²

¹Teknologi Industri, Institut Teknologi Del, Sitoluama, Kec.Laguboti, Kab.Toba Samosir, Sumatera Utara

email: indahsimamora213@gmail.com

²Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro, Jalan Prof. Soedarto, SH, Tembalang, Semarang, Jawa Tengah, Indonesia

email: lisbeth.anna@gmail.com

Abstract

This research examines the role of innovative strategies in the recruitment and selection of Human Resources (HR) at Kairos MSMEs in Sitoluama, Laguboti. In dealing with customer queues, innovative recruitment strategies are the key to optimizing business performance. The selection process, through in-person interviews, emphasizes the importance of personal interaction to ensure employee suitability. Careful and strategic decisions in recruitment have an impact on operational efficiency and shape a company culture that supports long-term goals. This research provides conceptual and practical contributions for Kairos MSMEs in increasing efficiency, improving customer experience, and identifying solutions to increase revenue potential, maintaining competitiveness in a competitive market. Keywords: MSMEs, HR, Recruitment

Keywords: MSMEs, HR, Recruitment

Abstrak

Penelitian ini mengkaji peran strategi inovatif dalam rekrutmen dan seleksi Sumber Daya Manusia (SDM) pada UMKM Kairos di Sitoluama, Laguboti. Dalam menghadapi antrian pelanggan, strategi rekrutmen yang inovatif menjadi kunci dalam mengoptimalkan kinerja bisnis. Proses seleksi, melalui wawancara langsung, menekankan pentingnya interaksi personal untuk memastikan kesesuaian karyawan. Keputusan yang cermat dan strategis dalam rekrutmen berdampak pada efisiensi operasional dan membentuk budaya perusahaan yang mendukung tujuan jangka Panjang. Penelitian ini memberikan kontribusi konseptual dan praktis bagi UMKM Kairos dalam meningkatkan efisiensi, memperbaiki pengalaman pelanggan, dan mengidentifikasi solusi untuk meningkatkan potensi pendapatan, menjaga daya saing di pasar yang kompetitif.

Keywords : UMKM, SDM, Rekrutmen

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Oleh karena itu, peran manusia terhadap kompetensi organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang, menjadi sebuah fokus utama dalam bisnis. Suatu organisasi harus memiliki nilai tambah dibandingkan dengan pesaingnya untuk memastikan keunggulan bersaing. Aspek yang paling penting dan harus diperhatikan dalam manajemen organisasi adalah tenaga kerja atau manusia, sumber daya manusia menjadi fondasi dasar yang paling utama dalam setiap struktur organisasi (Fitrianna & Qadafi, 2022). UMKM Kairos, yang terletak dekat dengan IT Del, seringkali menghadapi lonjakan permintaan, yang menyebabkan antrian yang cukup panjang. Keadaan ini menciptakan suatu kebutuhan akan strategi inovatif dalam proses rekrutmen dan seleksi SDM agar dapat mengoptimalkan kinerja bisnis, khususnya dalam mengatasi antrian pelanggan yang dapat mengurangi kepuasan pelanggan dan potensi pendapatan. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki konsep strategi inovatif dalam proses

rekrutmen dan seleksi SDM yang dapat diterapkan khususnya untuk mengatasi tantangan antrian pelanggan.

1.2 Rumusan Masalah

Apa konsep dan strategi inovatif yang dapat diterapkan dalam proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia untuk mengoptimalkan kinerja bisnis, khususnya dalam mengatasi tantangan antrian pelanggan pada UMKM Kairos?

1.3 Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki konsep dan strategi inovatif yang dapat diimplementasikan dalam proses rekrutmen dan seleksi Sumber Daya Manusia (SDM) dengan tujuan utama mengoptimalkan kinerja bisnis, terutama dalam mengatasi tantangan antrian pelanggan yang seringkali dihadapi oleh UMKM Kairos. Dengan pemahaman mendalam terkait strategi inovatif, penelitian ini dapat memberikan kontribusi konseptual dan praktis untuk meningkatkan efisiensi operasional UMKM Kairos, memperbaiki pengalaman pelanggan, dan mengidentifikasi solusi yang dapat meningkatkan potensi pendapatan.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM)

Menurut UU Nomor 99 tahun 1998, Usaha Kecil dan Menengah (UMKM) adalah Kegiatan ekonomi rakyat yang berskala kecil dengan bidang usaha yang secara mayoritas merupakan kegiatan usaha kecil dan perlu dilindungi untuk mencegah dari persaingan yang tidak sehat (Mirdza, 2021).

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran yang semakin penting dalam struktur ekonomi global. Menurut (Halim, 2020) UMKM memiliki dampak positif terhadap pertumbuhan ekonomi karena cenderung lebih responsif terhadap perubahan lingkungan ekonomi dan memiliki potensi untuk mendistribusikan kekayaan secara lebih merata. Inovasi dapat dilakukan dalam berbagai aspek, seperti produk, proses, pemasaran, dan manajemen. Inovasi dapat membuat produk UMKM menjadi lebih berkualitas, lebih efisien, dan lebih relevan dengan kebutuhan pasar (Lestari & Elwisam, 2019). Keunggulan bersaing berbasis inovasi dan kreativitas menjadi lebih penting karena lebih tahan lama dan memiliki jangka waktu yang lebih panjang. Inovasi dan kreativitas dapat menghasilkan produk yang unik dan berbeda dari produk pesaing. Hal ini dapat membuat UMKM lebih tahan terhadap persaingan dan memiliki jangka waktu bertahan yang lebih panjang (Nizam et al., 2020).

Perkembangan UMKM menjadi semakin relevan untuk diprioritaskan oleh pemerintah, terutama ketika memanfaatkan potensi yang ada di berbagai daerah di Indonesia (Yulandari, 2021). Memberdayakan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki signifikansi yang besar dan strategis dalam menghadapi tantangan perekonomian masa depan, terutama dalam memperkuat fondasi struktur ekonomi nasional (Maros & Juniar, 2016).

B. Sumber Daya Manusia (SDM)

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan adalah sumber daya manusia. Aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga kerja atau manusia, sumber daya manusia merupakan modal dasar yang paling utama dalam setiap organisasi (Fitrianna & Qadafi, 2022). Fungsi utama SDM terletak pada perannya sebagai penggerak suatu organisasi untuk mewujudkan eksistensi dan tujuan organisasi tersebut (Atmaja & ratnawati, 2018). Dengan demikian, SDM menjadi hal penting dalam perkembangan suatu organisasi, memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kelangsungan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pencapaian tersebut diawali dengan terdapatnya perekrutan sumber energi manusia itu sendiri (Alaina et al., 2023).

Faktor yang memegang peran penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia. Dalam hal ini, sumber daya manusia yang

dimaksudkan adalah para karyawan. Para karyawan memegang peran sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali, yang secara aktif berkontribusi dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan (Fitrianna & Qadafi, 2022). Pada dasarnya, rekrutmen dilakukan untuk memenuhi kekosongan tenaga kerja yang dapat dipekerjakan dalam suatu usaha atau bisnis. Proses ini melibatkan sistem dan prosedur rekrutmen yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga karyawan baru dapat ditempatkan sesuai dengan kebutuhan yang telah dianalisis (Alaina et al., 2023). Kebutuhan untuk memiliki karyawan yang sesuai dan memiliki kompetensi dalam pekerjaan umum terus meningkat dari waktu ke waktu, sejalan dengan pertumbuhan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) (Atmaja & ratnawati, 2018).

Sumber Daya Manusia sangat penting bagi pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), karena melalui pelatihan dan pengembangan, pelaku UMKM dapat meningkatkan kualitas dan keahlian mereka. Hal ini membawa dampak positif, memungkinkan pelaku UMKM untuk terus berkembang dan bersaing efektif dengan usaha lainnya. Hal ini perlu diperhatikan untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi jelas untuk meningkatkan efisiensi industri kecil. Peningkatan Industri Kecil Menengah di Indonesia menunjukkan beberapa faktor penghambat, dan salah satunya adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia. Kualitas yang rendah mencakup berbagai aspek, seperti kompetensi, efisiensi, etos kerja, kepribadian, kesadaran akan pentingnya konsistensi kualitas dan standarisasi produk, serta kecerdasan kewirausahaan (Zahra Zalfa Alifah et al., 2023).

C. Rekrutmen dan Seleksi SDM

Rekrutmen dan seleksi merupakan suatu proses yang sangat penting dalam menentukan sesuai atau tidaknya pelamar yang akan di rekrut dalam usaha atau bisnis (Alaina et al., 2023). Tenaga kerja diperoleh melalui proses rekrutmen dan seleksi. Setelah itu, karyawan perlu diatur dengan menetapkan dan mengkomunikasikan tugas serta tanggung jawab karyawan. Untuk memastikan bahwa karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai, diperlukan kegiatan pelatihan dan pengembangan. Hal tersebut memberikan dampak terhadap kinerja organisasi atau bisnis/usaha (Goldina, 2011).

Proses rekrutmen merupakan langkah pertama yang diambil oleh perusahaan untuk menarik dan mencari sumber daya manusia yang memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Langkah berikutnya dalam rekrutmen adalah tahap seleksi. Dalam proses seleksi, manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menentukan serta memilih sumber daya manusia yang tersedia dan menempatkannya pada posisi yang sesuai. Dengan cara ini, kemampuan dan kualitas individu dapat berkembang dengan lebih cepat karena setiap individu bekerja sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya (Fitrianna & Qadafi, 2022).

Setelah mendapatkan sumber daya manusia yang diinginkan melalui proses rekrutmen, langkah berikutnya adalah melakukan seleksi terhadap tenaga kerja tersebut. Seleksi dapat diartikan sebagai suatu proses pemilihan calon karyawan yang memenuhi persyaratan atau standar yang telah ditetapkan. Tujuan dari proses seleksi ini adalah untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang diharapkan. Pada umumnya, hampir semua perusahaan yang melakukan seleksi memiliki tujuan yang serupa, yaitu untuk memperoleh karyawan yang jujur, beretika baik, serta memiliki tingkat integritas yang tinggi. Dampak rekrutmen dan seleksi tentu menghasilkan hasil kinerja karyawan (Fitrianna & Qadafi, 2022).

Meskipun suatu usaha atau bisnis masih berskala mikro, namun penting untuk menerapkan proses seleksi karyawan yang modern dan teruji. Jangan hanya mengandalkan informasi dari kenalan atau saudara. Ketika melakukan seleksi karyawan, disarankan untuk memberikan prioritas pada karakteristik Sumber Daya Manusia (SDM) yang berorientasi bisnis, mampu dan berani mengambil risiko bisnis yang terukur, memiliki pemahaman terhadap laporan keuangan usaha (Atmaja & ratnawati, 2018).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan observative. Dalam penelitian ini, referensi-referensi yang digunakan diperoleh melalui teknik studi literatur. Peneliti melakukan pencarian dan identifikasi literatur-literatur terkait dengan strategi inovatif dalam proses rekrutmen dan seleksi SDM, manajemen sumber daya manusia di UMKM, dan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja bisnis pada UMKM. Sumber-sumber literatur ini mencakup buku, artikel jurnal, tesis, dan publikasi ilmiah terkini yang relevan dengan topik penelitian.

Metode observative diperoleh dengan melakukan kunjungan langsung kepada pemilik dan karyawan UMKM. Dari sumber tersebut, dapat diperoleh gambaran mengenai bagaimana manajemen sumber daya manusia di UMKM Kairos dijalankan. Wawancara merupakan kegiatan yang dilakukan secara tatap muka dengan narasumber (Fitrianna & Qadafi, 2022). Observatif pada usaha mikro, kecil dan Menengah (UMKM) Kairos yang dilaksanakan pada hari sabtu tanggal 9 desember 2023 yang berada di Sitoluama, Laguboti. Observative merupakan kegiatan yang mengamati kejadian, perilaku objek secara sistematis. Penggunaan metode observative diperkuat dengan landasan teori bahwa observasi dapat memberikan pemahaman mendalam terkait dengan apa yang diamati. Target sasaran UMKM Kairos adalah masyarakat sekitar sitoluama dan mahasiswa IT Del.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL

UMKM Kairos berlokasi di Sitoluama, Laguboti dengan jam operasional 07.00-21.00 WIB dan buka pada setiap hari. UMKM ini terkenal dikalangan masyarakat setempat dan mahasiswa IT Del. Akan tetapi di waktu-waktu UMKM ini mengalami lonjakan permintaan, yang menyebabkan antrian yang cukup panjang. Keadaan ini menciptakan suatu kebutuhan akan strategi inovatif dalam proses rekrutmen dan seleksi SDM agar dapat mengoptimalkan kinerja bisnis, khususnya dalam mengatasi antrian pelanggan yang dapat mengurangi kepuasan pelanggan dan potensi pendapatan.

Proses rekrutmen pada UMKM ini yaitu dengan memanfaatkan media social dalam mencari karyawan atau perekrutan . Sosial media yang dimanfaatkan yaitu *Facebook* dan *WhatsApp* . Proses seleksi yang dilakukan UMKM ini adalah dengan cara interview langsung. Merekrut dan menyeleksi karyawan dibutuhkan keputusan yang cermat dan strategis, mengingat dampaknya pada kemampuan dan kualitas tim kerja serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Keputusan ini tidak hanya memengaruhi efisiensi operasional, tetapi juga berperan dalam membentuk budaya perusahaan dan mendukung pencapaian tujuan jangka panjang.

B. PEMBAHASAN

UMKM Kairos menerapkan strategi perekrutan dengan cara eksternal yaitu dengan memanfaatkan platform sosial media sebagai sarana untuk mencari dan menarik karyawan. Dengan adanya sistem rekrutmen yang efektif, tercipta peluang bagi para pelamar yang memenuhi persyaratan pekerjaan, baik dari segi kemampuan maupun keterampilan, untuk terlibat dalam proses seleksi (Halim, 2020). Dengan adanya rekrutmen yang efektif memberikan peluang kepada pelamar yang memiliki keterampilan untuk memenuhi kriteria dari suatu pekerjaan. Rekrutmen dilakukan Ketika adanya kekosongan karyawan. Sedangkan seleksi adalah tahapan setelah selesai dilakukannya proses rekrutmen, mencakup proses pengambilan keputusan dan pertimbangan terhadap calon pelamar untuk diterima di perusahaan.

Berdasarkan hasil kegiatan kunjungan yang telah dilakukan untuk menghadapi tantangan tersebut, UMKM Kairos menerapkan strategi inovatif dalam proses rekrutmen dan seleksi SDM. Media sosial, seperti *facebook* dan *whatsapp*, menjadi alat utama dalam proses perekrutan. Proses seleksi yang dilakukan melalui wawancara langsung menekankan interaksi personal untuk memastikan kesesuaian karyawan yang dibutuhkan.

Merekrut dan menyeleksi karyawan di UMKM Kairos memerlukan keputusan yang cermat dan strategis. Dengan kondisi bisnis yang rentan terhadap fluktuasi permintaan, keputusan ini tidak hanya berdampak pada efisiensi operasional tetapi juga membentuk budaya perusahaan yang mendasari kinerja keseluruhan organisasi. Keputusan tersebut juga berperan penting

dalam mendukung pencapaian tujuan jangka panjang, termasuk meningkatkan kepuasan pelanggan dan potensi pendapatan.

Secara keseluruhan, strategi inovatif dalam rekrutmen dan seleksi SDM menjadi kunci dalam mengoptimalkan kinerja bisnis UMKM Kairos, khususnya untuk mengatasi tantangan antrian pelanggan. Melalui media sosial dan penekanan pada keputusan yang cermat dan strategis menunjukkan upaya UMKM Kairos untuk tetap relevan dan bersaing efektif dalam lingkungan bisnis yang dinamis. Tujuan dari dilakukannya rekrutmen adalah untuk meningkatkan pelaksanaan pada UMKM dengan mencari karyawannya yang berkualitas dan mempunyai kreativitas dalam pekerjaan dan tidak tertinggal. Pelayanan yang memuaskan memberikan nilai yang kecukupan kebutuhan dan harapan dari konsumen UMKM Kairos.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia memegang peran penting dalam mencapai tujuan UMKM Kairos, terutama dalam menghadapi tantangan antrian pelanggan yang seringkali terjadi. Strategi inovatif dalam proses rekrutmen dan seleksi SDM menjadi kunci utama dalam mengoptimalkan kinerja bisnis. UMKM Kairos, yang terletak di Sitoluama, Laguboti, memiliki jam operasional yang panjang dan terkenal di kalangan masyarakat setempat serta mahasiswa IT Del.

Dalam menghadapi lonjakan permintaan, UMKM Kairos mengimplementasikan strategi rekrutmen yang inovatif, memanfaatkan media sosial seperti Facebook dan WhatsApp. Proses seleksi dilakukan melalui wawancara langsung, menekankan interaksi personal untuk memastikan kesesuaian karyawan dengan kebutuhan perusahaan. Keputusan yang cermat dan strategis dalam merekrut dan menyeleksi karyawan memiliki dampak tidak hanya pada efisiensi operasional tetapi juga membentuk budaya perusahaan yang mendasari kinerja organisasi.

Melalui strategi ini, UMKM Kairos berupaya tetap berhubungan dan bersaing efektif dalam lingkungan bisnis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa UMKM Kairos memiliki pemahaman mendalam terkait dengan kebutuhan strategi inovatif dalam mengelola sumber daya manusia untuk meningkatkan kepuasan pelanggan dan potensi pendapatan. Implementasi rekrutmen dan seleksi karyawan yang modern dan teruji menunjukkan komitmen UMKM Kairos terhadap kualitas sumber daya manusia, yang berkontribusi pada efisiensi industri kecil dan peningkatan kualitas layanan.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi konseptual dan praktis untuk UMKM Kairos dalam meningkatkan efisiensi operasional, memperbaiki pengalaman pelanggan, dan mengidentifikasi solusi yang dapat meningkatkan potensi pendapatan. Strategi inovatif dalam manajemen sumber daya manusia menjadi faktor penentu dalam mengatasi tantangan antrian pelanggan dan menjaga daya saing UMKM Kairos di pasar yang kompetitif.

DAFTAR PUSTAKA

- Alaina, S., Ananda, S. D., Hidayaty, D. E., Pertiwi, S., Sandi, H., Buana, U., & Karawang, P. (2023). *Penerapan Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada UMKM Tree Burger House*. 1(5), 802–806.
- Alfaiz, M. D., Tawakal, M. I., Hidayaty, D. E., & Sandi, S. P. H. (2023). Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Usaha Aurora Frozen Food. *IJM: Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 1(2).
- Atmaja, H. E., & ratnawati, shinta. (2018). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)*, 2(1), 21–34. <https://doi.org/10.31002/rn.v2i1.818>
- Baviga, R., Irvianti, L. S. D., Napisah, S., Adhikara, C. T., & Boari, Y. (2023). *MANAJEMEN UMKM: Mengelola SDM untuk meningkatkan produktifitas UMKM di Indonesia*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia
- Fitrianna, N., & Qadafi, M. R. (2022). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada Toko Mebel Hidayah Ngawi dalam Perspektif Islam. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*,

- 7(5), 5122. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i5.6903>
- Ginting, N., Sinaulan, J. H., Murthada, M., & Suwandana, I. M. A. (2024). INOVASI DALAM REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN: STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MEMPEROLEH TALENTA UNGGUL. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 8(2).
- Goldina. (2011). Sumber daya manusia dalam usaha kecil menengah. *Jurnal Manajemen*, 1(1), 1–7.
- Halim, A. (2020). Pengaruh Pertumbuhan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten Mamuju. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Pembangunan*, 1(2), 157–172. <https://stiemmamuju.e-journal.id/GJIEP/article/view/39>
- Herliyani, R., Annisa, S., Sandi, S. P. H., & Hidayaty, D. E. (2024). Strategi msdm yang Efektif Dalam Mendorong Pertumbuhan UMKM D'sruput. *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(2), 444-451.
- Lestari, R., & Elwisam. (2019). Penerapan Strategi Pemasaran, Inovasi Produk Kreatif. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 04(1), 72–76.
- Maros, H., & Juniar, S. (2016). KEWIRAUSAHAAN KOPERASI Makalah ini Disusun untuk Memenuhi Tugas pada Mata Kuliah Koperasi Syariah dan UMKM. 90500120119, 1–23.
- Muhyi, D. H. A., Muttaqin, Z., & Healthy Nirmalasari, M. B. A. (2016). *HR Plan & Strategy: Strategi Jitu Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Raih Asa Sukses.
- Mirdza, M. (2021). *Analisis Penerapan Ekonomi Digital dalam Meningkatkan Pendapatan Pelaku Usaha UMKM*. 3–105.
- Nizam, M. F., Mufidah, E., & Fibriyani, V. (2020). Pengaruh Orientasi Kewirausahaan Inovasi Produk DanKeunggulan Bersaing Terhadap Pemasaran Umkm. *Jurnal EMA*, 5(2), 100–109. <https://doi.org/10.47335/ema.v5i2.55>
- Nurchayanti, F. W., & Ruscitasari, Z. (2022). Analisis Praktik Sumber Daya Manusia dan Inovasi Terhadap Kinerja UMKM di Kabupaten Bantul. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusi*, 2(5), 285-297.
- Purba, D. M., & Prahiawan, W. (2024). Strategi Manajemen dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pasca Pandemi Covid-19: Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Business Technology and Economics*, 1(2), 50-59.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen sumberdaya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Tujuan Perusahaan, P., Organisasi Perusahaan, S., Hukum Bisnis Dalam Aktivitas Perusahaan Sebagai Organisasi Bisnis Zalfa Alifah Zahra, D., Yudistira, A., & Fadilah Alvan, N. (2023). *Jurnal Pijar Studi Manajemen dan Bisnis Literature Review*. 1(2), 266–274. <https://e-journal.naureendigiton.com/index.php/pmb>
- Suryani, N. K., Se, M. M., & Ir John Ehj Foeh, I. P. U. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Nilacakra.
- Yulandari, R. (2021). *Analisis Kebijaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Motivasi Karyawan Pada UMKM Kerupuk Haruan Hj. Maspah Kuin Utar a Banjarmasin*.