

Strategi Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja di PT. Surya Bakti Utama Medan: Tantangan dan Solusi

Aminuddin Aminuddin
Universitas Islam Sumatera Utara
aminuddin@fe.uisu.ac.id

Diserahkan tanggal 11 Februari 2025 | Diterima 12 Februari 2025 | Diterbitkan tanggal 30 Januari 2025

Abstract:

This study aims to analyze the effectiveness of the employee selection and placement process at PT. Surya Bakti Utama Medan and evaluate its compliance with applicable procedures. Additionally, this research seeks to identify challenges in the recruitment, placement, and promotion system to provide constructive recommendations for improving human resource management within the company. The research employs a descriptive method with a qualitative approach. Data is collected through literature studies and field research using observation techniques and interviews with company managerial staff. The analysis is conducted using descriptive and deductive methods to systematically interpret the findings. The results indicate that the selection process at PT. Surya Bakti Utama Medan includes several essential stages but still has shortcomings, such as the absence of health tests as part of the selection process. Furthermore, employee placement often does not consider the alignment between employees' qualifications and the positions they fill, potentially reducing productivity. Job promotions are also not conducted transparently and are primarily based on personal relationships rather than employee performance and competence. In conclusion, improvements in the selection, placement, and promotion systems are crucial to enhancing the effectiveness of workforce management in the company. By implementing a more objective and competency-based system, PT. Surya Bakti Utama Medan can improve employee productivity and corporate competitiveness.

Keywords: *employee selection, job placement, job promotion.*

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas proses seleksi dan penempatan tenaga kerja di PT. Surya Bakti Utama Medan serta mengevaluasi kesesuaiannya dengan prosedur yang berlaku. Selain itu, penelitian ini juga berupaya mengidentifikasi kendala dalam sistem rekrutmen, penempatan, serta promosi jabatan guna memberikan rekomendasi yang konstruktif bagi perusahaan dalam meningkatkan manajemen sumber daya manusia. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data dikumpulkan melalui studi kepustakaan dan penelitian lapangan dengan teknik observasi serta wawancara kepada pihak manajerial perusahaan. Analisis dilakukan dengan metode deskriptif dan deduktif untuk menginterpretasikan temuan secara sistematis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses seleksi di PT. Surya Bakti Utama Medan telah mencakup berbagai tahapan penting, tetapi masih memiliki kekurangan, seperti tidak adanya tes kesehatan sebagai bagian dari seleksi. Selain itu, penempatan tenaga kerja sering kali tidak mempertimbangkan kesesuaian antara kualifikasi pegawai dengan posisi yang diisi, yang berpotensi menurunkan produktivitas. Promosi jabatan juga belum dilakukan secara transparan dan lebih banyak didasarkan pada hubungan personal dibandingkan dengan kinerja dan kompetensi pegawai. Kesimpulannya, perbaikan dalam sistem seleksi, penempatan, dan promosi jabatan sangat diperlukan untuk meningkatkan efektivitas manajemen tenaga kerja di perusahaan. Dengan implementasi sistem yang lebih objektif dan berbasis kompetensi, PT. Surya Bakti Utama Medan dapat meningkatkan produktivitas karyawan serta daya saing perusahaan.

Kata kunci: seleksi tenaga kerja, penempatan pegawai, promosi jabatan

Copyright © 2025, Author

This is an open-access article under the [CC BY-NC-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang paling krusial dalam suatu perusahaan. Berbeda dengan faktor produksi lainnya, tenaga kerja terdiri dari individu-individu yang memiliki perasaan, kehendak, serta kebutuhan fisik dan psikis yang memengaruhi produktivitasnya. Oleh karena itu, pengelolaan tenaga kerja yang efektif menjadi kunci dalam menjaga keberlanjutan dan efisiensi operasional perusahaan. Kualitas tenaga kerja yang baik sangat menentukan kelangsungan perusahaan, di mana karyawan yang berkualitas dapat berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi (Munir, 2023; Hasani, 2023).

Namun, ketidakseimbangan antara kebutuhan tenaga kerja dan jumlah karyawan yang tersedia—baik dalam bentuk kekurangan tenaga kerja (*understaffing*) maupun kelebihan tenaga kerja (*overstaffing*)—dapat mengakibatkan pemborosan sumber daya dan menghambat perkembangan perusahaan. Penelitian menunjukkan bahwa kondisi kerja yang baik dan penempatan tenaga kerja yang tepat dapat meningkatkan produktivitas karyawan serta mengurangi tingkat turnover tenaga kerja (Munir, 2023). Oleh sebab itu, pihak manajemen harus memperhatikan aspek kualitas dan kuantitas tenaga kerja yang dimiliki serta merencanakan dengan cermat kapan perlu dilakukan perekrutan, bagaimana kriteria tenaga kerja yang dibutuhkan, serta strategi retensi yang efektif (Hasani, 2023; Harini & Damayanti, 2018).

Sebelum proses seleksi dan pengadaan tenaga kerja dilakukan, perusahaan juga perlu merancang sistem penempatan dan pengembangan karyawan, termasuk mekanisme promosi jabatan. Prinsip "The Right Man in The Right Place" menjadi pedoman utama dalam menempatkan tenaga kerja sesuai dengan keahlian dan kompetensinya. Dengan demikian, efektivitas kerja dapat meningkat, motivasi karyawan lebih terjaga, dan perusahaan dapat lebih mudah melakukan evaluasi serta pemberdayaan sumber daya manusia, baik dalam tahap seleksi awal maupun dalam pengelolaan karier karyawan (Nuzulah, 2023).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan dan mengaplikasikan teori Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya dalam proses seleksi dan penempatan tenaga kerja. Selain itu, penelitian ini juga berupaya menganalisis kesesuaian proses seleksi tenaga kerja yang diterapkan oleh PT. Surya Bakti Utama Medan dengan prosedur yang berlaku serta mengevaluasi efektivitas sistem penempatan tenaga kerja dalam mendukung produktivitas karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan. Lebih lanjut, penelitian ini bertujuan untuk memberikan rekomendasi yang konstruktif bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan sistem seleksi dan penempatan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan perusahaan dapat mengoptimalkan pengelolaan tenaga kerja guna meningkatkan daya saing dan pertumbuhan bisnisnya.

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua metode utama untuk mengumpulkan data, yaitu Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) dan Penelitian Lapangan (*Field Research*). Penelitian kepustakaan dilakukan dengan mengumpulkan berbagai literatur, membaca buku, jurnal, majalah, serta sumber lainnya yang relevan dengan topik penelitian (Adira et al., 2024; Imelda et al., 2024; Mariana et al., 2020; Mariana, Ramadana, & Rahmaniari, 2024). Data dan informasi yang diperoleh melalui studi kepustakaan ini digunakan sebagai dasar teori dalam menganalisis dan membahas permasalahan yang diangkat dalam penelitian. Sementara itu, penelitian lapangan dilakukan dengan mengumpulkan data secara langsung dari PT. Surya Bakti Utama Medan guna memperoleh informasi terkait proses seleksi dan penempatan tenaga kerja di perusahaan. Teknik

yang digunakan dalam penelitian lapangan meliputi observasi, yaitu pengamatan langsung terhadap objek penelitian untuk memahami praktik seleksi dan penempatan tenaga kerja, serta wawancara (interview), yakni pengumpulan data melalui pertanyaan lisan yang diajukan kepada pihak manajerial perusahaan guna mendapatkan informasi yang lebih mendalam mengenai sistem yang diterapkan (Hendra et al., 2024; Liza & Mariana, 2023; Mariana & Ibrahim, 2022; Rinayanti et al., 2025).

Dalam menganalisis data dan mengevaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi proses seleksi dan penempatan tenaga kerja, penelitian ini menggunakan dua metode analisis, yaitu metode deskriptif dan metode deduktif (Kusumo & Mariana, 2025; Mariana, Liza, et al., 2024; Ramadana et al., 2023). Metode deskriptif digunakan untuk merumuskan dan menafsirkan data yang diperoleh dengan cara mengumpulkan, menyusun, mengklarifikasi, serta menginterpretasikan informasi sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai permasalahan yang dianalisis (Aisyah et al., 2024; Fitri et al., 2024; Geubrina et al., 2025; Mariana, Ramadana, & Rahmania, 2024; Maulena et al., 2024; Pasaribu et al., 2024). Sementara itu, metode deduktif digunakan untuk menarik kesimpulan secara khusus berdasarkan teori-teori yang telah dijelaskan sebelumnya dan diterima secara umum kebenarannya. Dengan menggunakan kedua metode ini, fakta yang diperoleh dari penelitian dapat dibandingkan dan dianalisis secara sistematis sehingga menghasilkan kesimpulan yang dapat dijadikan dasar dalam memberikan rekomendasi bagi perusahaan (Adira et al., 2024; Fitri et al., 2024; Mariana, 2023; Rinayanti et al., 2025).

PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian mengenai prosedur penerimaan, penempatan, serta pengembangan pegawai di PT. Surya Bakti Utama Medan, terdapat beberapa aspek penting yang dapat dianalisis lebih lanjut.

Penerimaan Pegawai di PT. Surya Bakti Utama Medan

Penerimaan pegawai merupakan tahap awal yang krusial dalam manajemen sumber daya manusia (SDM), karena berdampak langsung pada efektivitas operasional perusahaan. Di PT. Surya Bakti Utama Medan, jumlah tenaga kerja terus meningkat setiap tahunnya dari 2004 hingga 2008, mencerminkan pertumbuhan perusahaan serta kebutuhan akan tenaga kerja tambahan guna mendukung aktivitas bisnis. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa perusahaan yang berkembang cenderung meningkatkan rekrutmen pegawai untuk mengakomodasi tuntutan operasional yang semakin besar (DeVaro et al., 2019).

Namun, analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa perusahaan lebih banyak merekrut tenaga kerja dari luar dibandingkan mempromosikan karyawan internal. Strategi ini memang dapat memperluas kesempatan bagi pencari kerja eksternal, tetapi memiliki beberapa kelemahan yang perlu diperhatikan. Pegawai baru dari luar sering kali membutuhkan waktu adaptasi lebih lama untuk memahami budaya dan proses kerja perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang dipromosikan dari dalam memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap nilai dan norma perusahaan, sehingga dapat mencapai produktivitas optimal lebih cepat (Parmar, 2020; Bidwell & Mollick, 2015). Selain itu, minimnya kesempatan promosi bagi karyawan internal dapat berdampak negatif terhadap moral dan motivasi kerja (DeOrtentiis et al., 2018).

Proses seleksi pegawai di PT. Surya Bakti Utama Medan telah mencakup beberapa tahapan penting, seperti seleksi administrasi, walk-in interview, tes tertulis, tes psikologi, wawancara akhir, dan tes keterampilan. Namun, terdapat kekurangan signifikan, yaitu tidak adanya tes kesehatan sebelum kandidat dinyatakan diterima. Hal ini dapat menjadi risiko bagi perusahaan, terutama jika pegawai yang diterima memiliki kondisi kesehatan yang

menghambat kinerja mereka. Penelitian menunjukkan bahwa kesehatan fisik karyawan berpengaruh langsung terhadap produktivitas dan efektivitas kerja mereka (Chan, 2006; Infuehr & Kronenberger, 2023). Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan penambahan tes kesehatan dalam proses seleksi guna memitigasi risiko tersebut.

Secara keseluruhan, penerimaan pegawai di PT. Surya Bakti Utama Medan menunjukkan adanya kebutuhan untuk menyeimbangkan antara rekrutmen eksternal dan promosi internal. Dengan mengintegrasikan aspek kesehatan dalam proses seleksi serta memberikan peluang promosi yang lebih besar bagi karyawan internal, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi serta efektivitas operasionalnya secara lebih optimal.

Penempatan Pegawai

Dalam proses penempatan pegawai, prinsip utama yang harus diterapkan adalah “The Right Man on The Right Place”, yang menekankan pentingnya menempatkan pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keterampilan yang dimiliki. Penempatan yang tepat tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Munir, 2023; Hasani, 2023).

Namun, hasil penelitian di PT. Surya Bakti Utama Medan menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja tidak ditempatkan sesuai dengan keahlian atau pendidikan mereka. Kesalahan ini sering kali terjadi akibat faktor subjektif, seperti rekomendasi dari pegawai senior di dalam perusahaan. Penempatan yang tidak tepat dapat berdampak negatif terhadap produktivitas dan kepuasan kerja karyawan, serta berpotensi meningkatkan tingkat turnover (Bidwell, 2011; Harini & Damayanti, 2018).

Untuk mengatasi permasalahan ini, perusahaan perlu memperbaiki sistem penempatan pegawai dengan memastikan bahwa setiap karyawan ditempatkan berdasarkan kualifikasi dan kompetensinya. Salah satu pendekatan yang dapat diterapkan adalah sistem penilaian yang objektif dan transparan, yang mencakup evaluasi keterampilan, pengalaman, dan potensi karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa metode penilaian yang sistematis dapat meningkatkan akurasi dalam proses penempatan pegawai (Nuzulah, 2023).

Selain itu, perusahaan juga perlu menyediakan program orientasi sebelum pegawai baru mulai bekerja. Pengenalan lingkungan kerja dan rekan kerja yang baik dapat meningkatkan solidaritas serta kerja sama tim, yang berkontribusi pada lingkungan kerja yang lebih produktif. Studi oleh Klein dan Weaver (2000) menunjukkan bahwa program orientasi yang efektif dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan mempercepat adaptasi mereka terhadap budaya organisasi (DeVaro et al., 2019).

Dengan menerapkan prinsip “The Right Man on The Right Place” serta memperbaiki sistem penempatan pegawai, PT. Surya Bakti Utama Medan dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara lebih optimal.

Pengembangan Pegawai dan Promosi Jabatan

Pengembangan pegawai merupakan aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) karena berdampak langsung pada kinerja dan loyalitas karyawan. Meskipun PT. Surya Bakti Utama Medan telah menyediakan pelatihan bagi pegawai baru, pelatihan untuk pegawai lama masih jarang diadakan. Hal ini dapat menyebabkan stagnasi dalam pengembangan keterampilan dan pengetahuan pegawai, yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas dan motivasi mereka (Syahyuni, 2021; Munawwaroh, 2019).

Selain itu, promosi jabatan di perusahaan ini masih kurang terstruktur dan lebih banyak didasarkan pada hubungan dekat dengan manajemen dibandingkan dengan kinerja dan kompetensi pegawai. Penelitian menunjukkan bahwa sistem promosi yang tidak transparan dapat menimbulkan ketidakpuasan di kalangan pegawai berprestasi yang tidak mendapatkan kesempatan promosi (Jaya & Adnyani, 2020; Istiantara, 2019). Ketidakpuasan ini berisiko menurunkan motivasi kerja dan meningkatkan tingkat turnover, yang pada gilirannya berdampak negatif pada stabilitas serta kinerja organisasi (Harini & Damayanti, 2018; Adiyanti & Nugraha, 2023).

Secara teori, promosi jabatan sebaiknya dilakukan secara terbuka dan objektif berdasarkan kinerja pegawai. Promosi yang transparan akan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik karena mereka merasa bahwa usaha dan prestasi mereka diakui serta dihargai (Samantha, 2023; Hasani, 2023). Selain itu, rotasi jabatan juga penting untuk menghindari kejenuhan kerja dan meningkatkan fleksibilitas pegawai dalam berbagai tugas perusahaan. Rotasi jabatan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan keterampilan baru dan meningkatkan pemahaman mereka tentang berbagai aspek operasional perusahaan (Kharisma, 2024; Septianti, 2023).

Untuk meningkatkan sistem pengembangan pegawai dan promosi jabatan, PT. Surya Bakti Utama Medan perlu mengambil beberapa langkah strategis. Pertama, perusahaan harus mengembangkan program pelatihan berkelanjutan yang mencakup pegawai lama, sehingga mereka dapat terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya. Kedua, perusahaan perlu menerapkan sistem penilaian kinerja yang objektif dan transparan sebagai dasar promosi jabatan. Dengan demikian, pegawai yang berprestasi akan mendapatkan kesempatan promosi yang adil, sementara pegawai lainnya dapat melihat jalur karir yang jelas dan terukur (Wulandami, 2023; Saufillah, 2019).

Dengan menerapkan langkah-langkah tersebut, PT. Surya Bakti Utama Medan tidak hanya dapat meningkatkan kinerja pegawai, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif, yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

SIMPULAN

Penerimaan pegawai di PT. Surya Bakti Utama Medan perlu menyeimbangkan antara rekrutmen eksternal dan promosi internal, serta mengintegrasikan tes kesehatan dalam proses seleksi agar dapat meningkatkan efektivitas operasional, mempertahankan motivasi karyawan, dan meminimalkan risiko yang dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan.

PT. Surya Bakti Utama Medan perlu memperbaiki sistem penempatan pegawai dengan menerapkan prinsip “The Right Man on The Right Place”, memastikan bahwa setiap karyawan ditempatkan sesuai dengan kualifikasi dan kompetensinya, serta mengimplementasikan program orientasi yang efektif guna meningkatkan produktivitas dan kerja sama tim dalam perusahaan.

Pengembangan pegawai dan promosi jabatan di PT. Surya Bakti Utama Medan masih kurang optimal. Pelatihan bagi pegawai lama jarang dilakukan, sementara promosi jabatan lebih didasarkan pada hubungan personal daripada kinerja dan kompetensi. Hal ini menurunkan motivasi serta meningkatkan risiko turnover. Untuk mengatasinya, perusahaan perlu menerapkan pelatihan berkelanjutan, sistem penilaian kinerja yang transparan, serta rotasi jabatan guna meningkatkan fleksibilitas dan produktivitas pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adira, S., Saputri, C. A., Arnita, A., & Mariana, M. (2024). Peran Inspektorat Daerah dalam Peningkatan Kualitas Pengelolaan Keuangan Pemerintah Daerah. *Ekalaya : Jurnal Ekonomi Akuntansi*, 2(4), 78–90. www.depkeu.com
- Adiyanti, S. and Nugraha, E. (2023). Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial terhadap kinerja karyawan. *Remik (Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer)*, 7(1), 166-176. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.11997>
- Agata, A., Suhartini, D., & Widoretno, A. (2021). Pengaruh corporate social responsibility dan konflik kepentingan terhadap konservatisme akuntansi dengan risiko litigasi sebagai pemoderasi. *Equilibrium Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 10(2). <https://doi.org/10.35906/jc001.v10i2.776>
- Aisyah, M. S., Amanda, A., Fakia, I., & Mariana, M. (2024). Evaluasi Kinerja BPK dalam Meningkatkan Akuntabilitas dan Transparansi Keuangan Pemerintah Daerah. *Ekalaya : Jurnal Ekonomi Akuntansi*, 2(4), 18–27.
- Bahgia, S., & Azlina. (2022). Pengaruh Profitabilitas Dan Leverage Terhadap Nilai Perusahaan. *HEI EMA : Jurnal Riset Hukum, Ekonomi Islam, Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 11–21.
- Bidwell, M. and Mollick, E. (2015). Shifts and ladders: comparing the role of internal and external mobility in managerial careers. *Organization Science*, 26(6), 1629-1645. <https://doi.org/10.1287/orsc.2015.1003>
- Bonara, R. S. F., Judijanto, L., Astuti, T., Mariana, M., Uksi, R., Seran, A. M. I., Kristianto, G. B., & Masradin, M. (2024). *Teori Akuntansi*. Green Publishing.
- Budiasih, I., Erawati, N., & Suardikha, I. (2018). Praktik akuntansi betawian dalam perspektif kuasa dan pengetahuan. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 9(1). <https://doi.org/10.18202/jamal.2018.04.9001>
- Camsana, M. A. P., Anggia, D., Nabila, S., & Mariana, M. (2024). Identifying Errors and Fraud in Regional Financial Management: A Literature Review. *Ekalaya : Jurnal Ekonomi Akuntansi*, 2(4), 9–17.
- Chan, W. (2006). External recruitment and intrafirm mobility. *Economic Inquiry*, 44(1), 169-184. <https://doi.org/10.1093/ei/cbj009>
- Christian, N. (2024). Analisis komparatif praktik akuntansi di iran dan indonesia. *E-Bisnis Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 17(2), 152-162. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v17i2.2040>
- DeOrtentiis, P., Iddekinge, C., Ployhart, R., & Heetderks, T. (2018). Build or buy? the individual and unit-level performance of internally versus externally selected managers over time.. *Journal of Applied Psychology*, 103(8), 916-928. <https://doi.org/10.1037/apl0000312>
- DeVaro, J., Kauhanen, A., & Valmari, N. (2019). Internal and external hiring. *Ilr Review*, 72(4), 981-1008. <https://doi.org/10.1177/0019793919842810>
- Fitri, S. A., Nasywa, R. S., Simatupang, Mauliza, N., & Mariana, M. (2024). Evaluasi Kebijakan Penganggaran Berbasis Kinerja di Pemerintah Daerah. *Ekalaya : Jurnal Ekonomi Akuntansi*, 2(4), 52–59.

- Hadi, D. (2018). Pengembangan teori akuntansi syariah di indonesia. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 9(1). <https://doi.org/10.18202/jamal.2018.04.9007>
- Harini, S. and Damayanti, S. (2018). Pengaruh promosi jabatan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. perwita margasakti jakarta. *Jurnal Visionida*, 4(1), 45. <https://doi.org/10.30997/jvs.v4i1.1316>
- Harini, S. and Damayanti, S. (2018). Pengaruh promosi jabatan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. perwita margasakti jakarta. *Jurnal Visionida*, 4(1), 45. <https://doi.org/10.30997/jvs.v4i1.1316>
- Hasani, Y. (2023). Pengaruh kesejahteraan, senioritas dan promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan pt. catur sentosa adiprana tbk cabang manado. *Jurnal Emba Jurnal Riset Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 1520-1531. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.50711>
- Hasani, Y. (2023). Pengaruh kesejahteraan, senioritas dan promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan pt. catur sentosa adiprana tbk cabang manado. *Jurnal Emba Jurnal Riset Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 1520-1531. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.50711>
- Imelda, T., Shintia, A., Wati, W., Julana, P. R., & Mariana, M. (2024). Strategi Pengelolaan Keuangan Negara: Implementasi Akuntansi Pemerintahan untuk Efisiensi dan Transparansi. *Ekalaya : Jurnal Ekonomi Akuntansi*, 2(4), 60–66. www.depkeu.com
- Infuehr, J. and Kronenberger, S. (2023). The impact of job similarity along the career path on the firm's promotion strategy. *Schmalenbach Journal of Business Research*, 75(2), 149-172. <https://doi.org/10.1007/s41471-023-00159-x>
- Istiantara, D. (2019). Pengembangan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi guna meningkatkan kinerja pegawai dan dosen politeknik perkeretaapian indonesia. *Jurnal Perkeretaapian Indonesia (Indonesian Railway Journal)*, 3(2). <https://doi.org/10.37367/jpi.v3i2.89>
- Jaya, I. and Adnyani, I. (2020). Pengalaman kerja, prestasi kerja, dan loyalitas karyawan berpengaruh terhadap promosi jabatan pada prime plaza hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 1028. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i03.p11>
- Kharisma, V. (2024). Pengaruh senioritas, loyalitas, dan promosi jabatan terhadap promosi jabatan pada pt. sinar bukit jayaland. *Innovative Technologica Methodical Research Journal*, 1(1), 14. <https://doi.org/10.47134/innovative.v1i1.78>
- Limtaroli, C. (2023). Tinjauan literatur: perkembangan teori akuntansi. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Manajemen Malahayati (Jramm)*, 12(2). <https://doi.org/10.33024/jur.jeram.v12i2.8381>
- Limtaroli, C. (2023). Tinjauan literatur: perkembangan teori akuntansi. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Manajemen Malahayati (Jramm)*, 12(2). <https://doi.org/10.33024/jur.jeram.v12i2.8381>
- Liza, L., & Mariana, M. (2023). Can Budget Ratcheting Moderate the Relationship Between Financial Performance and Capital Expenditures? *Journal of Data Acquisition and Processing*, 38(3), 5472–5485. <https://doi.org/10.5281/zenodo.777718>
- Mariana, M., & Liza, L. (2024). The Implementation of International Financial For Reporting Standards (IFRS) on Net Income of Public Companies in Indonesia Dampak Penerapan

- International Financial for Reporting Standards (IFRS) Terhadap Laba Bersih Perusahaan Publik di Indonesia. *J-ISCAN: Journal of Islamic Accounting Research*, 6(1), 70–85. <https://journal.iainlhokseumawe.ac.id/index.php/j-iscan/article/view/2812>
- Mariana, M., Liza, L., Ramadana, S. W., Rahmaniari, R., & Zulfikar, Z. (2024). Pengaruh Etika Audit dan Motivasi Terhadap Keputusan Strategis Internal Auditor. *Owner: Riset & Jurnal Akuntansi*, 8(3), 2306–2313. <https://doi.org/10.33395/owner.v8i3.2179>
- Mariana, M., Ramadana, S. W., & Rahmania, R. (2024). Mengungkap Tantangan Dan Dampak Literasi Keuangan Syariah Terhadap Partisipasi Masyarakat Aceh Dalam Perbankan Syariah: Literatur Review. *Jurnal Sosial Humaniora Sigli*, 7(2), 160–167.
- Mariana, M., Ramadani, D., Kheriah, K., & Hamdani, H. (2024). Dampak Implementasi Sistem e-Samsat Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak di Kota Lhokseumawe. *Journal of Islamic Economic and Law (JIEL)*, 1(2), 33–40. <https://jurnal.kalimasadagroup.com/index.php/jiel/article/view/1185>
- Maulena, M., Kheriah, K., & Abral, E. (2023). Pengaruh Dana Alokasi Umum (DAU) terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Kota Lhokseumawe. *Ekalaya : Jurnal Ekonomi Akuntansi*, 1(4), 81–89. www.depkeu.com
- Maulena, M., Zulkarnain, T., & Mariana, M. (2024). Transformasi Bisnis dengan Etika Bisnis Islam: Keadilan dan Tanggung Jawab dalam Ekonomi Syariah. *Jurnal Sosial Humaniora Sigli*, 7(2), 175–182. <https://doi.org/10.24252/el-iqthisady.vi.46740>
- Medyastanti, M. and Subroto, B. (2022). Apakah masih relevan teori akuntansi positif?. *Jurnal Akuntansi Aktual*, 9(2), 148. <https://doi.org/10.17977/um004v9i12022p148>
- Munawwaroh, R. (2019). 6 pelajaran manajemen sdm yang perlu diimplementasikan.. <https://doi.org/10.31227/osf.io/aw3j8>
- Munir, R. (2023). Analisis implementasi prinsip kerja 5s (seiri, seiton, seiso, seiketsu, shitsuke) untuk meningkatkan efisiensi proses produksi di cv deschino sport. *Journal of Industrial Engineering and Technology*, 4(1), 81-91. <https://doi.org/10.24176/jointech.v4i1.11708>
- Nuzulah, R. (2023). Sistem pendukung keputusan menggunakan metode profile matching penempatan posisi jabatan karyawan. *JRKKT (Jurnal Rekayasa Komputasi Terapan)*, 3(04), 228-234. <https://doi.org/10.30998/jrkt.v3i04.10615>
- Parmar, A. (2020). Internal recruiting strategy as an instrument for managing knowledge workforce during critical times. *Shanlax International Journal of Management*, 8(1), 35-41. <https://doi.org/10.34293/management.v8i1.3204>
- Pasaribu, P. N. P., Nuri, H., Arsyah, M., & Mariana, M. (2024). Meningkatkan Akuntabilitas Keuangan Daerah Melalui Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan Yang Efektif. *Ekalaya : Jurnal Ekonomi Akuntansi*, 2(4), 1–8.
- Primasatya, R. (2024). Self-leadership dalam menyikapi perkembangan teknologi chatbots ai di dunia pendidikan akuntansi: tinjauan perspektif adaptive leadership. *Owner*, 8(2), 1944-1955. <https://doi.org/10.33395/owner.v8i2.2313>
- Ramadana, S. W., Mariana, M., Rahmaniari, R., & Bahgia, S. (2023). Determinansi Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah. *Owner: Riset Dan Jurnal Akuntansi*, 7(2), 1831–1840. <https://doi.org/10.33395/owner.v7i2.1590>

- Rizki, A. (2020). Meta analisis : variasi penelitian tingkat sarjana mahasiswa akuntansi universitas medan area. *Journal of Education Humaniora and Social Sciences (Jehss)*, 2(3), 673-683. <https://doi.org/10.34007/jehss.v2i3.140>
- Samantha, J. (2023). Pengaruh promosi jabatan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(4), 1008-1016. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i4.26972>
- Sari, D., Rahmiyanti, D., & Abdullah, A. (2021). Pengaruh budaya, perilaku belajar, kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap pemahaman akuntansi dengan kluster perekonomian sebagai variabel moderasi berdasarkan perspektif gender. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Manajemen*, 4(2), 100-111. <https://doi.org/10.35326/jiam.v4i2.1579>
- Saufillah, Z. (2019). 6 trik manajemen sumber daya manusia yang profesional.. <https://doi.org/10.31227/osf.io/4deg8>
- Setiawan, A. and Rahmawati, R. (2017). Hubungan rating bintang terhadap peran akuntansi manajemen strategis (studi empiris pada perusahaan hotel di sumatera selatan). *Jurnal Akuntansi*, 21(1), 114. <https://doi.org/10.24912/ja.v21i1.137>
- Syahyuni, D. (2021). Peranan promosi jabatan dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(1), 26-34. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i1.1431>
- Wulandami, T. (2023). Penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis syariah dalam meningkat kinerja karyawan. *jimak*, 2(2), 35-42. <https://doi.org/10.55606/jimak.v2i2.1437>