

ANALISIS REKRUTMEN DAN SELEKSI UNTUK MENDUKUNG PENGELOLAAN TENAGA KERJA PT BIO FARMA

Najwa Amalia Mansoor¹, Wa Ode Zusnita Muizu²

Universitas Padjadjaran

najwa220051@mail.unpad.ac.id¹, waode.zusnita2@unpad.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengelolaan tenaga kerja serta proses rekrutmen dan seleksi di PT Bio Farma (Persero) melalui program magang di divisi Human Capital, bagian Rekrutmen dan Asesmen. Metode pelaksanaan magang menggunakan praktik kerja langsung dengan bimbingan mentor dan analisis deskriptif terhadap data primer dan sekunder. Kegiatan magang merupakan sarana pembelajaran yang memberikan mahasiswa pengalaman kerja nyata serta penerapan teori dari perkuliahan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Hasil magang menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi di PT Bio Farma dilakukan secara sistematis, bertahap, dan terstandar untuk memastikan tenaga kerja yang diterima memiliki kompetensi dan kesesuaian nilai dengan posisi yang tersedia. Proses ini mendukung efektivitas pengelolaan tenaga kerja serta pengembangan kompetensi peserta magang. Pengalaman magang juga meningkatkan kemampuan profesional, etika kerja, manajemen administrasi, dan soft skill mahasiswa. Berdasarkan hasil tersebut, saran yang diberikan mencakup penyusunan rincian panduan seleksi administrasi, dan evaluasi kompetensi secara berkala untuk meningkatkan kualitas proses rekrutmen dan seleksi.

Kata Kunci: Magang, Rekrutmen, Seleksi, Sumber Daya Manusia, Pengelolaan Tenaga Kerja, Kompetensi Profesional

ABSTRACT

This study aims to analyze workforce management as well as recruitment and selection processes at PT Bio Farma (Persero) through an internship program in the Human Capital division, specifically in the Recruitment and Assessment section. The internship was conducted using a direct on-the-job training method under the guidance of mentors, combined with descriptive analysis of primary and secondary data. Internship activities serve as a learning platform that provides students with real work experience and the application of theories learned in lectures, particularly in the field of human resource management. The results indicate that recruitment and selection at PT Bio Farma are carried out systematically, in stages, and in a standardized manner to ensure that employees possess the required competencies and alignment with the designated positions. This process supports the effectiveness of workforce management and the professional development of internship participants. The internship experience also enhances students' professional skills, work ethics, administrative management, and soft skills. Based on these findings, recommendations include developing detailed administrative selection guidelines and

conducting regular competency evaluations to improve the quality of recruitment and selection processes.

Keywords: *Internship, Recruitment, Selection, Human Capital, Workforce Management, Professional Competency*

PENDAHULUAN

Magang adalah suatu bentuk pembelajaran yang memiliki tujuan untuk memberikan pengalaman kerja nyata bagi mahasiswa sebagai penerapan teori yang diperoleh selama perkuliahan (Alda et al., 2025). Kegiatan ini tidak hanya membantu mahasiswa mengembangkan kompetensi profesional, tetapi juga memahami dinamika organisasi serta memperoleh wawasan praktik kerja di industri. Selain itu, magang berperan dalam melatih kemampuan adaptasi, komunikasi, dan tanggung jawab dalam lingkungan kerja yang sesungguhnya (Melati, 2024). Penelitian sebelumnya membuktikan bahwa pengalaman magang memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, baik dari segi *hard skills* maupun *soft skills* interpersonal, sekaligus membangun jaringan sosial yang mendukung kesiapan kerja (Bawica, 2021; Sukmawati, 2022; Windika et al., 2022).

Pemilihan lokasi magang menjadi faktor penting dalam mendukung efektivitas pembelajaran. PT Bio Farma (Persero) dipilih sebagai tempat pelaksanaan magang karena reputasinya sebagai industri farmasi dan life science terkemuka di Indonesia, yang berkontribusi besar terhadap pembangunan kesehatan nasional maupun global, serta memiliki komitmen tinggi terhadap pengembangan sumber daya manusia (SDM). Berdasarkan laporan tahunan 2024, PT Bio Farma memiliki 1.863 karyawan dengan berbagai status pekerjaan, mulai dari tenaga tetap, kontrak, hingga kemitraan. Melalui Program Pembelajaran Internship, mahasiswa diberi kesempatan untuk belajar secara langsung mengenai praktik kerja profesional, termasuk keterlibatan dalam operasional perusahaan.

Pada program magang ini, peserta ditempatkan di divisi *Human Capital* bagian Rekrutmen dan Asesmen. Divisi ini memiliki peran strategis dalam pengelolaan SDM, mulai dari pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, seleksi kandidat, hingga administrasi kontrak karyawan. Tugas peserta meliputi pengelolaan dokumen ketenagakerjaan, administrasi karyawan, penyusunan data pendukung, serta proses rekrutmen, seleksi, dan asesmen. Keberagaman tugas ini memberikan pemahaman langsung mengenai prosedur ketenagakerjaan di perusahaan besar dan proses manajemen talenta yang krusial untuk menentukan kualitas SDM (Patricya & Samiyah, 2025).

Proses rekrutmen di PT Bio Farma dilakukan untuk memenuhi kebutuhan SDM yang dinamis akibat pensiun, perpindahan posisi, atau peningkatan tanggung jawab kerja. Rekrutmen yang sistematis mulai dari pengumuman lowongan hingga seleksi

obyektif membantu perusahaan mendapatkan kandidat yang kompeten, berpotensi, dan sesuai budaya organisasi. Rekrutmen merupakan proses mencari, menarik, dan menemukan kandidat berkualitas untuk mengisi posisi yang dibutuhkan perusahaan sesuai kriteria yang telah ditetapkan (Kusumaningrum et al., 2024; Napitupulu & Manalu, 2024; Sholathiah et al., 2022; Yulianti & Cahyonowati, 2023). Faktor yang memengaruhi rekrutmen antara lain penyusunan organisasi baru, ekspansi usaha, mutasi pekerja, pengunduran diri, pensiun, citra organisasi, kualitas perencanaan SDM, keahlian tim HR, serta kondisi eksternal seperti regulasi ketenagakerjaan dan dinamika pasar (Hermawan, 2020; Patricya & Samiyah, 2025).

Metode rekrutmen dapat dilakukan secara internal, eksternal, melalui media sosial, kampus, atau *outsourcing*, sesuai kebutuhan perusahaan (Priadinat & Faddila, 2023; Umil Barokah & Gunawan, 2023). Rekrutmen internal melibatkan karyawan yang sudah ada, sementara rekrutmen eksternal mencari kandidat dari luar perusahaan. Pemanfaatan media sosial, kampus, atau pihak ketiga (*outsourcing*) memperluas jangkauan calon kandidat dan meningkatkan kualitas seleksi.

Seleksi adalah tahap berikutnya setelah rekrutmen, yang bertujuan memilih kandidat terbaik sesuai kualifikasi untuk mengisi posisi tertentu (Jahari, 2018; Rahardjo A., S., 2022). Faktor yang memengaruhi seleksi mencakup kualifikasi pelamar, pengalaman kerja, nilai profesional, prosedur seleksi, komunikasi, hukum dan peraturan, jumlah pelamar, serta kemampuan fisik dan etika calon karyawan (Fahmi et al., 2024; Jahari, 2018; Ninawati F. et al., 2024). Metode seleksi dapat berupa wawancara, tes psikologi, tes kemampuan, *assessment center*, referensi dan rekomendasi, portofolio, simulasi kerja, dan uji keterampilan (Warohmah & Riofita, 2025). Seleksi dapat dilaksanakan melalui prosedur administratif maupun manajemen, termasuk wawancara *online*, persetujuan manajer lini, pemeriksaan referensi, dan pemeriksaan fisik (Abbas et al., 2021). Semua metode ini memiliki tujuan yang sama, yaitu menilai dan memilih kandidat yang paling sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian magang ini difokuskan pada analisis pengelolaan SDM di PT Bio Farma (Persero), dengan rekrutmen dan seleksi sebagai bagian penting dalam mendukung pengelolaan tenaga kerja. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah memahami bagaimana gambaran pengelolaan tenaga kerja di PT Bio Farma (Persero), serta mengkaji dan menganalisis bagaimana rekrutmen dan seleksi dalam mendukung pengelolaan tenaga kerja di PT Bio Farma (Persero). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi mahasiswa dan menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan.

METODE PENELITIAN

Pelaksanaan kegiatan magang dilakukan melalui program Pembelajaran Internship Batch 2 di PT Bio Farma (Persero), dengan metode praktik kerja langsung (*on the job*

training). Metode ini menekankan keterlibatan peserta dalam menjalankan berbagai program pengelolaan rekrutmen dan asesmen di bawah bimbingan mentor serta tim Rekrutmen dan Asesmen Manajemen Talenta. Kegiatan magang berlangsung di kantor pusat PT Bio Farma (Persero) Bandung, yang berlokasi di Jl. Pasteur No. 28, Kota Bandung, dengan durasi kerja 45 jam per minggu selama empat bulan, terhitung dari Juni 2025 hingga Oktober 2025. Tahap awal pelaksanaan dimulai dengan konfirmasi penerimaan peserta, kemudian peserta mengikuti onboarding melalui *Zoom meeting* mengenai *company profile*, teknis, lingkungan kerja, dan persiapan magang. Pada hari pertama di lapangan, peserta bertemu dengan mentor untuk mendapatkan penjelasan detail terkait *job description* serta memperkenalkan diri kepada pihak-pihak yang terlibat dalam mendukung kegiatan magang.

Kegiatan magang dirancang untuk memberikan pengalaman langsung mengenai proses rekrutmen dan seleksi, mulai dari administrasi, seleksi kandidat, hingga asesmen, sehingga peserta dapat memahami alur pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. Keterlibatan tim, yaitu mentor dan anggota tim Rekrutmen dan Asesmen, sangat penting dalam membimbing peserta agar dapat menjalankan tugas secara efektif. Jumlah peserta yang terlibat dalam magang ini adalah satu orang mahasiswa, yang berpartisipasi aktif dalam berbagai kegiatan divisi *Human Capital*, khususnya bagian Rekrutmen dan Asesmen, selama periode pelaksanaan. Indikator keberhasilan program magang ini meliputi kemampuan peserta dalam memahami prosedur rekrutmen dan seleksi, kemampuan menyusun dokumentasi pendukung, serta kemampuan beradaptasi dan bekerja secara profesional sesuai standar perusahaan.

Metode penyusunan laporan magang menggunakan pendekatan analisis deskriptif, dengan data primer diperoleh melalui observasi langsung, diskusi, dan dokumentasi dari kegiatan rekrutmen dan asesmen PT Bio Farma (Persero). Data sekunder diperoleh dari dokumen internal perusahaan, artikel, jurnal, dan teori yang relevan untuk mendukung analisis serta pembahasan. Data yang dikumpulkan dijelaskan secara deskriptif dan dikaitkan dengan teori manajemen sumber daya manusia sehingga laporan ini memberikan gambaran yang komprehensif mengenai proses pengelolaan tenaga kerja, implementasi rekrutmen dan seleksi, serta kontribusi magang terhadap pengembangan kompetensi peserta.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

PT Bio Farma (Persero)

PT Bio Farma (Persero) adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di bidang farmasi yang telah berdiri selama 135 tahun, sejak 6 Agustus 1890 dengan nama “Parc Vaccinogene” di Batavia, dan sejak 1997 menjadi perseroan dengan kepemilikan 100% pemerintah. Perusahaan ini memiliki visi menjadi perusahaan life science kelas dunia yang terpercaya dan misi menyediakan produk berstandar internasional untuk

meningkatkan kualitas hidup. Selain fokus produksi, Bio Farma juga menjalankan tanggung jawab sosial, termasuk berkontribusi pada kesehatan masyarakat Indonesia dan dunia, dengan produk yang digunakan dalam program imunisasi nasional dan telah tersebar ke lebih dari 150 negara melalui kerja sama dengan WHO dan UNICEF. Bio Farma merupakan induk Holding BUMN Farmasi dengan anggota Kimia Farma Tbk, Indofarma Tbk, dan INUKI Tbk. Bio Farma memiliki struktur organisasi yang jelas salah satunya bagian sumber daya manusia.

Peran Pembimbing Magang

Peran pembimbing magang terdiri dari mentor lapangan yang memberikan arahan, bimbingan, pengawasan, dan evaluasi terhadap kinerja peserta, serta dosen pembimbing yang membimbing mahasiswa mengaitkan pengalaman magang dengan teori, memberikan arahan untuk laporan, dan melakukan evaluasi pelaksanaan magang.

Pelaksanaan Kegiatan Magang

Selama magang, peserta di tempatkan di Divisi Sumber Daya Manusia, Departemen Manajemen Talenta, Seksi Rekrutmen dan Asesmen. Peserta terlibat dalam proyek-proyek utama seperti rekrutmen dan seleksi karyawan (Rekrutmen Bersama BUMN, Magang Generasi Bertalenta, analisis dokumen rekrutmen), perikatan tenaga kerja (penandatanganan kontrak, amandemen, perpanjangan, dan pengarsipan dokumen), asesmen karyawan, serta layanan frontliner Human Capital. Tantangan yang dihadapi meliputi keterbatasan waktu, menjaga ketelitian, komunikasi dengan berbagai pihak, yang diatasi melalui manajemen waktu, fokus, komunikasi asertif, dan motivasi kerja.

Selama magang, peserta mengalami perkembangan dalam berbagai aspek, termasuk profesionalisme dan etika kerja, kemampuan analitis, manajemen waktu, interpersonal skill, ketelitian, observasi dan evaluasi, orientasi layanan, kerja sama tim, berpikir kritis, disiplin kerja, pengolahan data menggunakan Excel, manajemen administrasi, serta penyaringan dan shortlisting kandidat.

Pengelolaan Tenaga Kerja di PT Bio Farma (Persero)

Pengelolaan tenaga kerja PT Bio Farma dilakukan oleh Divisi Layanan Human Capital yang membawahi beberapa departemen, termasuk Manajemen Talenta yang menangani rekrutmen dan seleksi. Tenaga kerja perusahaan berasal dari berbagai latar belakang pendidikan dan keahlian, terdiri dari magang proyeksi tenaga kontrak, pekerja kontrak waktu tertentu, *professional hire*, tenaga kemitraan (spesialis dan advisory), prajabatan/trainee, serta karyawan tetap. Penempatan tenaga kerja dilakukan sesuai kebutuhan departemen, kompetensi, dan bidang keahlian, dengan lokasi kantor pusat di Bandung dan kantor perwakilan di Jakarta, serta tetap memperhatikan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).

Rekrutmen Dan Seleksi Dalam Mendukung Pengelolaan Tenaga Kerja Di PT Bio Farma (Persero)

Proses rekrutmen di PT Bio Farma (Persero) bertujuan untuk mendapatkan kandidat yang berkualitas untuk mengisi posisi-posisi tertentu, sesuai dengan pernyataan (Kusumaningrum et al., 2024) bahwa rekrutmen merupakan proses menemukan kandidat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Rekrutmen di PT Bio Farma dilakukan melalui beberapa skema, yaitu secara mandiri maupun melalui kerja sama dengan program pemerintah. Rekrutmen mandiri disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan dilakukan melalui website resmi PT Bio Farma, sementara rekrutmen kerja sama dengan program pemerintah, seperti Magang Generasi Bertalenta (Magenta), dapat dilakukan melalui website perusahaan atau situs khusus program pemerintah. Metode rekrutmen yang diterapkan mencakup rekrutmen terbuka dan tertutup, yang masing-masing berfokus pada rekrutmen eksternal maupun internal. Rekrutmen terbuka meliputi rekrutmen magang yang bekerja sama dengan program pemerintah, rekrutmen bersama BUMN untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia, serta rekrutmen mandiri sesuai kebutuhan perusahaan. Sementara itu, rekrutmen tertutup melibatkan karyawan internal, salah satunya adalah rekrutmen prajabatan atau trainee yang berpotensi menjadi karyawan tetap.

Tahapan seleksi di PT Bio Farma disesuaikan dengan jenis tenaga kerja, posisi, jalur rekrutmen, dan situasional, mulai dari seleksi administrasi, asesmen psikologi, tes wawasan organisasi, TOEFL, interview, hingga *medical check up*. Seleksi administrasi dilakukan dengan memeriksa kelengkapan dokumen kandidat secara manual dan crosscheck untuk memastikan keaslian berkas. Asesmen psikologi menilai aspek psikologis kandidat menggunakan metode yang teruji, sementara Organizational Knowledge Test dan TOEFL digunakan untuk mengukur wawasan perusahaan dan kemampuan bahasa Inggris sesuai kebutuhan posisi. Interview dilakukan untuk menilai kesesuaian kandidat secara langsung, baik secara online maupun offline, dan medical check-up memastikan kandidat memiliki kondisi kesehatan yang baik melalui klinik Kimia Farma, salah satu anak perusahaan PT Bio Farma. Metode seleksi yang beragam dan terstandarisasi ini, sebagaimana dikemukakan (Abbas et al., 2021; Warohmah & Riofita, 2025), memastikan bahwa kandidat yang diterima di PT Bio Farma merupakan individu yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Metode seleksi yang beragam dan terstandarisasi ini memastikan kandidat yang diterima memiliki kompetensi, potensi, dan kesesuaian nilai dengan kebutuhan perusahaan, serta mampu mendukung pencapaian visi dan misi PT Bio Farma (Kusumaningrum et al., 2024; Warohmah & Riofita, 2025).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan kegiatan magang, dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen di PT Bio Farma (Persero) dilakukan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja sesuai posisi dan ketersediaan kandidat, sehingga mendukung pengelolaan tenaga kerja secara lebih tertata. Seleksi tenaga kerja dilakukan melalui beberapa tahapan yang disesuaikan dengan jenis posisi dan jalur rekrutmen, untuk menyaring kandidat berkualitas yang paling sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Rekrutmen dan seleksi merupakan tahap awal yang saling berkaitan dalam pengelolaan tenaga kerja, di mana rekrutmen berfungsi menarik kandidat potensial, sementara seleksi memastikan kandidat yang dipilih memiliki kompetensi dan kesesuaian dengan posisi yang tersedia, sehingga kedua proses ini secara bersama-sama meningkatkan efektivitas pengelolaan tenaga kerja di PT Bio Farma.

Berdasarkan pengalaman dan analisis selama magang, beberapa saran dapat diberikan untuk meningkatkan kualitas proses rekrutmen dan seleksi di PT Bio Farma. Pertama, disarankan untuk menyusun panduan lebih rinci terkait pelaksanaan seleksi administrasi agar proses lebih terstruktur dan efisien apabila pendaftar jauh lebih banyak dari perkiraan awal.

Kedua, perusahaan dapat mempertimbangkan penggunaan *tools HR* atau sistem digital yang mempermudah proses seleksi administrasi, sekaligus menyesuaikan waktu pelaksanaan agar lebih optimal. Ketiga, evaluasi kompetensi dan asesmen sebaiknya dilakukan secara berkala untuk menyesuaikan dengan perubahan kebutuhan organisasi yang cepat. Terakhir, penetapan standar di awal proses seleksi dapat meningkatkan efektivitas dan akurasi dalam menilai kandidat, agar menghasilkan tenaga kerja dengan kompetensi lebih tinggi dan sesuai dengan standar Perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, S. I., Shah, M. H., & Othman, Y. H. (2021). Critical Review of Recruitment and Selection Methods: Understanding the Current Practices. *Annals of Contemporary Developments in Management & HR*, 3(3), 46–52. <https://doi.org/10.33166/acdmhr.2021.03.005>
- Alda, H., K., D., Basri, M., Khumairah, Q., Effendy, N. P., & Arodhiskara, Y. (2025). Peran Mahasiswa Magang dalam Mendukung Layanan Penempatan Tenaga Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare. *Jurnal Administrasi Publik Dan Manajemen*, 3. <https://doi.org/10.61722/japm.v3i2.3948>
- Bawica, I. (2021). The University Internship Program and its Effects on Students' Employability Readiness. *International Journal of Academe and Industry Research*, 2(3), 86–101. <https://doi.org/10.53378/348731>
- Fahmi, A., Kusmardani, C., & Erialdy. (2024). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keberhasilan Seleksi Sumber Daya Manusia terhadap

- Pengembangan Strategi Seleksi Yang Efektif. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3.
- Hermawan, S. (2020). *Rekrutmen & Seleksi antara Nepotisme dan Profesional*. UMSIDA Press.
- Dinda+Namira+(2). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 3.
<https://journal.sinov.id/index.php/jurimbik>
- Jahari, J. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Pendidikan*. Yayasan Darulhikam.
- Kusumaningrum, H., Rachman, J. Z., & Maulana, M. R. (2024). Proses Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Talenta Karyawan Terbaik di Lembaga Pendidikan. *DIAJAR: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 3(2), 220–230.
<https://doi.org/10.54259/diajar.v3i2.2459>
- Melati, D. (2024). *Evaluasi Pelaksanaan Magang Mahasiswa Vokasi untuk Peningkatan Kualitas Program Magang di Kampus Politeknik Jakarta Internasional*. 6(2), 12190. <https://doi.org/10.32877/ef.v6i2>
- Napitupulu, D., & Manalu, O. (2024). *Strategi Rekrutmen Sumber Daya Manusia* (Vol. 4). SKYLANDSEA PROFESIONAL.
- Ninawati F., L., Tiara, V., & Barella, Y. (2024). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Proses Rekrutmen dan Seleksi. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(4), 151–157.
<https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i4.1011>
- Patricya, M., & Samiyah. (2025). *Proses Rekrutment dan Seleksi Tenaga Kerja*. 1(2).
<https://journal.yapakama.com/index.php/JAMED>
- Priadinat, S., & Faddila, S. (2023). *Implementasi Pelaksanaan Rekrutmen Pada PT Jasa Kawan Indonesia*. 1(3). <https://lgdpublishing.org/index.php/birev>
- Rahardjo A., S., D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Sholathiah, A., Lestari, R. P., & Komalasari, S. (2022). Teknik dan Metode Rekrutmen sebagai Penentu Hasil Kinerja Karyawan. *EcomentGlobal: Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 7.
- Sukmawati, D. (2022). Internship Program Effectiveness: A Work Readiness. *Journal of Career and Entrepreneurship Journal*, 1(2).
- Umil Barokah, F., & Gunawan, A. (2023). *Strategi Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif untuk Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja*. <https://lenteranusa.id/>
- Warohmah, W., & Riofita, H. (2025). Pengaruh Metode Seleksi Terhadap Kualitas Karyawan Baru. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 3(1), 331–338.
<https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v3i1.2789>
- Windika, N., Zulfikarijah, F., & Nurhasanah, S. (2022). *Peran Internship Participant dalam Meningkatkan Perencanaan dan Pengembangan Karir Mahasiswa*. 3(3).

Yulianti, A., & Cahyonowati, N. (2023). Pengaruh Dewan Direksi, Komisaris Independen, Komite Audit, Kepemilikan Manajerial, dan Kepemilikan Institusional Terhadap Kinerja Keuangan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 12(1), 1–14.