

Analisa Perancangan Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada Restoran Riverside di Kota Batam

¹⁾Trillian Lim*, ²⁾Yuli Indah Fajar Dini

^{1,2)}Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Internasional Batam, Kota Batam, Indonesia

Email Corresponding: trillianlim24@gmail.com*

INFORMASI ARTIKEL	ABSTRAK
Kata Kunci: Perancangan Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Tenaga Kerja Lingkungan Pekerjaan Pengembangan Kota Batam	Riverside Restaurant merupakan salah satu restoran seafood di Kota Batam yang terletak di Kampung Tua Telaga Punggur. Laporan ini akan memaparkan proses kegiatan yang dilakukan selama periode pengabdian masyarakat, yaitu melakukan perancangan rekrutment dan seleksi karyawan pada Riverside Restaurant yang mencakup berbagai aspek yang harus dipertimbangkan untuk memastikan proses tersebut efektif dan berhasil dalam mendapatkan karyawan berkualitas. Beberapa aspek penting dalam perancangan berupa, mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, tes keterampilan, onboarding, pengembangan karyawan hingga perbaikan karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada proses pengabdian ini yaitu, melalui observasi dan wawancara dengan pemilik usaha serta karyawan. Hasil akhir dari perancangan rekrutmen dan seleksi karyawan ini mampu menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, mendukung, dan terarah. Implementasi yang komprehensif dapat menghasilkan pemilihan karyawan yang tidak hanya berkualitas tetapi juga mampu berkontribusi secara positif terhadap pertumbuhan bisnis jangka panjang.
Keywords: <i>Recruitment and Selecting Employee Workforce</i> Work Environment Development Batam City	ABSTRACT Riverside Restaurant is one of the seafood restaurants in Batam City located in Kampung Tua Telaga Punggur. This report will outline the activities carried out during the community service period, which involves designing the recruitment and selection process for employees at Riverside Restaurant, covering various aspects that need to be considered to ensure the effectiveness and success of the process in acquiring qualified employees. Some crucial aspects of the design include identifying workforce needs, the selection process, skills testing, onboarding, employee development, and performance improvement. Data collection techniques used in this community service process include observation and interviews method with business owners and employees. The final result of designing employee recruitment and selection is able to create a dynamic, supportive, and focused work environment. Comprehensive implementation can lead to the selection of not only high-quality employees but also those capable of positively contributing to the long-term business growth.
	This is an open access article under the CC-BY-SA license.
	

I. PENDAHULUAN

Kota Batam adalah kota dengan perkembangan yang cukup pesat khususnya di dalam bidang usaha tempat makan *seafood*, apalagi mengingat Kota Batam dikenal sebagai pusat pariwisata karena berada dekat dengan laut (Urbanus & Febianti, 2017) and (Hasan & Leon, 2023). Hal ini menjadikan Kota Batam memiliki peluang yang besar dalam meningkatkan kuliner hidangan laut yang segar dan lezat untuk disajikan kepada masyarakat. Menurut Purwantini et al., (2021) dan Mazla et al., (2020), peluang usaha yang besar ini dapat menuntut masyarakat agar dapat berfikir lebih kreatif dan inovatif dalam menjalankan usahanya agar mampu bersaing di lapangannya. Maka dari itu, untuk meningkatkan wawasan dalam berfikir lebih kreatif dan inovatif, mahasiswa pendidikan manajemen harus memiliki kemampuan dalam menghadapi peluang usaha yang ada ini.

Program kerja praktik bukan hanya merupakan bagian dari mata kuliah yang diwajibkan tetapi juga dapat menjadikannya sebagai acuan untuk memenuhi persyaratan dalam menempuh tugas akhir berjenjang Strata 1

di program Manajemen dengan konsentrasi sumber daya manusia. Program ini juga memiliki manfaat untuk mengetahui bagaimana kondisi lapangan dan bagaimana cara mengaplikasikan ilmu yang telah dipelajari dari proses perkuliahan, sebab banyak hal yang dapat dijadikan peluang pada halangan yang mungkin tidak dipelajari saat masa perkuliahan.

Pada umumnya, kegiatan kerja praktik dilaksanakan pada sebuah usaha yang berkaitan dengan jurusan yang dipilih. Untuk itu, penulis mengajukan untuk melaksanakan kerja praktik berupa pengabdian masyarakat pada usaha yang sudah beroperasi sejak lama. Dalam kerja praktik ini, penulis akan merancang prosesi rekrutmen dan seleksi karyawan pada Riverside Restaurant.

Tujuan Kegiatan

Adapun tujuan kegiatan perancangan rekrutmen dan seleksi karyawan pada Riverside Restaurant yaitu sebagai berikut,

Bagi Usaha:

1. Untuk membantu menemukan calon karyawan yang berkualitas agar dapat berkontribusi secara positif dalam kesuksesan restoran.
2. Untuk membantu meningkatkan produktivitas dan efektivitas usaha dengan merekrut dan seleksi karyawan yang tepat untuk mencapai tujuan usaha.
3. Agar dapat melakukan seleksi dengan tepat sehingga mengurangi risiko mempekerjakan karyawan yang tidak sesuai dengan pekerjaan.

Bagi Mahasiswa:

1. Untuk mempelajari cara merancang rekrutmen dan seleksi karyawan yang tepat.
2. Untuk mengidentifikasi tantangan yang dihadapi dalam merancang rekrutmen dan seleksi karyawan yang baik bagi sebuah usaha.
3. Untuk mengetahui bagaimana cara untuk memaksimalkan sumber daya manusia yang efektif untuk mencapai tujuan usaha.

Manfaat Kegiatan

Manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan kegiatan ini, yaitu:

1. Bagi Penulis

Implementasi yang dilakukan dapat digunakan oleh penulis sebagai sarana untuk mempelajari dan menerapkan pengetahuan secara nyata mengenai divisi manajemen sumber daya manusia yang dipelajari selama masa perkuliahan pada lingkungan kerja, serta mampu memahami langkah dan cara yang tepat untuk menemukan sumber daya manusia yang berkualitas.

2. Bagi Perusahaan

Implementasi yang dilakukan dapat memberikan dampak yang berarti dan dapat digunakan menjadi bahan masukan dalam menentukan sumber daya manusia yang berkualitas serta berdedikasi agar tercapainya tujuan usaha yang dijalankan.

3. Bagi Akademik

Implementasi ini dapat menjadi bahan rujukan bagi penulis selanjutnya dalam memberikan kontribusi pada perancangan rekrutmen dan seleksi karyawan yang dilakukan oleh divisi sumber daya manusia untuk tercapainya tujuan sebuah usaha.

II. MASALAH

Riverside Restaurant merupakan salah satu restoran yang cukup terkenal di Kota Batam yang terletak di Kampung Tua Telaga Punggur, yang telah didirikan sejak tahun 1990-an oleh Mendiang Pak A Kau yang kemudian usahanya dilanjutkan oleh anak laki-lakinya bernama Budianto. Usaha ini bergerak dibidang *Food & Beverages*, dengan menyajikan berbagai macam hidangan laut yang segar karena diambil langsung dari laut. Restoran ini memiliki 3 orang selaku juru masak, 7 orang karyawan untuk membantu menyiapkan bahan-bahan, pelayan restoran, serta karyawan yang menjaga kebersihan restoran.

Permasalahan pada usaha sehingga akan dilakukan perancangan ini yaitu karena deskripsi pekerjaan yang kurang jelas, saluran rekrutmen yang tidak tepat, serta proses yang memakan waktu dan biaya berlebihan, sehingga perusahaan memiliki kesulitan dalam menilai keterampilan dan adanya ketidakcocokan budaya

perusahaan juga dapat menghambat identifikasi kandidat yang sesuai. Berikut merupakan gambar dari lokasi kerja praktik yang dilaksanakan.



Gambar 1. Foto Dalam Riverside Restaurant



Gambar 2. Foto Luar Riverside Restaurant

Maka dari itu, tujuan dari kegiatan yang akan dilakukan ini guna memberikan kemudahan kepada Riverside Restaurant dalam merekrut calon karyawan yang berkualitas dengan mengetahui kompetensi dan keterampilan yang sesuai. Dengan kegiatan ini, dapat membantu sebuah usaha untuk mempertimbangkan calon karyawan yang akan di rekrut guna mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas serta dapat berkontribusi secara positif dalam kesuksesan usaha.

Kegiatan ini juga akan berkontribusi dalam meminimalkan risiko kesalahan dan ketidakcocokan serta mengurangi tingkat intensitas perpindahan karyawan. Dengan merekrut karyawan yang sesuai sejak awal, perusahaan dapat mengoptimalkan penggunaan sumber daya, mengurangi biaya dan waktu yang diperlukan untuk merekrut dan melatih karyawan baru.

Luaran Kegiatan

Dari kegiatan kerja praktik yang dilakukan, dapat menghasilkan luaran berupa:

1. Berkontribusi kepada usaha restoran untuk membantu dalam merancang proses rekrutmen dan seleksi dengan tepat.
2. Memberi kemudahan usaha restoran untuk memastikan bahwa karyawan yang direkrut sesuai dengan kebutuhan dan tujuan usaha.
3. Laporan pelaksanaan kegiatan kerja praktik pada usaha restoran seafood di Kota Batam yang dibuat berdasarkan format yang telah ditentukan.

III. METODE

a. Teknik Pengumpulan Data

Selama proses pengerjaan laporan kerja praktek ini akan menggunakan teknik pengumpulan data secara observasi. Observasi dalam teknik pengumpulan data mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik lainnya (Rahmat et al, 2021). Menurut Tomaszewski et al (2020) dan Mohsin & Zakaria (2017), observasi memiliki hubungan dengan manusia dan objek yang diteliti. Teknik observasi digunakan untuk mengetahui dan menyelidiki tingkah laku nonverbal, teknik ini dilakukan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar (Baker, 2006). Kunci keberhasilan observasi sebagai teknik pengumpulan data sangat banyak ditentukan pengamat sendiri, sebab pengamat melihat, mencium, mendengar, atau merasakan suatu objek penelitian dan kemudian menyimpulkan dari apa yang diteliti (Makbul, 2021). Pada laporan kegiatan pelaksanaan kerja praktik pengabdian ini, pengumpulan data yang akan digunakan yaitu, melakukan observasi dan wawancara secara langsung dengan pemilik restoran serta karyawannya.

b. Proses Perancangan Luaran

Hal awal yang dilakukan yaitu dengan memastikan objek pelaksanaan kerja praktik. Kemudian, mempersiapkan segala informasi terkait rekrutmen dan seleksi karyawan serta hambatan yang terjadi sehingga dapat dijadikan sebagai bahan observasi dan kerangka perancangan luaran dari kegiatan yang dilakukan. Setelah itu, dilanjutkan dengan tahap implementasi pada pengembangan database menggunakan format excel beserta laporan yang akan dihasilkan dari database yang dirancang, sehingga kemudian format akan ditunjukkan kepada pembimbing untuk memeriksa detail dalam perancangan tersebut. Jika pengecekan selesai dan tidak memiliki kesalahan, maka format excel dapat diimplementasikan pada kegiatan operasional. Tahap akhir dari perancangan luaran ini yaitu, pelaksanaan evaluasi terhadap perancangan yang dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan timbal balik dari pihak perusahaan yaitu, Riverside Restaurant.

c. Jadwal Pelaksanaan dan Anggaran

Hal ini merupakan dua aspek kunci dalam perencanaan dan pengelolaan dalam melaksanakan suatu kegiatan untuk memastikan kegiatan yang dilaksanakan dapat berjalan dengan efisien dan efektif. Jadwal pelaksanaan mencakup waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tahapan kegiatan kerja praktik, sedangkan anggaran mencantumkan alokasi sumber daya finansial yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan kerja praktik ini.

Tabel 1. Jadwal Kegiatan Kerja Praktik

Kegiatan	Agustus				September				Oktober				November			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Tahap Persiapan																
Survei Lokasi																
Analisis Permasalahan																
Konsultasi dengan dosen pembimbing																
Tahap Pelaksanaan																
Perancangan Laporan KP																
Implementasi perancangan yang disusun																
Tahap Penilaian dan Pelaporan																
Penyusunan Laporan																
Konsultasi dengan dosen pembimbing																
Finalisasi Laporan																

Tabel 2. Anggaran Pelaksanaan Kegiatan Kerja Praktik

No	Rancangan Aktivitas	Jenis Anggaran	Volume	Unit	Satuan	Jumlah
1	Observasi dan wawancara	Biaya Konsumsi	30	kali	Rp 40,000	Rp 1.200,000
		Biaya Transportasi	4	kali	Rp 700,000	Rp 2.800,000
		Biaya Koneksi Internet	5	paket	Rp 100,000	Rp 500,000
2	Perancangan luaran	Biaya Penyusunan modul	1	buah	Rp 500,000	Rp 500,000
3	Pembuatan laporan	Kertas	1	unit		Rp 52,000
		Materai	4	lembar		Rp 48,000
TOTAL ANGGARAN						Rp 5,100,000

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Bellionardi (2013), tujuan dan manfaat dari perancangan rekrutment dan seleksi karyawan adalah untuk membantu merancang serta menganalisis apa yang harus dilakukan dalam menemukan sumber daya manusia yang berkualitas serta berdedikasi guna tercapainya tujuan usaha. Sebab sumber daya manusia merupakan penggerak kesuksesan usaha, sehingga kinerja yang berkualitas dapat menentukan keberhasilan usaha yang dijalankan.

Guna dari perancangan yang dibuat akan terdiri dari beberapa hal berikut yaitu, menjelaskan secara rinci deskripsi pekerjaan, strategi rekrutmen, alat seleksi, formulir lamaran, daftar pertanyaan wawancara, serta laporan evaluasi kinerja karyawan.

1. Proses Implementasi Luaran

Penulis akan menganalisa hasil observasi mengenai perancangan seleksi dan rekrutmen karyawan yang akan dilakukan di Riverside Restaurant. Berikut merupakan tahapan untuk melaksanakan proses implementasi ini yaitu,

- Mencari informasi mengenai perusahaan dan perancangan seleksi dan rekrutmen karyawan yang akan dilaksanakan selama proses kerja praktik. Sumber informasi didapatkan dari pemilik perusahaan serta mendengarkan karyawan perusahaan.
- Merancang prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan yang dapat dilakukan oleh perusahaan guna menemukan tenaga kerja yang berkualitas. Berikut merupakan hasil perancangan prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan:

1) Analisis Kebutuhan Karyawan

Restoran dapat menentukan posisi yang dibutuhkan pada restoran, seperti juru masak, pelayan, kasir, atau staf kebersihan, serta merancang deskripsi pekerjaan untuk setiap posisi, dengan mengidentifikasi tanggung jawab, kualifikasi, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk setiap posisi di perusahaan.

2) Penyusunan Profil Ideal Karyawan

Restoran mampu mengidentifikasi karakteristik, keterampilan, dan pengetahuan yang diinginkan untuk setiap posisi. Membuat profil ideal karyawan, termasuk pengalaman kerja, pendidikan, dan keterampilan khusus yang diperlukan.

3) Penyusunan Strategi Rekrutmen

Restoran dapat menggunakan berbagai saluran rekrutmen, dengan memanfaatkan saluran rekrutmen yang mencakup situs web karir, media sosial, rekomendasi langsung, dan agen

rekrutmen. Dengan penyusunan strategi rekrutmen yang tepat, restoran dapat mencapai tujuan usaha dengan baik, mengisi posisi yang dibutuhkan dengan efektif dan efisien, dan membangun tim yang berkualitas.

4) Seleksi Berkualitas

Restoran dapat melakukan analisis mendalam terkait kebutuhan spesifik dari setiap posisi yang akan dicari. Proses seleksi harus mencakup penilaian keterampilan yang sesuai dengan posisi, selain itu juga dapat dengan merancang wawancara yang terstruktur untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai kandidat, dengan fokus pada aspek keterampilan, pengalaman, dan kepribadian yang sesuai dengan kebutuhan restoran.

5) Uji Keterampilan Khusus

Dalam proses seleksi karyawan, restoran dapat meningkatkan ketepatan penilaian dengan melibatkan uji praktis, khususnya untuk posisi tertentu seperti koki atau pelayan. Hal ini dapat dilakukan dengan uji masakan untuk koki atau uji komunikasi untuk pelayan, serta memastikan bahwa karyawan memiliki pemahaman yang baik tentang pekerjaannya. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan keakuratan seleksi tetapi juga memastikan bahwa staf restoran memiliki kemampuan praktis yang diperlukan untuk memberikan pelayanan yang unggul kepada pelanggan.

6) Wawancara

Pemilik usaha dapat meningkatkan proses seleksi melalui wawancara yang menyeluruh, difokuskan pada penilaian keterampilan, pengalaman, dan kecocokan budaya kandidat. Pendekatan wawancara yang menyeluruh memungkinkan Perusahaan mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang calon karyawan, sambil memastikan kesesuaian mereka dengan tugas dan nilai-nilai Perusahaan. Selain itu, mempertimbangkan melibatkan beberapa tingkatan wawancara dapat memberikan perspektif yang lebih luas terhadap calon karyawan, meningkatkan kualitas dan ketepatan keputusan dalam proses seleksi.

7) Verifikasi Referensi

Dalam memastikan keandalan dan kinerja masa lalu calon karyawan, restoran dapat melibatkan proses perbandingan kualifikasi. Dengan melakukan perbandingan ini, restoran dapat mengidentifikasi sejauh mana calon karyawan memenuhi persyaratan pekerjaan dan memperoleh gambaran yang lebih jelas tentang rekam jejak dan kemampuan kandidat. Hal ini dapat memungkinkan restoran untuk membuat keputusan yang lebih terinformasi dalam memilih karyawan yang memiliki kualifikasi yang paling sesuai dengan kebutuhan restoran.

8) Orientasi Karyawan Baru

Restoran mampu menyediakan orientasi yang menyeluruh pada karyawan baru, seperti pengenalan kebijakan restoran lebih detail, peralatan, dan prosedur operasional. Dapat juga memberikan pelatihan khusus, jika diperlukan, seperti pelatihan keamanan makanan atau pelatihan pelayanan pelanggan.

9) Evaluasi Kinerja Berkala

Dalam memastikan pemantauan kinerja yang efektif, restoran dapat menetapkan periode evaluasi kerja yang berkala. Dalam proses ini, dapat dengan memberikan umpan balik kepada karyawan menjadi langkah penting untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, identifikasi peluang pengembangan juga perlu diperhatikan, dengan menawarkan pelatihan tambahan sesuai dengan kebutuhan individu. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas karyawan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan berkelanjutan.

10) Pemeliharaan Budaya Organisasi

Guna memastikan karyawan yang terlibat dalam sistem operasi restoran merasa dihargai atau diakui, pihak restoran dapat menerapkan kebijakan penghargaan, seperti memberikan bonus sebagai bentuk pengakuan atas kinerja yang baik. Hal ini tidak hanya memberikan insentif tambahan untuk menjaga semangat kerja karyawan tetap tinggi, tetapi juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi, mendukung produktivitas, dan kualitas layanan secara keseluruhan.

Berikut merupakan *flyer* yang dirancang untuk digunakan perusahaan dalam mencari tenaga kerjanya,



Gambar 6. Flyer untuk Juru Masak



Gambar 7. Flyer untuk Pelayan Restoran

2. Kondisi Setelah Implementasi

Hasil observasi terhadap proses implementasi pada proyek kerja praktik yang dilakukan penulis di Riverside Restaurant dalam perancangan rekrutmen dan seleksi karyawan guna menemukan tenaga kerja yang berkualitas, selama proses implementasi penulis telah melakukan observasi, perancangan, pemantauan, serta mengevaluasi dalam penulisan proyek kerja praktik perancangan rekrutmen dan seleksi karyawan yang dilakukan oleh pemilik usaha dalam menemukan tenaga kerja yang berkualitas.

Hasil yang diperoleh setelah implementasi perancangan rekrutmen dan seleksi karyawan pada Riverside Restaurant dalam kerja praktik ini yaitu, restoran mampu menerapkan proses rekrutmen dan seleksi karyawan untuk menghasilkan calon tenaga kerja yang memenuhi syarat dan berkualitas. Bagi penulis, hasil analisa ini dapat mempelajari sekaligus membantu memudahkan restoran untuk menemukan karyawan yang berkualitas guna tercapainya tujuan usaha dengan menjalankan proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang efektif dan efisien.

V. KESIMPULAN

Riverside Restaurant merupakan salah satu restoran seafood yang terletak di Kampung Tua Telaga Punggur, usaha ini telah didirikan sejak tahun 1990-an oleh Mendiang Pak A Kau yang kemudian usahanya dilanjutkan oleh anak laki-lakinya bernama Budianto. Restoran ini memiliki 3 orang selaku juru masak, 7

orang karyawan untuk membantu menyiapkan bahan-bahan, pelayan restoran, serta karyawan yang menjaga kebersihan restoran. Laporan kerja praktik yang ditulis bertujuan untuk menganalisa hasil perancangan rekrutmen dan seleksi karyawan yang akan diterapkan oleh Riverside Restaurant.

Perancangan rekrutmen dan seleksi karyawan yang baik merupakan aspek terpenting dalam membangun tim yang produktif dan berkinerja tinggi dalam menjalankan operasional usaha. Melalui perancangan prosedur rekrutmen dan seleksi yang komprehensif, termasuk berbagai penyusunan strategi rekrutmen yang tepat, restoran dapat mencapai tujuan usaha dengan baik, mengisi posisi yang dibutuhkan dengan efektif dan efisien, membangun tim yang berkualitas, serta mampu mendukung pertumbuhan bisnis jangka panjang.

Setelah perancangan rekrutmen dan seleksi karyawan telah diimplementasikan, restoran disarankan untuk berfokus pada pengembangan dan retensi bakat yang baru direkrut agar mampu memastikan kelancaran implementasi dengan memfokuskan pada integrasi karyawan baru ke dalam tim, restoran juga harus menyediakan sistem umpan balik yang terbuka dan jelas untuk memastikan karyawan merasa didengar dan dihargai. Terakhir, pertimbangkan untuk mengimplementasikan insentif atau program penghargaan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan memastikan retensi bakat yang bernilai bagi perkembangan jangka panjang restoran. Dengan hal ini, restoran dapat memastikan bahwa karyawan baru tidak hanya diterima dengan baik tetapi juga terus berkembang dan berkontribusi secara positif pada kesuksesan bisnis.

DAFTAR PUSTAKA

- Baker, L. M. (2006). Observation: A complex research method. *Library Trends*, 55(1), 171–189. <https://doi.org/10.1353/lib.2006.0045>
- Bellionardi, A. R. K. (2013). Model Analisis Perekrutan Dan Seleksi Karyawan Di Pt. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia (Sami). *Model Analisis Perekrutan Dan Seleksi Karyawan Di Pt. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia (Sami)*, 53(1), 42–55.
- Hasan, G., & Leon, W. (2023). *Seafood Purchase Decision In Batam Mediation By Product Quality Pengaruh Strategi Promosi , Harga , Iklan , Kualitas Pelayanan , Kepercayaan Pelanggan Terhadap Keputusan Pembelian Seafood Di Batam Dimediasi Oleh Kualitas Produk*. 4(January), 189–199.
- Makbul, M. (2021). *Metode Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian*. 6.
- Mazla, M. I. S. Bin, Jabor, M. K. Bin, Tufail, K., Yakim, A. F. N., & Zainal, H. (2020). *The Roles of Creativity and Innovation in Entrepreneurship*. 470(ICoSD 2019), 213–217. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200921.035>
- Mohsin, M., & Zakaria, A. R. (2017). Inclusive Pedagogy Literacy among Academic Community at Institute of Teacher Education, Kuala Lumpur. *Open Journal of Social Sciences*, 05(02), 114–122. <https://doi.org/10.4236/jss.2017.52011>
- Purwantini, S., Rusdianti, E., & Wardoyo, P. (2021). Kreativitas Kewirausahaan. *Jurnal Tematik*, 3(2), 192–198.
- Rahmat, R., Jabri, U. M., & Firdayanti, F. (2021). Pengaruh Penerapan Metode Pair Check Terhadap Kemampuan Pemahaman Membaca Peserta Didik Kelas V di Sekolah Dasar Negeri 37 Tunga Kabupaten Enrekang. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 5(2), 791–795. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v5i2.1168>
- Tomaszewski, L. E., Zarestky, J., & Gonzalez, E. (2020). Planning Qualitative Research: Design and Decision Making for New Researchers. *International Journal of Qualitative Methods*, 19, 1–7. <https://doi.org/10.1177/1609406920967174>
- Urbanus, N., & Febianti. (2017). Analisis dampak perkembangan pariwisata terhadap perilaku konsumtif masyarakat wilayah bali selatan. *Jurnal Kepariwisata Dan Hospitalitas*, 1(No.2), 118–133.