

ANALISIS *JOB SPECIFICATION* DALAM PROSES REKRUTMEN PADA BAGIAN HUMAN CAPITAL MANAGEMENT DI PT INOVA MEDIKA SOLUSINDO

**Tengku Ine Hendriana¹, Syaepudin², Rini Ratnaningsih³, Ervie Nur Afifa Mukhlis⁴,
Ade Oki Pebiansyah⁵, Muhammad Novyan Sino Najib⁶**

Program Studi Administrasi Bisnis, Institut Digital Ekonomi LPKIA
Jl. Soekarno Hatta No. 456 Bandung -40266

¹tengkuine@lpkia.ac.id, ²syaepudin.2019@gmail.com, ³rini_ratnaningsih@lpkia.ac.id, ⁴ervie@lpkia.ac.id,
⁵ade.oki@lpkia.ac.id, ⁶Novyan2003@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis spesifikasi pekerjaan dalam proses rekrutmen di PT Inova Medika Solusindo, khususnya pada bagian Human Capital Management. Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam mengenai spesifikasi pekerjaan menjadi sangat penting untuk menarik kandidat yang tepat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara dan observasi di lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa masalah dalam proses rekrutmen yang berkaitan dengan spesifikasi pekerjaan, seperti ketidakjelasan kriteria yang dibutuhkan dan kurangnya pemahaman tentang tugas dan tanggung jawab yang diharapkan dari posisi yang dibuka. Dari analisis yang dilakukan, disarankan agar PT Inova Medika Solusindo memperbaiki dan memperjelas *Job Specification* untuk setiap posisi yang ada, serta melakukan pelatihan bagi tim HCM dalam menyusun deskripsi pekerjaan yang lebih efektif. Dengan demikian, diharapkan proses rekrutmen dapat berjalan lebih efisien dan menghasilkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Kata kunci: *Job Specification*, Rekrutmen, Seleksi.

1. Pendahuluan

PT Inova Medika Solusindo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa teknologi informasi (IT), dengan fokus pada pengembangan dan implementasi sistem informasi rumah sakit (SIMRS) dan kelistrikan rekam medis. PT Inova Medika Solusindo berkomitmen untuk menyediakan informasi desain yang diperlukan untuk kebutuhan informasi saat ini dan masa depan melalui inovasi dan pemetaan serta terus berkontribusi terhadap pengembangan bisnis di seluruh rumah sakit di Indonesia. Menggunakan informasi digital untuk mengintegrasikan seluruh informasi dan peralatan, meningkatkan layanan rumah sakit, memprioritaskan informasi layanan, manajemen dan tindakan, serta memberikan informasi yang cepat, akurat dan diperlukan untuk operasi, manajemen, dan

manajemen senior. Manfaat termasuk Pasien sektor swasta dan pemerintah.

Di dalam Perusahaan Inovamedika Solusindo terdapat beberapa bagian-bagian dalam organisasi salah satunya yaitu adanya Bagian Human Capital Management (HCM), Human Capital Management (HCM) adalah departemen yang mengelola sumber daya manusia sebagai aset berharga suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. HCM beranggapan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan aset investasi suatu perusahaan, sehingga perlu dilakukan pencarian sumber daya manusia pada tahap pencarian kerja. Untuk meningkatkan nilai tenaga kerjanya perusahaan perlu memperhatikan proses mereka, mulai dari perolehan bakat, pemberian pelatihan dan pengembangan, hingga pembayaran gaji dan kompensasi. Peningkatan nilai tenaga kerja pada umumnya membawa keuntungan yang lebih besar bagi perusahaan. Bagian Human Capital

Management memiliki tiga orang karyawan yaitu satu orang supervisor yang berfokus pada pengembangan karyawan, lalu satu orang karyawan staf yang berfokus pada rekrutmen dan satu orang yang berfokus pada administrasi.

Penempatan penulis pada saat magang yaitu di Bagian Human Capital Management yang lebih fokus pada administrasi. Setelah melakukan pengamatan di PT Inova Medika Solusindo tepatnya di Bagian Human Capital Management penulis melihat beberapa masalah yang ada di Bagian Human Capital Management yaitu salah satunya tidak adanya ahli untuk pengejaan tugas yang lebih fokus kepada bidang administrasi sehingga menjadi masalah yang diambil oleh penulis. Maka dari masalah tersebut penulis tertarik untuk mengangkat Tugas Akhir dengan judul “Analisis *Job Specification* dalam Proses Rekrutmen pada Bagian Human Capital Management di PT Inova Medika Solusindo.”.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka Adapun beberapa pembahasan utama yang diajukan dalam Tugas Akhir ini, yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana proses rekrutmen pada Bagian Human Capital Management di PT Inova Medika Solusindo?
2. Apa saja yang harus disiapkan untuk melakukan proses rekrutmen pada Bagian Human Capital Management di PT Inova Medika Solusindo?
3. Apa saja yang menjadi dasar penyusunan persyaratan pekerjaan pada Bagian Human Capital Management di PT Inova Medika Solusindo?
4. Apa dampak dari tidak adanya ahli dalam bidang administrasi pada Bagian Human Capital Management di PT Inova Medika Solusindo?

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka dapat disimpulkan beberapa tujuan dari penelitian. Tujuan-tujuan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui proses rekrutmen pada Bagian Human Capital Management di PT Inova Medika Solusindo.
2. Untuk mengetahui persiapan apa saja yang dibutuhkan pada proses rekrutmen pada Bagian Human Capital Management di PT Inova Medika Solusindo.
3. Untuk mengetahui dasar apa yang dibutuhkan dalam penyusunan Persyaratan Pekerjaan pada Bagian Human Capital Management di PT Inova Medika Solusindo.
4. Untuk mengetahui apa dampak dari tidak adanya ahli dalam bidang administrasi di Bagian Human Capital Management pada PT Inova Medika Solusindo.

Manfaat penelitian ini dibagi menjadi beberapa aspek yaitu secara teori dan praktik sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Untuk mendapatkan dan menambah wawasan yang berkaitan dengan proses rekrutmen pada Bagian Human Capital Management di PT Inova Medika Solusindo. Mendapatkan pengalaman praktisi mengenai kegiatan yang terdapat pada Bagian Human Capital Management PT Inova Medika Solusindo.

Penulis dapat menerapkan, mengembangkan dan merealisasikan pengetahuan dan keterampilan yang dipelajari saat di dunia perkuliahan ke dunia kerja.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai salah satu sarana untuk bekerja sama antara pihak kampus dengan perusahaan pada masa mendatang, sebagai masukan untuk perusahaan pada saat mengambil keputusan yang lebih terinformasi, sebagai sarana informasi yang dapat digunakan menjadi bahan evaluasi yang diharapkan mampu membantu perusahaan.

2. Metode Penelitian

Penelitian adalah suatu penelitian yang menggunakan suatu metode untuk memperoleh informasi yang akurat dari proses penelitian serta proses dan analisisnya. Metodologi penelitian dapat didefinisikan sebagai studi untuk memperoleh informasi untuk tujuan dan penggunaan tertentu. (Malihah, L., & Najati, 2022).

Dalam membuat Tugas Akhir ini, penulis menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan sumber daya alam untuk menjelaskan suatu fenomena dan dilakukan dengan berbagai metode yang tersedia. Penelitian kualitatif bertujuan untuk menemukan dan menjelaskan pekerjaan yang dilakukan dan dampaknya terhadap kehidupan (Adlini et al., 2022). Dalam proposal tugas akhir ini, penulis menggunakan 4 (Empat) teknik pengumpulan data. Teknik-teknik tersebut adalah :

1. Observasi lapangan

Observasi lapangan adalah penyelidikan di luar ruangan yang memiliki tujuan mendapatkan data secara langsung di lapangan. Observasi lapangan dilakukan untuk mendapatkan informasi yang lebih tepat (Nikmah, 2023).

Observasi lapangan merupakan suatu teknik penyerah data dengan cara pengamatan secara langsung terhadap Bagian Human Capital Management PT Inova Medika Solusindo.

2. Studi Literasi

Studi Literasi adalah teknik pengumpulan data yang menggunakan cara membaca dan mempelajari baik buku ataupun jurnal-jurnal yang berkaitan dengan penelitian kali ini, penulis menggunakan buku yang berjudul “Human Capital Management”. Dan salah satu jurnal yang dijadikan acuan oleh penulis ialah Jurnal oleh Ismadinah, S., Firdaus, M. A., & Marlina, A. (2020). Salah satu jurnal yang menjadi acuan pada tugas akhir ini yaitu “Pengaruh Analisis Pekerjaan Dan Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Manager: Jurnal Ilmu Manajemen, 3(3), 395. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i3.3894>”.

3. Wawancara

Wawancara adalah cara formal dan terperinci yang digunakan untuk mendapatkan informasi. Pencarian informasi berdasarkan tiga pertanyaan dasar, yaitu apakah kandidat memenuhi syarat untuk pekerjaan, apakah pelamar melakukan pekerjaan dengan baik dan cocok sebagai perbandingan pelamar dengan

kandidat lain untuk posisi tersebut diperhitungkan (Nardo, 2022).

Wawancara adalah cara pengumpulan data yang dilaksanakan dengan cara tanya jawab dengan pegawai di Bagian Human Capital Management yaitu Ibu Maria Novita Sitanggang., S.Ant selaku Supervisor Bagian Human Capital Management dan Ibu Mega Sukmawati, S.Psi selaku pembimbing di PT Inova Medika Solusindo.

4. Studi Dokumenter

Studi dokumenter adalah teknik pengumpulan data melalui cara mempelajari dokumen-dokumen yang terdapat pada Bagian Human Capital Management (HCM) PT Inova Medika Solusindo. Dalam penelitian ini, penulis mengamati dokumen Persyaratan Pekerjaan pada bagian Human Capital Management (HCM).

3. Kajian Pustaka

Rekrutmen yang merupakan bagian penting dalam perusahaan hadir karena perusahaan membutuhkan karyawan sesuai dengan distribusi yang perlu dilakukan. Saat merekrut, beberapa detail tambahan harus disertakan dalam postingan pekerjaan seperti persyaratan karyawan, pekerjaan mereka, dan keterampilan yang mereka miliki untuk mengikuti persyaratan. (Sholathiah et al., 2022).

Proses rekrutmen dan seleksi karyawan berperan penting dalam membantu bisnis mempertahankan eksistensinya. Dalam industri yang kompetitif, perusahaan harus merekrut dan memilih karyawan terbaik. Kualitas sumber daya manusia setiap karyawan bergantung pada kualitas kerangka rekrutmen perusahaan. Jika kerangka rekrutmennya baik maka perusahaan akan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas (Kharisma & Wening, 2023).

Perekrutan dikaitkan dengan informasi yang diberikan oleh perencanaan sumber daya manusia. Ini berarti bahwa target pemberi kerja harus didasarkan pada kebutuhan karyawan, seperti waktu yang dibutuhkan, volume yang dibutuhkan, kualifikasi yang dibutuhkan, keragaman pelamar, tingkat staf yang dipertahankan. Tujuan perekrutan adalah untuk menarik sebanyak mungkin karyawan yang memenuhi syarat untuk mengisi pekerjaan yang ada dan yang tidak terduga. Ini adalah pencarian bakat yang mencocokkan kumpulan kandidat terbaik untuk posisi terbuka (Nurmasyitah et al., 2023).

Seleksi merupakan langkah yang diambil perusahaan untuk memilih sekelompok kandidat yang paling memenuhi kriteria perusahaan untuk mengisi posisi yang dibutuhkan (M Teguh Saefuddin1, Tia Norma Wulan2 & 1, 2, 3, 2023).

Kegiatan seleksi perusahaan dalam skala besar dapat diperluas tergantung pada kinerja dan tujuan perusahaan, kemudian hasil akhirnya dibagi menjadi dua kelompok, yaitu calon potensial yang memenuhi kriteria akan menempati posisi yang diperlukan dan sisanya akan ditolak oleh perusahaan (Kharisma & Wening, 2023).

Dalam proses seleksi dapat dibedakan dua metode yaitu metode non ilmiah dan metode ilmiah. Metode non-ilmiah seringkali tidak didasarkan pada kriteria, standar atau spesifikasi persyaratan pekerjaan sebenarnya dan melibatkan hal-hal seperti surat lamaran, kualifikasi, sertifikat pengalaman kerja, bagian rekomendasi kepercayaan, wawancara, tampil dan menulis surat kepada kandidat. Sedangkan metode ilmiah dilaksanakan dengan melakukan analisis secara cermat terhadap faktor-faktor terpilih untuk memperoleh pegawai yang kompeten dan ditempatkan secara tepat. Metode ilmiah didasarkan pada cara kerja yang jelas, sistematis, berorientasi pada keberhasilan, sesuai dengan kebutuhan perusahaan, analisis pekerjaan dan menghormati undang-undang ketenagakerjaan (Arviana & Ruswidiono, 2022).

Job Specification adalah catatan yang menjelaskan pekerjaan dari jabatan tertentu (Anggreaningsih, 2021). Sedangkan ahli lain mengemukakan bahwa Job Specification adalah persyaratan formal yang menggambarkan tugas-tugas karyawan sebelumnya, tujuan pekerjaan, persyaratannya, dan keadaannya. Job Specification membantu pencari kerja memahami persyaratan perekrutan. Tidak ada aturan mengenai cara menulis deskripsi pekerjaan. Namun perhatikan bagaimana deskripsi pekerjaan digunakan dan disesuaikan dengan sistem manajemen perusahaan itu sendiri (Aura et al., 2024).

Job Description merupakan penjabaran atau rincian pekerjaan sesuai dengan jabatan yang ditentukan. deskripsi pekerjaan karyawan (job description) adalah pernyataan tertulis yang menggambarkan tugas, tanggung jawab, kualifikasi yang diperlukan, dan hubungan pelaporan dari pekerjaan tertentu. Hal ini didasarkan pada informasi objektif yang diperoleh melalui analisis pekerjaan, pemahaman tentang kompetensi dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas yang dibutuhkan, dan kebutuhan organisasi untuk keberhasilan Uraian pekerjaan berfungsi sebagai pedoman bagi karyawan, alat evaluasi, dan dasar untuk berbagai aktivitas SDM lainnya. Fungsi utama dari uraian pekerjaan adalah untuk memberikan kejelasan tentang peran dan tanggung jawab setiap individu dalam organisasi. Dengan adanya uraian pekerjaan, karyawan dapat memahami ekspektasi perusahaan terhadap kinerja mereka. (Bayangkara et al., 2022)an pekerjaan (Bayangkara et al., 2022).

4. Hasil Penelitian

Proses rekrutmen di PT Inova Medika Solusindo cukup komprehensif, melibatkan beberapa tahap seleksi yang bertujuan untuk mendapatkan kandidat terbaik yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Tahapan-tahapan tersebut mencakup penilaian terhadap kemampuan kognitif, kepribadian, dan teknis calon karyawan.

Hal yang harus disiapkan untuk melakukan proses rekrutmen di PT Inova Medika Solusindo. Proses rekrutmen yang efektif membutuhkan perencanaan dan persiapan yang matang. Selain kesiapan user untuk melakukan wawancara, aspek administrasi juga

memegang peran krusial. Administrasi alat tes psikologi, data kandidat, dan formulir wawancara harus dikelola dengan baik untuk memastikan proses seleksi berjalan lancar dan objektif. Selain itu, persiapan tes kompetensi dan pembuatan slip gaji yang akurat juga menjadi bagian penting dari proses rekrutmen. Dengan manajemen yang baik, seluruh komponen ini akan bersinergi untuk menghasilkan proses rekrutmen yang efisien dan efektif, sehingga perusahaan dapat menemukan kandidat terbaik yang sesuai dengan kebutuhan.

Analisis pekerjaan merupakan proses penting dalam menentukan tugas, tanggung jawab, dan persyaratan yang dibutuhkan untuk suatu posisi. Melalui analisis ini, kita dapat menyusun deskripsi dan spesifikasi pekerjaan yang jelas dan akurat. Deskripsi pekerjaan menguraikan tugas-tugas yang harus dilakukan, sedangkan spesifikasi pekerjaan menjabarkan kualifikasi yang diperlukan, seperti pendidikan, pengalaman, dan keterampilan. Informasi yang diperoleh dari analisis pekerjaan sangat bermanfaat untuk berbagai keperluan, mulai dari rekrutmen hingga pengembangan karyawan. Agar tetap relevan, analisis pekerjaan harus dilakukan secara berkala dan disesuaikan dengan perubahan kebutuhan organisasi. Dengan demikian, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan yang direkrut memiliki kompetensi yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi.

PT Inova Medika Solusindo menghadapi tantangan serius akibat kekurangan tenaga ahli administrasi di Bagian Human Capital Management (HCM). Dengan beban kerja yang tinggi dan jumlah karyawan yang banyak, staf HCM yang terbatas jumlahnya kewalahan dalam menjalankan tugas-tugas administratif. Hal ini berdampak negatif pada berbagai aspek, seperti penurunan kualitas layanan HCM. Staf HCM tidak dapat fokus pada pengembangan SDM, rekrutmen, dan pelatihan yang berkualitas. Terhambatnya proses administrasi seperti pengurusan data karyawan menjadi lambat dan tidak efisien. Tingginya risiko kesalahan data yaitu kesalahan dalam pengolahan data dapat menimbulkan masalah keuangan dan merusak kepercayaan karyawan. Akibatnya, kinerja karyawan secara keseluruhan dapat terpengaruh dan tujuan perusahaan menjadi sulit tercapai. Untuk mengatasi masalah ini, PT Inova Medika Solusindo perlu segera mengambil tindakan, seperti merekrut staf administrasi baru, menambah tenaga kerja yang memiliki keahlian khusus di bidang administrasi. Memberikan pelatihan: Meningkatkan kemampuan staf HCM yang ada dalam mengelola administrasi.

5. Simpulan dan Saran

1. Simpulan

PT Inova Medika Solusindo memiliki proses rekrutmen yang cukup ketat. Calon karyawan yang didapatkan melalui berbagai platform seperti website perusahaan dan job portal akan melewati tahap seleksi. Namun pada saat seleksi tidak difokuskannya ahli administrasi sehingga menyebabkan kekosongan

ahli administrasi pada Bagian Human Capital Management.

Job analysis merupakan langkah penting untuk mengetahui detail tugas, tanggung jawab, dan persyaratan suatu pekerjaan, sehingga dapat dipastikan kandidat yang direkrut sesuai kebutuhan. Penyusunan job analysis harus sistematis dan terstruktur, dengan metode yang tepat seperti observasi, wawancara, atau kuesioner. Hasilnya digunakan untuk menyusun deskripsi pekerjaan (tugas, tanggung jawab, kondisi kerja) dan spesifikasi pekerjaan (kualifikasi seperti pendidikan, pengalaman, keterampilan). Deskripsi dan spesifikasi ini bermanfaat untuk rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karyawan. Job analysis harus fleksibel dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan yang berubah, seperti persyaratan penugasan ke luar kota. PT Inova Medika Solusindo, sebagai perusahaan jasa konsultan TI, mengalami kekurangan tenaga ahli administrasi di Bagian HCM. Hal ini berakibat pada terganggunya fokus kerja staf, terhambatnya proses administrasi, dan meningkatnya risiko kesalahan data. Dampak ini dapat menyebabkan menurunnya kualitas layanan HCM, kinerja karyawan, dan bahkan merusak kepercayaan karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu segera mengatasi kekurangan ini dengan merekrut staf baru atau memberikan pelatihan kepada staf yang ada. Kekurangan ahli administrasi di Bagian HCM PT Inova Medika Solusindo dapat berakibat fatal bagi perusahaan, sehingga perlu segera di atasi.

2. Saran

Perusahaan membutuhkan karyawan yang tidak hanya memiliki kualifikasi di atas kertas, tetapi juga memiliki keterampilan yang relevan dan mumpuni. Oleh karena itu, dalam proses rekrutmen, penting untuk lebih memperhatikan keterampilan kandidat selain hanya fokus pada pendidikan dan pengalaman kerja mereka. Lebih perhatikan lagi keterampilan kandidat yang tertera pada persyaratan kerja karena dengan lebih memperhatikan keterampilan kandidat dalam rekrutmen, perusahaan dapat meningkatkan peluang untuk menemukan karyawan yang tepat dan mencapai kesuksesan jangka panjang.

5. Daftar Pustaka

1. Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 974–980. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.3394>
2. Anggreaningsih, P. (2021). the Effect of Job Description and Job Specification on Employee Performance of Yogya Back Monument. PhD Thesis. Universitas Teknologi Yogyakarta.
3. Arviana, N., & Ruswidiono, R. W. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan

- Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Shf. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 2(3), 61–70.
<https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v2i3.1587>
4. Aura, R. R., Fitri, N. K., Yusuf, M. F., & Fathi, A. (2024). Keterkaitan Job Specification Pada Kinerja Karyawan. 1(July), 18–24.
5. Bank, P., Indonesia, S., & Yuliar, A. (2023). Strategi Islamic Human Capital Management Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia. *JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan)*, 7(1).
<https://doi.org/10.29408/jpek.v7i1.17201>
6. Budiraharjo, O. J., Milisani, M., & Marosani, Y. (2022). Kualitas Kerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dki Jakarta. *Jurnal Artikel*, 17–28.
7. Kharisma, I. M., & Wening, N. (2023). Peran Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal E-Bis*, 7(1), 61–80.
<https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i1.1111>
8. M Teguh Saefuddin¹, Tia Norma Wulan², S. dan D. E. J., & 1, 2, 3, 4Universitas Sultan Ageung Tirtayasa. (2023). Teknik Pengumpulan Data Kuantitatif Dan Kualitatif Pada Metode Penelitian. *Teknik Pengumpulan Data Kuantitatif Dan Kualitatif Pada Metode Penelitian*, 2(6), 784–808.
9. Malihah, L., Al Hanif, B., Amelia, Z., NurSa'da Hayati, S., & Najati, A. (2022). Job Specification Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusiadan Dalam Perspektif Islam. *Journal MISSY(Management and Business Strategy)*, 3, 5–11.
10. Nardo, R. (2022). Human Capital Management. In *CV Media Sains Indonesia* (pp. 1–6).
https://doi.org/10.1007/978-3-030-02006-4_207-1
11. Nikmah, K. (2023). Penerapan Metode Pembelajaran Observasi Lapangan pada Mata Kuliah Studi Arsip untuk Meningkatkan Kemampuan Berpikir Kritis Mahasiswa. *ASANKA : Journal of Social Science and Education*, 4(1), 26–33.
<https://doi.org/10.21154/asanka.v4i1.5912>
12. Nurmasiyah, P., Amini, Salim, A., Fransiska, I., Daris, K., & Suryani, K. (2023). Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 5(1), 2046–2052.
13. Retno Widowati, & Aulia Agustina. (2021). Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Pt Lunto Prima Megah. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(1), 22–30.
<https://doi.org/10.52160/ejmm.v5i1.504>
14. Sholathiah, A., Lestari, R. P., & Komalasari, S. (2022). Teknik Dan Metode Rekrutmen Sebagai Penentu Hasil Kinerja Karyawan. *Jurnal Ecoment Global*, 7(2).
<https://doi.org/10.35908/jeg.v7i2.2092>
15. Sudarnaya, I. K., & Martini, K. R. (2023). Pengaruh Human Capital Management Terhadap Kualitas Pelayanan Yang Dimediasi Oleh Pengembangan Karir Pada Karyawan Villa, Desa Kalisada, Buleleng-Bali. *Jurnal Daya Saing*, 9(3), 565–573.
<https://doi.org/10.35446/dayasaing.v9i3.1478>
16. Surahman, E., Satrio, A., & Sofyan, H. (2020). Kajian Teori Dalam Penelitian. *JKTP: Jurnal Kajian Teknologi Pendidikan*, 3(1), 49–58.
<https://doi.org/10.17977/um038v3i12019p049>
17. Uyyun, N. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara (Issue May)*