

Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di Rumah Sakit Siloam Sriwijaya Palembang

Desy Arisandy^{1*}, Tiara Angelina²

¹Program Studi Psikologi, Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma Palembang.

²Dosen Pembimbing, Program Studi Psikologi, Universitas Bina Darma Palembang.

E-mail: tiaraangelina94546@gmail.com

*Corresponding Author



<https://doi.org/10.31004/jerkin.v5i1.7065>

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 22 Jun 2026

Revised: 28 Jun 2026

Accepted: 04 Jul 2026

Kata Kunci:

Rekrutmen, Seleksi Karyawan, Human Capital, Rumah Sakit, Manajemen SDM.

Keywords:

Recruitment, Employee Selection, Human Capital, Hospital, HR Management.



ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi karyawan di Rumah Sakit Siloam Sriwijaya Palembang. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif melalui observasi partisipatif selama program magang berlangsung dari Maret hingga Juni 2026. Data diperoleh melalui keterlibatan langsung dalam proses rekrutmen, meliputi penghubungan kandidat, pelaksanaan wawancara, pemberian penawaran kerja (offering), ujian teknis (UTEK), pemeriksaan kesehatan (MCU), hingga penerimaan karyawan (hired). Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 110 kandidat yang dihubungi, sebanyak 91 kandidat mengikuti tahap wawancara, 35 kandidat menerima penawaran kerja, 12 kandidat mengikuti ujian teknis, 8 kandidat melanjutkan ke pemeriksaan kesehatan, dan 12 kandidat berhasil diterima sebagai karyawan. Kendala yang ditemukan meliputi kesulitan menghubungi kandidat, tingginya angka pengunduran diri kandidat karena telah bekerja di tempat lain, serta tidak terpenuhinya standar kompetensi teknis dan persyaratan kesehatan pada tahap seleksi lanjutan. Upaya perluasan sumber rekrutmen melalui media sosial (Instagram, LinkedIn) dan platform pencarian kerja (JobStreet) terbukti efektif dalam meningkatkan jangkauan dan jumlah pelamar. Proses rekrutmen dan seleksi yang diterapkan di RS Siloam Sriwijaya Palembang telah berjalan secara sistematis dan sesuai dengan teori manajemen sumber daya manusia.

This study aims to describe the implementation of the employee recruitment and selection process at Siloam Sriwijaya Hospital Palembang. The method used is descriptive qualitative through participatory observation during the internship program which runs from March to June 2026. Data was obtained through direct involvement in the recruitment process, including candidate contact, interviews, job offers, technical exams (UTEK), health checks (MCU), and employee acceptance (hiring). The results showed that of the 110 candidates contacted, 91 candidates participated in the interview stage, 35 candidates accepted job offers, 12 candidates participated in the technical exam, 8 candidates continued to the health check, and 12 candidates were successfully accepted as employees. Obstacles found included difficulty in contacting candidates, a high number of candidate resignations due to having worked elsewhere, and failure to meet technical competency standards and health requirements at the advanced selection stage. Efforts to expand recruitment sources through social media (Instagram, LinkedIn) and job search platforms (JobStreet) proved effective in increasing the reach and number of applicants. The recruitment and selection process implemented at Siloam Sriwijaya Hospital Palembang has been carried out systematically and in accordance with human resource management theory.



This is an open access article under the CC-BY-SA license.

How to Cite: Desy Arisandy, et al. (2026), Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di Rumah Sakit Siloam Sriwijaya Palembang, 5(1). <https://doi.org/10.31004/jerkin.v5i1.7065>

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek fundamental dalam keberlangsungan organisasi, termasuk di sektor pelayanan kesehatan. Rekrutmen dan seleksi karyawan adalah dua tahapan krusial dalam proses perolehan SDM yang berkualitas, karena kualitas tenaga kerja yang diperoleh melalui proses ini akan berdampak langsung pada kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat (Budiraharjo et al., 2022). Dalam konteks rumah sakit, kebutuhan akan tenaga kesehatan yang kompeten, berkarakter, dan sesuai standar operasional menjadikan proses rekrutmen dan seleksi semakin kompleks dan strategis.

Rumah Sakit Siloam Sriwijaya Palembang merupakan salah satu rumah sakit swasta yang beroperasi di bawah naungan *Siloam Hospitals Group* sebagai bagian dari Lippo Group. Sejak mulai beroperasi pada Agustus 2012, rumah sakit ini berkembang menjadi salah satu rumah sakit rujukan swasta terkemuka di wilayah Sumatera Selatan. Dalam rangka mempertahankan standar pelayanan, Departemen *Human Capital* menjalankan fungsi rekrutmen dan seleksi yang terstruktur untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan Manajemen Perencanaan Pegawai (MPP).

Rekrutmen dapat didefinisikan sebagai proses yang dilakukan perusahaan untuk menemukan, menarik, dan memperoleh calon tenaga kerja yang memiliki kemampuan serta kualifikasi sesuai kebutuhan (Dessler, 2009). Proses rekrutmen yang efektif tidak hanya berfungsi memenuhi kekosongan jabatan, tetapi juga berpengaruh pada citra perusahaan di mata pencari kerja (Awaliyah et al., 2025). Sementara itu, seleksi merupakan proses penyaringan kandidat untuk memilih individu yang paling memenuhi persyaratan jabatan yang tersedia (Simamora, 2004).

Penelitian ini dilaksanakan dalam konteks Program Magang Berdampak yang digagas oleh Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi (Kemdiktisaintek) melalui inisiatif Kampus Berdampak. Mahasiswa Program Studi Psikologi Universitas Bina Darma ditempatkan di Departemen *Human Capital* RS Siloam Sriwijaya Palembang selama tiga bulan (Maret–Juni 2026) untuk terlibat langsung dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Keterlibatan mahasiswa dalam proses nyata ini memberikan data empiris yang berharga mengenai dinamika rekrutmen di lingkungan rumah sakit.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara sistematis pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan di RS Siloam Sriwijaya Palembang, mengidentifikasi kendala yang dihadapi, serta mendeskripsikan strategi yang diterapkan dalam mengatasi hambatan tersebut. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi praktis bagi pengelolaan SDM di sektor kesehatan.

Rekrutmen dalam Manajemen SDM

Rekrutmen merupakan proses mencari, mengidentifikasi, dan menarik individu berpotensi untuk mengisi posisi dalam suatu perusahaan (Dessler, 2009). Walker (2009) menambahkan bahwa rekrutmen dilakukan untuk memperoleh jumlah karyawan yang memadai dan memiliki kompetensi sesuai dengan perencanaan SDM perusahaan. Handoko (2014) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan tahap awal dalam memperoleh calon karyawan, dimulai dari upaya mencari kandidat hingga diterimanya lamaran kerja, dan menghasilkan kumpulan pelamar yang selanjutnya akan mengikuti proses seleksi.

Tujuan rekrutmen meliputi pemenuhan kebutuhan tenaga kerja yang berubah seiring perkembangan organisasi, mendukung terciptanya tempat kerja yang beragam dan inklusif, serta meningkatkan citra perusahaan (Triyono et al., 2023). Efektivitas rekrutmen sangat dipengaruhi oleh kualitas perencanaan SDM, kondisi ekonomi, regulasi ketenagakerjaan, dan dinamika pasar tenaga kerja (Budiraharjo et al., 2022; Widodo et al., 2023). Sumber rekrutmen terbagi menjadi sumber internal (promosi dan rotasi karyawan) serta sumber eksternal, antara lain melalui media sosial, platform pencarian kerja daring, lembaga pendidikan, dan agen tenaga kerja (Hasibuan, 2008).

Seleksi Karyawan

Seleksi merupakan proses pemilihan kandidat yang paling memenuhi kriteria posisi yang tersedia (Simamora, 2004). Proses seleksi yang baik mencakup beberapa tahapan, yaitu seleksi administrasi, wawancara awal, pengujian seleksi, evaluasi medis, dan pemberian surat penawaran kerja. Menurut Moekijat (2010), persyaratan pekerjaan mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik yang harus dimiliki seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif.

Suparyadi (2015) menegaskan bahwa tujuan seleksi adalah memperoleh orang yang tepat pada posisi yang tepat guna menjaga efektivitas perusahaan. Dalam konteks kesehatan, seleksi yang tepat sangat vital karena menyangkut keselamatan pasien dan kualitas pelayanan. Faktor-faktor yang

memengaruhi seleksi antara lain kualifikasi pendidikan, pengalaman kerja, kompetensi teknis, serta kondisi kesehatan kandidat (Lilistian, 2022).

Rekrutmen dan Seleksi di Sektor Kesehatan

Rekrutmen di lingkungan rumah sakit memiliki kompleksitas tersendiri karena menyangkut tenaga medis dan paramedis yang memerlukan sertifikasi kompetensi khusus. Yuliana dan Rahayu (2022) dalam penelitiannya di RS Panti Wilasa Citarum Semarang menemukan bahwa seleksi karyawan di rumah sakit harus mempertimbangkan aspek kompetensi klinis, kemampuan interpersonal, serta ketahanan fisik dan mental. Hal ini menuntut penerapan tahapan seleksi yang komprehensif, termasuk ujian praktik (UTEK) dan pemeriksaan kesehatan (MCU) sebagai bagian integral dari proses rekrutmen.

Penggunaan media sosial dan platform digital dalam rekrutmen semakin menjadi tren yang efektif. Napitupulu dan Manalu (2024) menunjukkan bahwa strategi rekrutmen berbasis media digital mampu memperluas jangkauan kandidat secara signifikan, terutama untuk posisi-posisi dengan kebutuhan kompetensi khusus. Ninawati et al. (2024) juga menemukan bahwa transparansi informasi lowongan kerja melalui media digital berkontribusi positif terhadap kualitas pelamar yang masuk.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode observasi partisipatif. Peneliti terlibat langsung sebagai peserta magang di Departemen *Human Capital* RS Siloam Sriwijaya Palembang selama tiga bulan, yaitu dari 10 Maret 2026 hingga 9 Juni 2026. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memperoleh data yang mendalam mengenai proses rekrutmen dan seleksi secara langsung dari lapangan.

Subjek penelitian adalah proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang berlangsung selama periode magang. Sumber data primer diperoleh melalui keterlibatan langsung dalam seluruh tahapan rekrutmen, meliputi: (1) penghubungan kandidat berdasarkan kebutuhan MPP, (2) penjadwalan dan pelaksanaan wawancara secara luring maupun daring, (3) pengelolaan dokumen *offering*, (4) koordinasi jadwal ujian teknis (UTEK) dan pemeriksaan kesehatan (MCU), serta (5) pemberkasan karyawan baru yang berhasil diterima (*hired*).

Data sekunder diperoleh dari catatan logbook harian, rekap data kandidat, dokumentasi aktivitas rekrutmen, serta referensi teori manajemen SDM yang relevan. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, yaitu mendeskripsikan setiap tahapan proses rekrutmen dan seleksi, mengidentifikasi kendala yang muncul, serta menganalisis kesesuaiannya dengan teori yang ada. Keabsahan data dijamin melalui triangulasi sumber, yaitu mencocokkan data dari observasi lapangan, logbook, dan kajian teori.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Pelaksanaan Rekrutmen

Selama periode magang Maret–Juni 2026, proses rekrutmen dan seleksi karyawan di RS Siloam Sriwijaya Palembang dilaksanakan secara bertahap dan sistematis. Rekrutmen dilakukan berdasarkan kebutuhan yang tercantum dalam Manajemen Perencanaan Pegawai (MPP), mencakup berbagai posisi, antara lain perawat (*nurse*), bidan (*midwife*), *radiographer*, BioMedik, *Physician Relation Executive* (PRE), *Daily Worker* berbagai spesialisasi, serta *ambulance driver*.

Proses rekrutmen dimulai dari promosi lowongan pekerjaan melalui media sosial dan platform pencarian kerja, dilanjutkan dengan *resume review*, penghubungan kandidat, penjadwalan wawancara, pelaksanaan wawancara, pemberian penawaran kerja (*offering*), ujian teknis (UTEK) bagi tenaga medis, pemeriksaan kesehatan (MCU), hingga proses penerimaan karyawan. Wawancara dilaksanakan melalui dua metode, yaitu secara luring (tatap muka langsung) dan daring (melalui Google Meet), disesuaikan dengan kebutuhan dan permintaan unit kerja yang mengajukan kebutuhan tenaga kerja.

Tabel 1. Data Hasil Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Karyawan RS Siloam Sriwijaya Palembang (Maret–Juni 2026)

No	Tahapan Seleksi	Jumlah Kandidat	Melanjutkan	Tidak Melanjutkan
1	Penghubungan Kandidat	110	91	19
2	Wawancara (<i>Interview</i>)	91	35	56
3	Penawaran Kerja (<i>Offering</i>)	35	12	23
4	Ujian Teknis (UTEK)	12	8	4
5	<i>Medical Check Up</i> (MCU)	8	12	-

6	Penerimaan (<i>Hired</i>)	-	12	-
---	-----------------------------	---	----	---

Sumber: Data primer, diolah dari logbook pelaksanaan magang (2026)

Berdasarkan Tabel 1, dari 110 kandidat yang dihubungi, sebanyak 91 kandidat mengikuti tahap wawancara (82,7%), 35 kandidat menerima penawaran kerja (38,5%), 12 kandidat mengikuti ujian teknis UTEK (34,3%), 8 kandidat melanjutkan ke pemeriksaan kesehatan MCU (66,7%), dan 12 kandidat berhasil diterima sebagai karyawan baru. Data ini menunjukkan bahwa setiap tahapan seleksi berfungsi sebagai proses penyaringan yang bertingkat dan selektif.

Analisis Tahapan Seleksi

Pada tahap penghubungan kandidat, sebanyak 19 kandidat (17,3%) tidak dapat melanjutkan ke tahap wawancara. Hambatan yang ditemukan antara lain: nomor kontak yang tidak aktif, kandidat lambat memberikan respons, berdomisili di luar kota, atau telah mendapatkan pekerjaan di instansi lain. Temuan ini sejalan dengan teori Purnaya (2016) yang menyatakan bahwa kondisi pasar tenaga kerja yang kompetitif dapat menjadi hambatan signifikan dalam proses rekrutmen, terutama ketika kandidat memiliki banyak pilihan pekerjaan.

Tahap wawancara menjadi saringan utama dalam seleksi, di mana dari 91 kandidat yang diwawancarai, hanya 35 (38,5%) yang melanjutkan ke tahap penawaran kerja. Ketidaklolosan kandidat pada tahap ini disebabkan oleh ketidaksesuaian pengalaman, kompetensi, tingkat pendidikan, maupun kesesuaian kandidat dengan posisi yang tersedia. Hal ini selaras dengan pernyataan Simamora (2004) bahwa seleksi bertujuan memilih kandidat yang paling memenuhi kriteria jabatan. Wawancara tidak sekadar formalitas, melainkan menjadi instrumen evaluasi komprehensif untuk menilai kesesuaian kandidat dengan tuntutan pekerjaan di lingkungan rumah sakit.

Tahap Ujian Teknis (UTEK) dan Pemeriksaan Kesehatan (MCU) merupakan tahapan yang bersifat khusus untuk sektor kesehatan. Dari 12 kandidat yang mengikuti UTEK, ditemukan beberapa kandidat yang belum memenuhi standar kompetensi praktik klinis yang ditetapkan rumah sakit. Sementara itu, dari 8 kandidat yang mengikuti MCU, terdapat beberapa kandidat yang tidak memenuhi persyaratan kesehatan. Kondisi ini mencerminkan adanya kesenjangan antara kualifikasi administratif dengan kemampuan aktual kandidat dalam menjalankan tugas medis, sebagaimana yang diuraikan oleh Moekijat (2010) mengenai pentingnya kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik yang menyeluruh.

Pada akhirnya, sebanyak 12 kandidat berhasil mencapai tahap penerimaan (*hired*). Angka ini menggambarkan tingkat selektivitas proses rekrutmen yang tinggi, di mana hanya sekitar 10,9% dari total kandidat yang dihubungi berhasil diterima sebagai karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa RS Siloam Sriwijaya Palembang menerapkan standar penerimaan yang ketat guna memastikan kualitas SDM yang diperoleh sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit, konsisten dengan pandangan Suparyadi (2015) bahwa tujuan seleksi adalah mendapatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat.

Strategi Perluasan Sumber Rekrutmen

Dalam mengatasi tantangan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, tim Departemen *Human Capital* RS Siloam Sriwijaya Palembang melakukan perluasan sumber rekrutmen melalui pemanfaatan berbagai media sosial dan platform pencarian kerja. Media yang digunakan meliputi Instagram, LinkedIn, dan JobStreet. Informasi lowongan disebarluaskan dalam bentuk *flyer* digital yang memuat deskripsi posisi, kualifikasi yang dibutuhkan, dan tata cara pendaftaran.

Strategi ini terbukti efektif dalam meningkatkan jumlah dan keragaman pelamar yang masuk. Hal ini sejalan dengan teori rekrutmen eksternal menurut Hasibuan (2008), yang menekankan pentingnya pemanfaatan berbagai media dan platform untuk memperoleh calon tenaga kerja dari luar perusahaan. Penelitian Napitupulu dan Manalu (2024) juga menunjukkan bahwa strategi rekrutmen berbasis media digital secara signifikan memperluas jangkauan kandidat, terutama untuk posisi-posisi dengan kompetensi khusus yang memiliki jumlah kandidat terbatas.

Penggunaan media sosial sebagai sarana rekrutmen tidak hanya memperluas jangkauan geografis, tetapi juga memungkinkan rumah sakit menjangkau kandidat dari berbagai latar belakang, termasuk generasi muda yang lebih aktif di platform digital. Dengan demikian, strategi ini berkontribusi pada upaya membangun *talent pool* yang lebih beragam dan kompetitif.

Kesesuaian dengan Teori MSDM

Secara keseluruhan, pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan di RS Siloam Sriwijaya Palembang telah berjalan sesuai dengan tahapan yang direkomendasikan dalam teori manajemen sumber daya manusia. Proses yang sistematis, mulai dari penghubungan kandidat hingga penerimaan, mencerminkan penerapan sistem seleksi yang komprehensif. Penggunaan berbagai metode wawancara (luring dan daring) menunjukkan adaptasi terhadap perkembangan teknologi dan kebutuhan operasional.

Penerapan UTEK khusus untuk tenaga medis merupakan bentuk *job-specific testing* yang sangat relevan dalam konteks pelayanan kesehatan. Hal ini mencerminkan pemahaman mendalam mengenai pentingnya kompetensi teknis dalam mendukung kualitas pelayanan rumah sakit. Temuan ini konsisten dengan penelitian Sholatiah et al. (2022) yang menekankan bahwa teknik dan metode rekrutmen yang tepat akan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan di Departemen *Human Capital* RS Siloam Sriwijaya Palembang telah berjalan secara sistematis dan terstruktur, sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia. Dari 110 kandidat yang dihubungi selama periode Maret–Juni 2026, sebanyak 12 kandidat (10,9%) berhasil diterima sebagai karyawan baru melalui serangkaian tahapan seleksi yang komprehensif.

Kendala utama yang dihadapi meliputi: (1) kesulitan menghubungi kandidat akibat kontak tidak aktif atau respons yang lambat; (2) tingginya angka pengunduran diri kandidat karena telah diterima bekerja di tempat lain; (3) ketidaksesuaian kompetensi teknis pada tahap UTEK; serta (4) ketidakterpenuhinya persyaratan kesehatan pada tahap MCU. Strategi perluasan sumber rekrutmen melalui media sosial (Instagram, LinkedIn) dan platform pencarian kerja (*JobStreet*) terbukti efektif dalam meningkatkan jangkauan dan kuantitas pelamar.

Implikasi dari penelitian ini menekankan pentingnya kecepatan respons dalam menghubungi kandidat potensial, optimalisasi pemanfaatan platform digital secara berkelanjutan, serta peningkatan transparansi proses seleksi guna meminimalkan pengunduran diri kandidat. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengkaji lebih lanjut hubungan antara proses rekrutmen yang diterapkan dengan kualitas kinerja karyawan yang diterima dalam jangka panjang.

REFERENSI

- Awaliyah, R., Khoiruddin, Fadillah, R., & Andriani, T. (2025). Rekrutmen Sumber Daya Manusia. *Educational Journal: General and Specific Research*, 5(2), 115–122. <https://felifa.net/index.php/DIDACTIC/article/view/23>
- Budiraharjo, J., Milisani, M., & Marosani, Y. (2022). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kualitas Kerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah DKI Jakarta. *Equilibrium Point: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(2). <https://doi.org/10.46975/ebp.v5i2.176>
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prentice Hall.
- Fachrurazi, Rinaldi, K., Jenita, Purnomo, Y. J., Harto, B., & Dwijayanti, A. (2021). *Teori dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Lilistian, Y. (2022). Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Ketepatan Penempatan Karyawan. *FOKUS: Publikasi Ilmiah Untuk Mahasiswa, Staf Pengajar Dan Alumni Universitas Kapuas Sintang*, 20(1), 195–205.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju.
- Napitupulu, D., & Manalu, O. (2024). Strategi Rekrutmen Sumber Daya Manusia. *SKYLANDSEA PROFESIONAL Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Teknologi*, 4(2), 84–90.
- Ninawati, N., Liska, F., 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>
- Paoki, D. G. (2020). Pentingnya Rekrutment dan Seleksi untuk Mengukur Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen: Untuk Ilmu Ekonomi Dan Perpustakaan*, 3(2), 1–11.
- Patricya, M., & Samiyah. (2025). Proses Rekrutment dan Seleksi Tenaga Kerja. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Pendidikan*, 1(2), 133–147.

- Purnaya, I. G. K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ANDI.
- Setiani, B. (2021). Kajian Sumber Daya Manusia dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja di Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Widya*, 1(1), 38–44.
- 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>
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ANDI.
- Titisari, M., & Ikhwan, K. (2021). Proses Rekrutmen dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan dan Faktornya. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 6(3), 11–27.
- Yuliana, Y., & Rahayu, S. (2022). Analisis Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di RS Panti Wilasa Citarum Semarang. *Public Health and Safety International Journal*, 2(2), 107–113. <https://doi.org/10.55642/phasij.v2i02>