

MENJELASKAN PERUMUSAN TANGGUNG JAWAB REKRUTMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Naila Nasha Najwa Yofanda

Universitas Islam Tribakti Kediri, Indonesia

Email: juayfnda@gmail.com

Informasi	Abstract
Volume : 3 Nomor : 7 Bulan : Juli Tahun : 2026 E-ISSN : 3062-9624	<p><i>Human resources (HR) are strategic assets that play a crucial role in determining organizational success. The effectiveness of human resource management is highly influenced by the recruitment process, which serves as the initial stage in acquiring qualified employees. Recruitment is not merely intended to fill vacant positions but also to ensure that organizations obtain individuals whose competencies, skills, and qualifications align with organizational needs. Therefore, the formulation of responsibilities in the recruitment process is essential to ensure that recruitment activities are conducted effectively, efficiently, transparently, and accountably. This article aims to explain the formulation of responsibilities in human resource recruitment by identifying the roles and responsibilities of the human resource department, line managers, and organizational leaders. The study employs a library research method with a qualitative descriptive approach using secondary data obtained from books, scientific journals, and other relevant academic sources. The results indicate that a clear division of responsibilities can improve coordination among stakeholders, minimize recruitment errors, enhance the quality of hiring decisions, and support organizational performance. In addition, technological developments have significantly influenced recruitment practices, requiring organizations to continuously adapt their recruitment systems and responsibilities to remain effective in attracting qualified candidates. Thus, a well-defined recruitment responsibility framework contributes to obtaining competent human resources and achieving sustainable organizational goals.</i></p> <p>Keyword: <i>Human Resource Recruitment, Human Resource Management, Recruitment Responsibilities, Human Resource Planning, Organizational Performance.</i></p>

Abstrak

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang memegang peranan krusial dalam menentukan keberhasilan organisasi. Efektivitas manajemen sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh proses rekrutmen, yang menjadi tahap awal dalam memperoleh karyawan berkualitas. Rekrutmen tidak hanya bertujuan untuk mengisi posisi yang kosong, tetapi juga untuk memastikan organisasi mendapatkan individu yang memiliki kompetensi, keterampilan, dan kualifikasi yang selaras dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu, perumusan tanggung jawab dalam proses rekrutmen sangat penting untuk memastikan bahwa kegiatan rekrutmen dilaksanakan secara efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Artikel ini bertujuan untuk menjelaskan perumusan tanggung jawab dalam rekrutmen sumber daya manusia dengan mengidentifikasi peran dan tanggung jawab departemen SDM, manajer lini, dan pimpinan organisasi. Studi ini menggunakan metode penelitian kepustakaan dengan pendekatan deskriptif kualitatif, memanfaatkan data sekunder yang diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, dan sumber akademis relevan lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembagian tanggung jawab yang jelas dapat meningkatkan koordinasi antar pemangku kepentingan, meminimalkan kesalahan rekrutmen, meningkatkan kualitas keputusan

perekrutan, serta mendukung kinerja organisasi. Selain itu, perkembangan teknologi telah memengaruhi praktik rekrutmen secara signifikan, sehingga menuntut organisasi untuk terus menyesuaikan sistem dan tanggung jawab rekrutmen mereka agar tetap efektif dalam menarik kandidat berkualitas. Dengan demikian, kerangka tanggung jawab rekrutmen yang terdefinisi dengan baik berkontribusi pada perolehan sumber daya manusia yang kompeten dan pencapaian tujuan organisasi yang berkelanjutan.

Kata Kunci: *Rekrutmen Sumber Daya Manusia, Manajemen Sumber Daya Manusia, Tanggung Jawab Rekrutmen, Perencanaan Sumber Daya Manusia, Kinerja Organisasi.*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Di era persaingan global dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, organisasi dituntut untuk memiliki tenaga kerja yang kompeten, profesional, serta mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Oleh karena itu, proses rekrutmen menjadi salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia karena menjadi langkah awal dalam memperoleh calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Penelitian Kusumastuti dan Nurani (2022) menyatakan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang tepat sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara efektif.

Rekrutmen merupakan mencari, menarik, dan mengumpulkan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan organisasi untuk mengisi posisi tertentu. Proses ini tidak hanya berfungsi untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga menjadi bagian dari strategi organisasi dalam meningkatkan daya saing dan produktivitas. Rekrutmen yang dilaksanakan secara efektif mampu menghasilkan karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan pekerjaan, sedangkan rekrutmen yang kurang tepat dapat menimbulkan berbagai permasalahan seperti tingginya tingkat turnover, rendahnya produktivitas, dan meningkatnya biaya pengelolaan SDM. Penelitian Tiitisari & Ikhwan (2021) menjelaskan bahwa ketidakefektifan proses rekrutmen dan seleksi dapat berdampak negatif terhadap kinerja organisasi karena menyebabkan ketidaksesuaian antara kebutuhan pekerjaan dan kompetensi tenaga kerja yang diterima.

Dalam pelaksanaannya, rekrutmen tidak hanya menjadi tanggung jawab departemen sumber daya manusia, melainkan melibatkan berbagai pihak yang memiliki peran berbeda sesuai dengan kewenangannya. Departemen SDM bertanggung jawab dalam menyusun kebijakan, prosedur, serta pelaksanaan proses rekrutmen. Manajer lini berperan dalam

mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja dan menentukan spesifikasi jabatan yang dibutuhkan, sedangkan pimpinan organisasi berwenang memberikan persetujuan terhadap kebutuhan tenaga kerja dan alokasi sumber daya yang diperlukan. Keterlibatan berbagai pihak tersebut menuntut adanya perumusan tanggung jawab yang jelas agar setiap tahapan rekrutmen dapat berjalan secara terkoordinasi dan efektif.

Perumusan tanggung jawab dalam rekrutmen sumber daya manusia menjadi aspek yang sangat penting karena berfungsi sebagai pedoman bagi seluruh pihak yang terlibat dalam proses perekrutan. Pembagian tanggung jawab yang jelas dapat menghindari terjadinya tumpang tindih pekerjaan, konflik kewenangan, serta kesalahan dalam pengambilan keputusan. Selain itu, kejelasan tanggung jawab juga mendukung terciptanya proses rekrutmen yang transparan, akuntabel, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan demikian, organisasi dapat memperoleh tenaga kerja yang berkualitas sekaligus meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia.

Perkembangan teknologi informasi juga memberikan pengaruh signifikan terhadap proses rekrutmen modern. Saat ini banyak organisasi memanfaatkan platform digital, media sosial, sistem manajemen kandidat, serta teknologi berbasis kecerdasan buatan untuk memperluas jangkauan pencarian kandidat dan meningkatkan efisiensi proses rekrutmen. Menurut Zaky (2021), penerapan teknologi informasi dalam rekrutmen dan seleksi mampu meningkatkan efisiensi, memperluas pencarian kandidat, serta membantu organisasi dalam memperoleh tenaga kerja yang lebih sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Oleh karena itu, perumusan tanggung jawab rekrutmen sumber daya manusia perlu disesuaikan dengan perkembangan teknologi agar setiap pihak dapat menjalankan perannya secara optimal dalam mendukung keberhasilan proses perekrutan.

B. METODE PENELITIAN

Penulisan artikel ini menggunakan metode studi kepustakaan (library research) dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Metode ini digunakan untuk mengumoukan, mengkaji, dan menganalisis berbagai sumber literatur yang berkaitan dengan perumusan tanggung jawa dalam rekrutmen sumber daya manusia. Pendekatan deskriptif kualitatif dipilih karena mampu memberikan gambaran secara mendalam mengenai konsep, peran, dan tanggung jawab pihak-pihak yang terlibat dalam proses rekrutmen.

Data yang digunakan merupakan data sekunder yang diperoleh dari buku referensi, jurnal ilmiah nasional dan internasional, artikel akademik, serta dokumen lain yang relevan

dengan topik penelitian. Proses pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran dan penelaahan literatur yang membahas rekrutmen sumber daya manusia, pembagian tanggung jawab dalam proses rekrutmen, serta perkembangan praktik rekrutmen di era digital.

Analisis data dilakukan dengan teknik analisis deskriptif, yaitu mengidentifikasi, mengelompokkan, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari berbagai sumber pustaka. Hasil analisis kemudian disusun secara sistematis untuk memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai pentingnya perumusan tanggung jawab dalam rekrutmen sumber daya manusia guna mendukung efektivitas dan efisiensi pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Perumusan Tanggung Jawab dalam Rekrutmen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil kajian literatur, perumusan tanggung jawab dalam rekrutmen sumber daya manusia merupakan upaya untuk menetapkan peran, tugas, dan wewenang setiap pihak yang terlibat dalam proses perekrutan karyawan. Kejelasan tanggung jawab diperlukan agar seluruh tahapan rekrutmen dapat berjalan secara terarah, efektif, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Melalui perumusan tanggung jawab yang baik, organisasi dapat meminimalkan kesalahan dalam proses perekrutan serta meningkatkan peluang memperoleh kandidat yang memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Dalam manajemen sumber daya manusia, pembagian tanggung jawab yang jelas juga berfungsi untuk menciptakan koordinasi yang baik antara departemen sumber daya manusia, manajer lini, dan pimpinan organisasi. Setiap pihak memiliki kontribusi yang berbeda namun saling melengkapi dalam mendukung keberhasilan proses rekrutmen. Oleh karena itu, perumusan tanggung jawab menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan sistem rekrutmen yang transparan, akuntabel, dan efisien.

Peran Departemen Sumber Daya Manusia dalam Rekrutmen

Hasil kajian menunjukkan bahwa departemen sumber daya manusia memiliki tanggung jawab utama dalam mengelola dan mengoordinasikan seluruh proses rekrutmen. Tanggung jawab tersebut meliputi penyusunan kebijakan rekrutmen, perencanaan strategi perekrutan, penyusunan jadwal pelaksanaan rekrutmen, publikasi informasi lowongan pekerjaan, serta pengelolaan administrasi pelamar.

Selain itu, departemen sumber daya manusia bertanggung jawab melakukan penyaringan awal terhadap kandidat berdasarkan persyaratan yang telah ditetapkan.

Departemen ini juga berperan dalam memastikan bahwa seluruh proses rekrutmen dilaksanakan sesuai dengan prosedur organisasi dan ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku. Dengan demikian, departemen sumber daya manusia berfungsi sebagai penghubung antara kebutuhan organisasi dan ketersediaan tenaga kerja yang sesuai.

Peran Manajener Lini dalam Rekrutmen

Berdasarkan hasil analisis literatur, manajer lini memiliki tanggung jawab yang berkaitan langsung dengan kebutuhan tenaga kerja pada unit kerja yang dipimpinnya. Manajer lini bertugas mengidentifikasi kebutuhan sumber daya manusia, menentukan spesifikasi jabatan, serta menetapkan kompetensi yang dibutuhkan untuk mengisi posisi tertentu.

Dalam proses seleksi, manajer lini juga berperan sebagai pihak yang melakukan penilaian terhadap kemampuan teknis kandidat. Keterlibatan manajer lini sangat penting karena mereka memahami karakteristik pekerjaan serta standar kompetensi yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Oleh karena itu, keputusan penerimaan karyawan sering kali melibatkan pertimbangan dari manajer lini sebagai pengguna langsung tenaga kerja tersebut.

Peran Pimpinan Organisasi dalam Rekrutmen

Hasil kajian menunjukkan bahwa pimpinan organisasi memiliki tanggung jawab strategis dalam proses rekrutmen. Peran utama pimpinan organisasi adalah memberikan persetujuan terhadap kebutuhan tenaga kerja yang diajukan oleh unit kerja serta menentukan kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia.

Pimpinan organisasi juga bertanggung jawab memastikan bahwa proses rekrutmen sejalan dengan visi, misi, dan tujuan organisasi. Selain itu, pimpinan memiliki kewenangan dalam menetapkan anggaran yang diperlukan untuk pelaksanaan rekrutmen sehingga seluruh kegiatan perekrutan dapat berlangsung secara optimal. Keterlibatan pimpinan organisasi menjadi penting untuk menjamin bahwa keputusan rekrutmen mendukung strategi jangka panjang organisasi.

Manfaat Perumusan Tanggung Jawa dalam Rekrutmen

Hasil analisis menunjukkan bahwa perumusan tanggung jawab yang jelas memberikan berbagai manfaat bagi organisasi. Pertama, pembagian tanggung jawab dapat mengurangi terjadinya tumpang tindih pekerjaan antarbagian yang terlibat dalam proses rekrutmen. Kedua, kejelasan tanggung jawab mampu meningkatkan efektivitas koordinasi sehingga setiap tahapan rekrutmen dapat dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

Selain itu, perumusan tanggung jawab yang baik dapat meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengambilan keputusan. Setiap pihak memahami tugas dan kewenangannya sehingga risiko kesalahan dalam proses seleksi dapat diminimalkan. Pada akhirnya, kondisi tersebut akan membantu organisasi memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas serta mendukung peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh Teknologi terhadap Tanggung Jawab Rekrutmen

Perkembangan teknologi informasi telah membawa perubahan dalam pelaksanaan rekrutmen sumber daya manusia. Hasil kajian menunjukkan bahwa penggunaan platform rekrutmen digital, media sosial, dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia memungkinkan proses perekrutan dilakukan dengan lebih cepat dan efisien.

Perubahan tersebut juga memengaruhi pembagian tanggung jawab dalam rekrutmen. Departemen sumber daya manusia dituntut memiliki kemampuan dalam mengelola teknologi rekrutmen digital, sedangkan manajer lini perlu beradaptasi dengan sistem seleksi berbasis teknologi. Dengan adanya pemanfaatan teknologi, proses koordinasi antar pihak menjadi lebih mudah sehingga pelaksanaan rekrutmen dapat dilakukan secara lebih efektif dan mampu menjangkau kandidat yang lebih luas.

Pembahasan

Pentingnya Perumusan Tanggung Jawab dalam Rekrutmen Sumber Daya Manusia

Perumusan tanggung jawab dalam rekrutmen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan proses perekrutan karyawan. Tanggung jawab yang dirumuskan secara jelas memberikan pedoman bagi setiap pihak yang terlibat sehingga mereka dapat melaksanakan tugas sesuai dengan fungsi dan kewenangannya masing-masing. Kejelasan pembagian tanggung jawab juga membantu organisasi dalam menciptakan proses rekrutmen yang lebih terstruktur, terkoordinasi, dan terarah.

Selain itu, perumusan tanggung jawab berperan dalam meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan selama proses rekrutmen berlangsung. Setiap pihak memahami tugas yang harus dijalankan sehingga risiko terjadinya kesalahan, tumpang tindih pekerjaan, maupun konflik kewenangan dapat diminimalkan. Dengan adanya pembagian tanggung jawab yang jelas, organisasi dapat memastikan bahwa seluruh tahapan rekrutmen berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dan menghasilkan kandidat yang berkualitas.

Peran Departemen Sumber Daya Manusia dalam Pelaksanaan Rekrutmen

Departemen sumber daya manusia memiliki peran utama dalam mengelola seluruh proses rekrutmen. Tanggung jawab yang dijalankan tidak hanya mencakup penyebaran

informasi lowongan pekerjaan, tetapi juga meliputi penyusunan kebijakan rekrutmen, perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pelaksanaan seleksi administrasi, hingga evaluasi efektivitas proses perekrutan. Oleh karena itu, departemen sumber daya manusia menjadi pihak yang mengoordinasikan berbagai aktivitas rekrutmen agar berjalan secara sistematis.

Dalam pelaksanaannya, departemen sumber daya manusia juga bertanggung jawab memastikan bahwa proses rekrutmen dilakukan secara objektif, transparan, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Melalui penerapan prosedur yang jelas dan standar seleksi yang tepat, organisasi dapat memperoleh calon karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Dengan demikian, keberadaan departemen sumber daya manusia sangat penting dalam mendukung keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia secara keseluruhan.

Peran Manajer Lini dalam Menentukan Kebutuhan dan Seleksi Kandidat

Keberhasilan rekrutmen tidak hanya bergantung pada departemen sumber daya manusia, tetapi juga memerlukan keterlibatan aktif dari manajer lini. Manajer lini merupakan pihak yang paling memahami kondisi operasional serta kebutuhan tenaga kerja pada unit kerja yang dipimpinnya. Oleh karena itu, mereka memiliki tanggung jawab dalam mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja, menentukan spesifikasi jabatan, serta menyusun kriteria kompetensi yang dibutuhkan.

Selain berperan dalam tahap perencanaan, manajer lini juga terlibat dalam proses seleksi kandidat. Penilaian terhadap kemampuan teknis dan kesesuaian kandidat dengan lingkungan kerja menjadi tanggung jawab penting yang dijalankan oleh manajer lini. Kerja sama yang baik antara manajer lini dan departemen sumber daya manusia akan menghasilkan keputusan rekrutmen yang lebih tepat sehingga kandidat yang diterima benar-benar mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang tersedia.

Manfaat Perumusan Tanggung Jawab yang Jelas dalam Rekrutmen

Perumusan tanggung jawab yang jelas memberikan berbagai manfaat bagi organisasi. Salah satu manfaat utamanya adalah meningkatnya efisiensi proses rekrutmen karena setiap pihak memahami tugas dan perannya masing-masing. Kondisi ini memungkinkan proses perekrutan berlangsung lebih cepat tanpa hambatan yang disebabkan oleh ketidakjelasan wewenang atau tanggung jawab.

Selain meningkatkan efisiensi, pembagian tanggung jawab yang jelas juga dapat meningkatkan kualitas hasil rekrutmen. Kandidat yang dipilih melalui proses yang terstruktur cenderung memiliki kompetensi yang lebih sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dampak

jangka panjangnya adalah meningkatnya produktivitas kerja, berkurangnya tingkat turnover karyawan, serta terciptanya stabilitas organisasi yang lebih baik. Oleh karena itu, perumusan tanggung jawab tidak hanya berpengaruh pada proses rekrutmen, tetapi juga terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Tantangan dalam Perumusan Tanggung Jawab Rekrutmen

Meskipun memiliki banyak manfaat, perumusan tanggung jawab dalam rekrutmen sering menghadapi berbagai tantangan. Salah satu tantangan utama adalah kurangnya koordinasi antara departemen sumber daya manusia dan manajer lini. Perbedaan pandangan mengenai kriteria kandidat yang dibutuhkan dapat menyebabkan keterlambatan dalam proses pengambilan keputusan maupun ketidaksesuaian hasil rekrutmen dengan kebutuhan organisasi.

Tantangan lainnya muncul akibat perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis. Organisasi dituntut untuk menyesuaikan sistem rekrutmen dengan penggunaan platform digital, media sosial, dan teknologi berbasis kecerdasan buatan. Perubahan tersebut mengharuskan setiap pihak yang terlibat memahami tanggung jawab baru yang muncul dalam proses rekrutmen modern. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan evaluasi dan pembaruan secara berkala terhadap pembagian tanggung jawab agar tetap relevan dengan perkembangan zaman.

Pengaruh Teknologi terhadap Tanggung Jawab Rekrutmen

Perkembangan teknologi informasi telah mengubah cara organisasi melaksanakan rekrutmen. Penggunaan platform rekrutmen daring, media sosial, dan sistem manajemen pelamar memungkinkan proses pencarian kandidat dilakukan dengan lebih cepat dan efisien. Kondisi ini menuntut departemen sumber daya manusia untuk memiliki kemampuan dalam mengelola teknologi serta menganalisis data yang dihasilkan dari proses rekrutmen digital.

Di sisi lain, manajer lini juga perlu beradaptasi dengan metode seleksi yang semakin modern, seperti wawancara daring dan tes berbasis komputer. Dengan adanya teknologi, koordinasi antar pihak menjadi lebih mudah dan proses rekrutmen dapat dilakukan secara lebih efektif. Namun demikian, keberhasilan pemanfaatan teknologi tetap bergantung pada kejelasan pembagian tanggung jawab sehingga setiap pihak dapat menjalankan perannya secara optimal dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa perumusan tanggung jawab dalam rekrutmen sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mendukung efektivitas dan keberhasilan proses perekrutan. Pembagian tanggung jawab yang jelas antara departemen sumber daya manusia, manajer lini, dan pimpinan organisasi memungkinkan setiap tahapan rekrutmen dilaksanakan secara terstruktur, terkoordinasi, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Departemen sumber daya manusia berperan dalam mengelola proses rekrutmen, manajer lini bertanggung jawab menentukan kebutuhan dan kualifikasi tenaga kerja, sedangkan pimpinan organisasi berperan dalam menetapkan kebijakan serta memberikan persetujuan terhadap kebutuhan tenaga kerja. Sinergi antara ketiga pihak tersebut sangat diperlukan untuk memperoleh kandidat yang memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Selain itu, perkembangan teknologi informasi telah memberikan peluang bagi organisasi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi rekrutmen. Oleh karena itu, organisasi perlu terus menyesuaikan sistem dan pembagian tanggung jawab rekrutmen agar tetap relevan dengan perkembangan lingkungan kerja. Dengan perumusan tanggung jawab yang tepat, organisasi dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Bratton, J., Gold, J., Bratton, A., & Steele, L. (2021). *Human resource management*. Bloomsbury Publishing.
- DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2016). *Fundamentals of human resource management*. John Wiley & Sons.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi)*. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2022). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Rajawali Pers.
- Kusumastuti, F. F., & Nurani, G. A. (2022). Pengelolaan sumber daya manusia melalui rekrutmen dan seleksi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(3), 128–141.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2022). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Titisari, M., & Ikhwan, K. (2021). *Proses Rekrutmen dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan dan*

Faktornya. JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan), 6(3), 11-27.

Zaky, M. (2021). Penerapan teknologi informasi dalam proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(2), 112–123.

Zainal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. (2021). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik. Rajawali Pers.