



Studi Literatur: Pentingnya Perencanaan Personel, Rekrutmen, dan Seleksi Untuk Keberlangsungan Organisasi Bisnis

Nur Dina Kamilia¹, Riskyta Aqliyatul Amalia², Jasmine Az Zahra Vaesya³, Muhammad Chairil Arifin⁴, Mochammad Isa Anshori⁵

¹⁻⁵Universitas Trunojoyo Madura

Email: nurdinakamilia11@gmail.com^{1*}, riskytaamalia@gmail.com², jasmineazzahrav@gmail.com³, amchairil04@gmail.com⁴, isa.anshori@trunojoyo.ac.id⁵

Abstract. HR is an important asset of the company. In the current era amid rapid development, people or organizations must be aware of the need for the availability of human resources (HR) with high abilities and competence, HR is one of the factors that cannot be separated from an organization because it is basically a planner, implementer, and also a driving force in achieving organizational goals. The results of research using the literature review method, searching and studying carefully the literature (literature study), show that personnel planning, recruitment, and selection need to be carried out in order to achieve organizational goals effectively and efficiently.

Keywords: Personnel planning, HR, Recruitment, Selection.

Abstrak. SDM merupakan suatu aset penting perusahaan. Pada era sekarang ditengah perkembangan yang pesat orang atau organisasi harus sadar akan perlunya ketersediaan sumber daya manusia (SDM) dengan kemampuan tinggi serta kompeten, SDM salah satu faktor yang tidak terlepas dari suatu organisasi karena pada dasarnya merupakan perencana, pelaksana, dan juga penggerak dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian menggunakan metode tinjauan pustaka, mencari dan mempelajari secara cermat literature (studi litaratur), menunjukkan bahwa perencanaan personel, rekrutmen, dan seleksi perlu untuk dilaksanakan guna mencapai tujuan organisai secara efektif dan efisien.

Kata Kunci: Perencanaan personel, SDM, Rekrutmen, Seleksi.

PENDAHULUAN

SDM merupakan suatu aset penting perusahaan, mulai dari posisi atas hingga bawah dibutuhkan orang yang tepat pada tempat yang tepat pula dalam suatu perusahaan (Wongso, 2020). Konsep SDM mencakup bermacam-macam fungsi dan pekerja yang berbeda-beda, kemudian semuanya disusun untuk menjamin suatu organisasi mendapatkan tenaga kerja yang tepat beserta keterampilan, pengalaman, dan pengetahuan guna mendukung tujuan serta target suatu organisasi bisnis (Nikmah, Mukarromah, Widyansyah, & Anshori, 2023). MSDM menjadi penting dilaksanakan dalam suatu perusahaan sehingga dapat menciptakan efektivitas serta memberikan dedikasi nyata terwujudnya pengembangan reputasi kerja, kepuasan, inovasi, dan produktivitas dalam suatu organisasi bisnis (Nurbaya, 2020). Perusahaan perlu mengetahui jumlah dan kualitas SDM yang diperlukan dengan ini produktivitas dapat meningkat, perencanaan yang tidak dilakukan secara benar akan berdampak pada perusahaan dipertanyakan akan kelayakan bisnisnya (Sumanto, 2022).

Perencanaan SDM merupakan kegiatan yang dilaksanakan sehingga dapat membantu perusahaan dalam menghadapi perubahan-perubahan lingkungan bisnis pada masa ini dan juga

Received April 30, 2024; Accepted Mei 28, 2024; Published Juni 30, 2024

* Nur Dina Kamilia, nurdinakamilia11@gmail.com

masa yang akan datang (Tiong, 2023). Setelah tahap perencanaan strategis personel, selanjutnya diikuti proses rekrutmen dan seleksi yang merupakan implementasi dari perencanaan strategis (Nugroho, 2020). Aktivitas rekrutmen SDM memiliki dampak yang besar dalam proses mencapai visi dan misi suatu perusahaan, apabila dilakukan dengan asal-asalan maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang menurun (Tsani, Aroby, Rado, & Anshori, 2023). Proses rekrutmen juga berperan menentukan keberlangsungan suatu organisasi bisnis karena berkaitan dengan apakah perusahaan dapat memperoleh tenaga kerja yang tepat, rekrutmen yang baik serta efektif akan mewujudkan tim yang kuat juga berkualitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan otomatis akan meningkat (Kertati, et al., 2023). Seleksi bukan hanya aktivitas memilih tenaga kerja dari beberapa calon yang didapat melalui rekrutmen, tetapi juga merupakan suatu aktivitas memilih calon tenaga kerja pada organisasi bisnis yang akan menjadi tempat kerja (Hariandja, 2002). Semakin efektif suatu proses seleksi dijalankan maka semakin besar pula kesempatan mendapat tenaga kerja yang tepat bagi organisasi, dan akan berdampak langsung secara positif terhadap prestasi kerja juga kinerja organisasi baik secara *financial* ataupun *nonfinancial* (Hermino, 2013).

SDM merupakan bagian penting yang berdampak pada kinerja perusahaan karena bukan hanya aspek *financial* saja yang menjamin keberlangsungan perusahaan, namun *well-being* tenaga kerja dan hubungannya dengan perusahaan juga sangat berpengaruh pada kinerja perusahaan yang berarti perusahaan tersebut dikatakan tidak sehat dan akan menempatkan posisi kelangsungan hidup (*sustainability*) perusahaan dalam keadaan berbahaya (Budihardjo, 2017). Memperkuat hal itu, penelitian terdahulu oleh (Hermina, Aulia, Safitri, & Noor, 2020) mengungkapkan bahwa pada Home Industry Q Patty beberapa kali mengalami kesalahan dalam merekrut tenaga kerja hal ini terlihat dari omset perusahaan yang menurun, kesalahan juga terjadi pada proses pendataan penjualan perusahaan yang berlangsung lama sehingga pemberian gaji terhambat dan berdampak pada rasa kekecewaan tenaga kerja kemudian berpengaruh pada kinerja tenaga kerja tersebut. Dalam penelitian ini juga disebutkan bahwa dampak yang harus dihadapi akibat kesalahan merekrut adalah berurangnya konsumen, penjualan menurun. Oleh karena itu, pelaksanaan aktivitas rekrutmen serta seleksi yang baik diperlukan sehingga diharapkan perusahaan memperoleh SDM yang berkualitas dan sumber daya lain yang ada dapat dikelola secara efektif juga efisien, hingga kemudian perusahaan akan mendapat keuntungan (Sinurat, 2008).

Seiring dengan meningkatnya persaingan bisnis global yang ketat, maka penting bagi perusahaan untuk mendapat sumber daya manusia dengan talenta, keterampilan serta pengetahuan untuk mencapai tujuan dengan begitu perusahaan dituntut untuk mampu

melakukan rekrutmen dan seleksi personel sesuai dengan kriteria yang diperlukan perusahaan (Juhari, Anshori, & Safrizal, 2024). Pada era sekarang ditengah perkembangan yang pesat orang atau organisasi harus sadar akan perlunya ketersediaan sumber daya manusia (SDM) dengan kemampuan tinggi serta kompeten, SDM salah satu faktor yang tidak terlepas dari suatu organisasi dikemukakan bahwa sangat penting karena pada dasarnya merupakan perencana, pelaksana, dan juga penggerak dalam mencapai tujuan organisasi (Budiyanto, et al., 2023). Masa saat ini tantangan dalam bisnis menjadi semakin kompetitif serta kompleks, adanya evolusi ajaran “produksi hanya apa yang diinginkan pelanggan” menegaskan penting untuk memahami dan merespon keinginan pelanggan dengan efektif, karena itu perencanaan personel, rekrutmen, dan seleksi merupakan bagian dari strategi perusahaan yang sangat penting terhadap proses pencapaian tujuan organisasi bisnis secara efektif dan efisien (Aulia, et al., 2024).

METODE PENELITIAN

Tinjauan pustaka adalah tinjauan artikel ilmiah dari buku, jurnal, dan sumber lain yang berhubungan dengan topik tertentu dalam membahas suatu isu, bidang studi, atau teori, serta mencakup deskripsi, ringkasan, dan evaluasi terhadap karya dengan tujuan memberi gambaran umum terkait sumber yang digunakan dalam acuan pembuatan penelitian (Rizkia, et al., 2023). Proses penyajian dan analisis literatur yang berkaitan dengan topik penelitian disebut dengan kajian literatur atau tinjauan pustaka, metodologi penelitian bisnis dalam konteks studi observasi, tinjauan kepustakaan berfokus pada literatur terkait dengan observasi sebagai metode penelitian bisnis (Deni, et al., 2024). Mencari dan mempelajari secara cermat literatur yang ada merupakan tugas perpustakaan yang penting untuk penelitian, informasi penelitian terdahulu diperoleh melalui studi literatur (Soeharso & Psikolog, 2023).

TINJAUAN PUSTAKA

Perencanaan Personel

Perencanaan angkatan kerja atau personel adalah suatu aktivitas yang dilaksanakan sebagai proses untuk membuat keputusan posisi mana yang perlu diisi dalam suatu organisasi bisnis serta merumuskan bagaimana cara memenuhi posisi kosong tersebut, perencanaan personel mencakup semua posisi di masa mendatang baik dari bawah sampai atas struktur organisasi (Dessler, 2015).

Menurut (Sundari, 2023) perencanaan merupakan fungsi yang pertama terkait dengan fungsi-fungsi MSDM lainnya dalam suatu organisasi bisnis, perencanaan personel (SDM)

merupakan aktivitas menemukan kebutuhan SDM yang nantinya akan menjalankan kegiatan organisasi bisnis untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi tersebut baik secara kuantitatif atau kualitatif serta untuk sekarang ataupun masa depan.

Rekrutmen

Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan untuk menemukan dan menarik pelamar dengan motivasi, keterampilan, kemampuan, serta pengetahuan yang diperlukan untuk mengisi kesenjangan yang diidentifikasi selama perencanaan sumber daya manusia, kegiatan rekrutmen diawali dengan pencarian kandidat dan diakhiri dengan penyerahan dokumen lamaran (Sudiro, 2011).

Sejalan dengan pengertian diatas perekrutan menurut (Hanggraeni, 2012) adalah kegiatan tentang menemukan dan menarik pelamar yang mempunyai keterampilan untuk posisi tertentu dalam suatu organisasi bisnis, dengan rekrutmen maka dapat terkumpul sebanyak-banyaknya calon tenaga kerja yang memenuhi syarat (*talent pool*) guna menyeleksi calon-calon yang terbaik.

Seleksi

Menurut (Schuler & Jackson, 1997) seleksi dikaitkan dengan penempatan disebutkan bahwa seleksi merupakan suatu proses dalam rangka mendapatkan dan menggunakan informasi mengenai calon tenaga kerja untuk memutuskan tenaga kerja mana yang layak (tepat) untuk menempati posisi dalam suatu perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Seleksi merupakan suatu proses yang melibatkan pemilihan dari sekelompok pelamar orang yang paling sesuai dengan kriteria seleksi untuk posisi terbuka, berdasarkan situasi perusahaan saat ini, seleksi sangat penting karena organisasi memerlukan keterampilan yang beragam untuk dapat mencapai tujuannya melalui proses seleksi (Budiharjo, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jurnal pertama yang dibuat oleh (Saputra, Soleh, & Gayatri, 2020) penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F atau Anova) menjelaskan bahwa pengaruh perencanaan SDM, rekrutmen, dan penempatan terhadap kinerja karyawan di Bank Indonesia Provinsi Bengkulu menunjukkan hasil yang positif. Ketiga variabel tersebut, dengan perencanaan SDM sebagai yang paling dominan, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor lain seperti motivasi, disiplin, dan kepemimpinan juga turut berkontribusi. Peneliti menyimpulkan bahwa penerapan perencanaan SDM, rekrutmen, dan penempatan yang baik dapat meningkatkan kinerja

karyawan. Oleh karena itu, Bank Indonesia perlu melakukan upaya untuk meningkatkan kualitas ketiga aspek tersebut, seperti melakukan analisis kebutuhan SDM yang komprehensif, mengembangkan proses rekrutmen yang selektif, meningkatkan pelatihan dan pengembangan karyawan, menerapkan sistem kinerja yang efektif, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasinya.

Jurnal kedua yang dibuat oleh (Halisa, 2020) dilakukan dengan metode pendekatan eksploratif yaitu meninjau konten atau mengidentifikasi beberapa artikel dari jurnal nasional dan internasional. Jurnal ditulis dengan tujuan untuk menganalisa pengaruh rekrutmen, seleksi, kompetensi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, karena pentingnya SDM terhadap keunggulan kompetitif dalam suatu perusahaan. Hasil penelitian membuktikan secara simultan maupun parsial bahwa sistem rekrutmen, seleksi, pelatihan dan kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap daya saing perusahaan. Oleh karena itu disimpulkan bahwa, manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menghasilkan pegawai yang berkualitas dan berkinerja optimal.

Jurnal ketiga yang dibuat oleh (Abror, 2020) yang ditulis oleh Mudrikul Abror dilakukan dengan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini hanya terdiri dari karyawan CV. Yen's Delight yang berlokasi di Samarinda. Sampel penelitian diambil dengan menggunakan rumus sampling jenuh sehingga diperoleh 73 responden. Sumber data penelitian ini diperoleh dari data primer dan sekunder. Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi, serta analisis persamaan regresi linier berganda, dengan menggunakan koefisien korelasi dan perhitungan koefisien sebesar. Keputusan, uji f, uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel rekrutmen (X1) dan penempatan (X2) secara simultan mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan CV. Yen's Delight di Samarinda. Kemudian secara parsial, variabel rekrutmen (X1) dan penempatan (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di CV. Yen's Delight di Samarinda. Variabel yang paling berpengaruh adalah variabel rekrutmen (X1). Artinya perekrutan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keputusan mempekerjakan karyawan tertentu di CV. Yen's Delight. Karena melalui rekrutmen yang tepat, maka akan bisa mendapatkan calon karyawan yang mampu dan dapat meningkatkan kualitas kerjanya demi kemajuan perusahaan.

Jurnal keempat yang dibuat oleh (Mubarok, Khasanah, Utami, Putra, & Pratiwi, 2021) dilakukan dengan metode kuantitatif dan deskriptif menggunakan alat ukur data berupa kuesioner. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh proses perencanaan dan seleksi

sistem rekrutmen terhadap kinerja karyawan Lin's Ice Cream Semarang. Populasi penelitian ini terdiri dari 53 karyawan dengan menggunakan metode convenience sampling dan hanya 44 orang yang dijadikan sebagai pengamat. Data dikumpulkan dan diolah dengan menggunakan alat SPSS. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa proses seleksi dan sistem rekrutmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jurnal kelima yang dibuat oleh (Lilistian, 2022) metode yang digunakan yaitu metode penelitian kualitatif menjelaskan bahwa Artikel ini membahas tentang pentingnya proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan yang tepat dalam sebuah perusahaan. Penulis menekankan bahwa proses rekrutmen yang baik dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan kandidat terbaik yang sesuai dengan kebutuhan dan budaya perusahaan. Proses rekrutmen dimulai dengan identifikasi kebutuhan sumber daya manusia (SDM) perusahaan. Perusahaan harus menentukan jenis pekerjaan yang dibutuhkan, kualifikasi yang diperlukan, dan jumlah karyawan yang dibutuhkan. Setelah itu, perusahaan dapat mulai mencari kandidat melalui berbagai saluran, seperti iklan lowongan kerja, media sosial, atau kerjasama dengan lembaga pendidikan. Setelah mendapatkan lamaran kerja dari kandidat, perusahaan harus melakukan proses seleksi untuk memilih kandidat yang paling sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Proses seleksi dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti tes tertulis, tes wawancara, dan tes psikologi. Setelah proses seleksi selesai, perusahaan harus menempatkan karyawan yang diterima pada posisi yang sesuai dengan kualifikasi dan keahlian mereka. Penempatan karyawan yang tepat dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan secara keseluruhan. Proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan yang tepat merupakan kunci penting untuk mencapai kesuksesan perusahaan. Dengan menerapkan proses yang efektif, perusahaan dapat mendapatkan karyawan yang berkualitas dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan.

Jurnal keenam yang dibuat oleh Penelitian (Christian, Kapitarau, & Rerung, 2023) bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perencanaan SDM, rekrutmen, dan penempatan terhadap kinerja pendeta GKI di Tanah Papua. Penelitian dilakukan terhadap 114 pendeta GKI di Tanah Papua yang dipilih dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat error 5%. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan SDM, rekrutmen, dan penempatan berpengaruh positif terhadap kinerja pendeta GKI di Tanah Papua. Perencanaan SDM yang baik akan membantu GKI dalam mendapatkan pendeta yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Rekrutmen yang baik akan membantu GKI dalam menemukan pendeta yang memiliki kompetensi dan motivasi yang tinggi. Penempatan yang baik akan

membantu GKI dalam menempatkan pendeta pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan pengalamannya. Secara simultan, perencanaan SDM, rekrutmen, dan penempatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pendeta GKI di Tanah Papua. Hal ini berarti bahwa ketiga variabel tersebut harus dioptimalkan untuk meningkatkan kinerja pendeta GKI di Tanah Papua. Penelitian ini memiliki beberapa implikasi bagi GKI di Tanah Papua. Pertama, GKI perlu meningkatkan kualitas perencanaan SDMnya. Kedua, GKI perlu meningkatkan proses rekrutmennya. Ketiga, GKI perlu meningkatkan proses penempatannya. Dengan melakukan hal tersebut, GKI dapat meningkatkan kinerja pendetanya dan mencapai tujuan organisasinya. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, sampel penelitian ini hanya terbatas pada pendeta GKI di Tanah Papua. Kedua, penelitian ini hanya menggunakan satu metode pengumpulan data, yaitu kuesioner. Ketiga, penelitian ini tidak meneliti faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja pendeta GKI di Tanah Papua. Meskipun demikian, penelitian ini memberikan kontribusi yang penting bagi pemahaman kita tentang pengaruh perencanaan SDM, rekrutmen, dan penempatan terhadap kinerja pendeta GKI di Tanah Papua. Penelitian ini juga memberikan implikasi yang bermanfaat bagi GKI dalam meningkatkan kinerja pendetanya.

Jurnal ketujuh yang dibuat oleh (Sakti, Ikhsan, Abdoellah, Zabidi, & Anggara, 2023) dilakukan dengan metode pendekatan survey, menggunakan kuesioner asosiatif kausal kuantitatif. Jurnal ditulis dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, penempatan, serta komitmen kerja SDM terhadap kinerja karyawan PT LT. Metode. Karena Manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat penting bagi keberhasilan bisnis apapun, terutama ketika menghadapi persaingan yang ketat. Untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan, perusahaan harus memastikan mereka memilih karyawan dan menempatkan mereka pada posisi yang tepat. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa rekrutmen SDM, penempatan staf, dan keterikatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia dan mendapatkan keunggulan kompetitif di pasar, perusahaan memerlukan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana rekrutmen, penempatan, keterlibatan, dan kinerja saling terkait.

Jurnal kedelapan yang dibuat oleh (Kristianto, Saragih, & Purba, 2024) dijelaskan bahwa penelitian ini menggunakan teknik analisis data uji normalitas, analisis deskriptif kualitatif dan analisis deskriptif kuantitatif. Menggunakan uji validitas serta uji reliabilitas. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh perencanaan SDM terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Aksara Mas. Mengetahui bersama-sama secara simultan dampak dari perencanaan SDM, rekrutmen, dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Aksara Mas. Hasil regresi

linier sederhana menunjukkan terdapat pengaruh negatif antara rekrutmen terhadap kinerja pegawai. Kemudian hasil linear sederhana menunjukkan terdapat pengaruh negatif antara pemilihan pegawai terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis koefisien korelasi menunjukkan terdapat hubungan positif yang tinggi antara perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi pegawai terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji F berarti H_0 ditolak. Artinya antara perencanaan SDM, rekrutmen, dan seleksi pegawai terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas mengenai temuan jurnal penelitian terdahulu, dapat diketahui bahwa perencanaan personel, rekrutmen, dan seleksi sangat penting bagi keberlangsungan organisasi. Dengan melaksanakan perencanaan personel secara sistematis maka dapat diperkirakan jumlah sekaligus jenis pekerjaan yang ingin diisi pada setiap periode tertentu dan dapat pula membantu pada bagian SDM dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi (Affandi, Suyatin, Wicaksono, & Wicaksono, 2023). Gary Dessler dalam (Istikomah & Kushendar, (n.d.)) pengelolaan SDM guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien dilakukan melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, kompensasi, pengembangan, evaluasi kerja, manfaat, dan manajemen hubungan kerja.

KESIMPULAN

Dengan penelitian yang telah dilakukan dengan metode studi literatur dapat disimpulkan bahwa perencanaan personel, rekrutmen, dan seleksi berperan penting dalam keberlangsungan suatu organisasi bisnis. Selain tiga fungsi MSDM tersebut dalam beberapa jurnal yang ditinjau pada penelitian ini terdapat pula peran penting aspek penempatan yang dilakukan organisasi bisnis. SDM merupakan aset yang berharga dan sangat penting bagi kelangsungan organisasi karena manusia yang menjadi awal perencanaan lalu menjadi pelaksana semua aktivitas dalam suatu organisasi bisnis untuk mencapai tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abror, M. (2020). Pengaruh rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan pada CV. Yen's Delight di Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis FISIPOL UNMUL*, 152-161.
- Affandi, A., Suyatin, H., Wicaksono, W., & Wicaksono, N. (2023). Strategi perencanaan sumber daya manusia. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Aulia, M. R., Solehudin, Hasyim, W., Anshori, M. I., Sondeng, S., Risdiana, A., ... Hapsara, O. (2024). Manajemen sumber daya manusia yang terarah pada strategi. Batam: Cendikia Mulia Mandiri.

- Budihardjo, A. (2017). *Knowledge management*. Jakarta Selatan: Efektif Berinovasi Meraih Sukses.
- Budiharjo. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Budiyanto, C., Hasnawati, Sukamdani, N. B., Permatasari, R. D., Wijaya, I. M., Suryanto, D., ... Djerubu, D. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Christian, F., Kapitarau, N., & Rerung, A. (2023). Pengaruh perencanaan SDM, rekrutmen, dan penempatan terhadap kinerja pegawai GKI di Tanah Papua. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 20-28.
- Deni, A., Albanjari, F. R., Nurofik, A., Anwar, Bakri, A. A., Suryathi, W., ... Anshori, M. I. (2024). *Metodologi penelitian bisnis*. Batam: Cendikia Mulia Mandiri.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen sumber daya manusia: Human resource management edisi 14*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Halisa, N. N. (2020). Peran manajemen sumber daya manusia: Sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi dan pelatihan terhadap keunggulan kompetitif: Literature review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 14-22.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Universitas Indonesia Publishing.
- Hariandja, M. T. (2002). *Manajemen sumber daya manusia: Pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, dan peningkatan produktivitas pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Hermina, C., Aulia, F., Safitri, S., & Noor, M. H. (2020). Dampak dari kesalahan rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada home industri Q patyy. *Psycho Holistic*, 2(1), 167-183.
- Hermino, A. (2013). *Asesmen kebutuhan organisasi persekolahan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Istikomah, & Kushendar, D. H. (n.d.). *Manajemen sumber daya manusia: Memahami dalam konteks organisasi publik dan bisnis*. (n.p.): Penerbit Adab.
- Juhari, Anshori, M. I., & Safrizal, H. B. (2024). Artificial intelligence dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan: Systematic literature review. *Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 298-314.
- Kertati, I., Sunarti, Zebua, R. S., Payangan, O. R., Wijayanti, T. C., Cahyani, A. T., ... Irmadianai, N. D. (2023). *Manajemen SDM dunia usaha era digital: Strategi & implementasi*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Kristianto, Saragih, M., & Purba, D. T. (2024). Pengaruh perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan PT. *Sumber Aksara Mas. Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 55-66.

- Lilistian, Y. F. (2022). Pelaksanaan rekrutmen, seleksi, dan ketepatan penempatan karyawan. Fokus: Publikasi Ilmiah untuk Mahasiswa, Staf Pengajar dan Alumni Universitas Kapuas Sintang, 195-205.
- Mubarok, M. F., Khasanah, N., Utami, P., Putra, F. M., & Pratiwi, R. (2021). Perencanaan sistem rekrutmen dan proses seleksi terhadap kinerja karyawan Lind's. In E-Proceeding Seminar Nasional Manajemen dan Akuntansi STIE Semarang (SENMAS), 612-619.
- Nikmah, W., Mukarromah, A., Widyansyah, D., & Anshori, M. I. (2023). Penggunaan teknologi dalam pengembangan SDM. Mutiara: Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah, 366-386.
- Nugroho, Y. A. (2020). Manajemen sumber daya manusia: Mengelola SDM secara profesional. Jakarta: Penerbit Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Nurbaya, S. (2020). Manajemen sumber daya manusia di era revolusi industri 4.0. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Rizkia, N. D., Istianingsih, N., Nuryanto, U. W., Surya, A. P., Susriyanti, Rahmat, ... Atmoko, A. D. (2023). Metodologi penelitian bisnis. (n.p.): CV. Intelektual Manifes Media.
- Sakti, S. H., Ikhsan, M., Abdoellah, M. N., Zabidi, I., & Anggara, A. (2023). Pengaruh rekrutmen SDM, penempatan dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT LT di Jakarta. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis, 1-10.
- Saputra, H., Soleh, A., & Gayatri, I. A. (2020). Pengaruh perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia.
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (1997). Manajemen sumber daya manusia jilid 1: Menghadapi abad ke-21. Jakarta: Erlangga.
- Sinurat, S. P. (2008). Langkah tepat melakukan rekrutmen dan seleksi. Jakarta: Esensi Erlangga Group.