

Integrasi Teknologi Informasi Dalam Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Kerja: Literatur Review

Abdul Fatah¹, Mohammad Faricho Alvi Hidayat², Moh. Fauzil Adhim³, Titik Inayati⁴

^{1, 2, 3, 4} Manajemen, Universitas Wijaya Kusuma, Indonesia
Email Correspondensi: abdulfatah0427@gmail.com

ABSTRACT

Recruitment and selection is a crucial aspect of modern organizational management. The development of information technology has brought significant changes to the methods used by companies in recruiting and selecting prospective employees. This paper presents a literature review on the integration of information technology in the recruitment and selection process. in the human resource recruitment and selection process. Some of the innovations technology innovations analyzed include applicant tracking systems (ATS), the use of social media platforms, the utilization of data analytics, and the application of artificial intelligence. artificial intelligence. The findings of this study show that the application of technology technology can increase the speed and effectiveness of the recruitment process, expand access to potential candidates, and reduce the element of subjectivity. to potential candidates, as well as reducing the element of subjectivity. However, there are also a number of challenges, such as the risk of personal data leakage and ethical and fairness issues in the candidate screening process. as well as ethical and fairness issues in the candidate screening process. The article also provides some strategic suggestions to overcome these obstacles and maximize the role of technology in supporting the recruitment and selection process. and maximize the role of technology in supporting a more objective and efficient recruitment and selection process. process more objectively and efficiently.

ABSTRAK

Rekrutmen dan seleksi tenaga kerja merupakan aspek krusial dalam manajemen organisasi modern. Perkembangan teknologi informasi telah membawa perubahan signifikan terhadap metode yang digunakan perusahaan dalam merekrut dan menyeleksi calon karyawan. Tulisan ini menyajikan ulasan literatur mengenai integrasi teknologi informasi dalam proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia. Beberapa inovasi teknologi yang dianalisis antara lain sistem pelacakan pelamar (ATS), penggunaan platform media sosial, pemanfaatan data analitik, serta penerapan kecerdasan buatan. Temuan dari kajian ini menunjukkan bahwa penerapan teknologi dapat meningkatkan kecepatan dan efektivitas proses rekrutmen, memperluas akses terhadap kandidat potensial, serta mengurangi unsur subjektivitas. Meski demikian, terdapat pula sejumlah tantangan, seperti risiko kebocoran data pribadi serta isu etika dan keadilan dalam proses penyaringan kandidat. Artikel ini juga menyampaikan beberapa saran strategis guna mengatasi hambatan tersebut dan memaksimalkan peran teknologi dalam mendukung proses perekrutan dan seleksi yang lebih objektif dan efisien.

KEYWORDS:

Recruitment, HR Selection, Information Technology, Social Media, Artificial Intelligence, Data Analytics.

KATA KUNCI

Rekrutmen, Seleksi SDM, Teknologi Informasi, Media Sosial, Kecerdasan Buatan, Data Analitik.

How to Cite:

“Fatah, A., Hidayat, M. F. A., Adhim, M. F., & Inayati, T. (2025). Integrasi Teknologi Informasi Dalam Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Kerja: Literatur Review. *NAAFI: JURNAL ILMIAH MAHASISWA*, 2(3), 549–558.”

PENDAHULUAN

Pemanfaatan teknologi informasi dalam proses rekrutmen dan seleksi kini menjadi langkah strategis yang tak terelakkan di tengah dinamika pasar tenaga kerja digital. Organisasi semakin mengandalkan sistem seperti Applicant Tracking System (ATS), media sosial profesional, kecerdasan buatan, dan analitik data guna mempercepat pencarian kandidat dan menyaring pelamar secara lebih terukur. Perubahan ini bukan sekadar tren, tetapi respons terhadap kebutuhan akan efisiensi dan akurasi dalam pemilihan tenaga kerja yang tepat (Kaplan & Haenlein, 2019).

Penerapan teknologi dalam proses ini terbukti mampu memangkas waktu dan biaya, sekaligus memperluas jangkauan pencarian talenta lintas wilayah. Penggunaan algoritma dan machine learning memperkuat proses seleksi dengan menyajikan penilaian yang lebih konsisten dan berdasarkan pola data, bukan sekadar intuisi subjektif (Chamorro-Premuzic et al., 2016). Akibatnya, banyak organisasi mulai mengalihkan fokus dari pendekatan konvensional ke sistem yang lebih otomatis dan berbasis data (Stone et al., 2015).

Namun, di balik efisiensi tersebut, muncul persoalan baru yang tidak bisa diabaikan. Praktik rekrutmen digital menyimpan potensi risiko, mulai dari penyalahgunaan data pribadi hingga bias algoritmik yang justru dapat mengaburkan prinsip keadilan dalam seleksi. Ketergantungan pada sistem otomatis tanpa evaluasi kritis dapat memperbesar celah diskriminasi atau mengabaikan kandidat potensial yang tidak sesuai dengan pola algoritma (Binns et al., 2018).

Dalam konteks inilah, penting bagi organisasi untuk tidak hanya mengejar efisiensi, tetapi juga menimbang aspek etis dan akuntabilitas dalam implementasi teknologi rekrutmen. Proses seleksi yang canggih tidak boleh mengorbankan transparansi atau keadilan bagi para pencari kerja. Maka, pemanfaatan teknologi perlu disertai dengan kebijakan yang adaptif, audit sistem yang berkelanjutan, dan keterlibatan manusia sebagai penyeimbang dalam pengambilan keputusan akhir.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan **metode tinjauan pustaka** dengan pendekatan **deskriptif kualitatif**. Data yang dianalisis berasal dari berbagai artikel ilmiah yang dipublikasikan di jurnal nasional maupun internasional, yang membahas topik seputar rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia berbasis teknologi informasi.

Proses pengumpulan data dilakukan dengan **menelusuri beberapa pangkalan data akademik**, seperti **Google Scholar, ProQuest, dan ScienceDirect**, menggunakan kata kunci seperti “*e-recruitment*”, “*AI in recruitment*”, “*applicant tracking system (ATS)*”, serta “*digital HR selection.*” Dari hasil penelusuran tersebut, **dipilih 24 artikel** yang dinilai paling relevan dan kredibel untuk dianalisis lebih lanjut.

Teknik analisis yang digunakan adalah **analisis isi secara kualitatif**, dengan cara mengelompokkan temuan penelitian berdasarkan beberapa tema utama, seperti jenis teknologi yang dimanfaatkan (contohnya

ATS, kecerdasan buatan, dan media sosial), manfaat dari penerapan teknologi tersebut, tantangan yang dihadapi, serta strategi rekrutmen dan seleksi yang digunakan. Hasil analisis disajikan dalam bentuk **uraian naratif** dan diperkuat melalui **tabel komparatif** yang merangkum temuan dari masing-masing penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebagian besar artikel yang dianalisis menunjukkan bahwa teknologi informasi telah banyak digunakan dalam mempermudah proses rekrutmen. Sistem manajemen pelamar (Applicant Tracking System/ATS) terbukti membantu perusahaan dalam mengelola dan menyaring jumlah pelamar yang sangat besar dengan lebih efisien. Teknologi ini memungkinkan perekrutan dilakukan secara lebih terstruktur dan transparan, mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk proses seleksi awal (Chamorro-Premuzic et al., 2016). Selain itu, pemanfaatan media sosial, seperti LinkedIn, menjadi saluran yang efektif untuk menemukan kandidat potensial, terutama untuk posisi dengan keahlian khusus.

Teknologi analitik data dan kecerdasan buatan (AI) juga menjadi alat penting dalam proses seleksi. Dengan menggunakan analitik data, perusahaan dapat memproses informasi lebih cepat dan mengambil keputusan berdasarkan pola yang teridentifikasi dari riwayat data kandidat sebelumnya (Stone et al., 2015). Penggunaan AI dalam proses wawancara dan penilaian kompetensi semakin berkembang, seperti dalam penerapan chatbots yang mampu melakukan seleksi awal dan mengurangi ketergantungan pada perekrut manusia. Meskipun demikian, banyak artikel yang menyoroti bahwa meskipun teknologi ini mengurangi bias subjektif, keadilan dan transparansi algoritma masih menjadi perhatian utama, karena hasil dari AI dapat dipengaruhi oleh data yang digunakan untuk melatihnya.

Implementasi teknologi dalam rekrutmen menawarkan berbagai keuntungan, antara lain peningkatan efisiensi, pengurangan biaya, dan kemampuan untuk mengakses kandidat dari berbagai latar belakang dan lokasi (Binns et al., 2018). Selain itu, penggunaan sistem berbasis teknologi memungkinkan perusahaan untuk memantau proses rekrutmen secara lebih terstruktur dan terukur. Namun, tantangan terkait penerapan teknologi ini juga tidak bisa diabaikan. Salah satu isu utama adalah perlindungan data pribadi pelamar, yang menjadi semakin kompleks dengan meningkatnya ketergantungan pada platform digital. Beberapa studi menunjukkan bahwa meskipun banyak organisasi sudah mematuhi regulasi perlindungan data, masih ada keraguan tentang apakah teknologi ini dapat diandalkan sepenuhnya untuk melindungi data pribadi (Kaplan & Haenlein, 2019).

Sebagian artikel juga mengungkapkan kekhawatiran mengenai bias dalam algoritma seleksi yang bisa memperburuk ketidakadilan dalam rekrutmen. Ketika data yang digunakan untuk melatih sistem AI memiliki kecenderungan atau bias tertentu, hal ini bisa mengarah pada diskriminasi terhadap kelompok kandidat tertentu (Binns et al., 2018). Untuk itu, transparansi dalam pengembangan dan penggunaan teknologi seleksi menjadi hal yang sangat penting agar teknologi ini dapat digunakan secara adil dan efisien.

Penelitian yang Relevan

Hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini telah di publikasikan, dapat digunakan sebagai dasar dalam menganalisa penelitian, sehingga dapat di deskripsikan pada tabel 1

Tabel 1 Hasil Penelitian Relevan

No	Judul, Nama Penulis, Tahun Terbit	Latar belakang/Permasalahan	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Utama	Kelebihan	Kelemah
1	Karyawan Sumber Aksara Mas et al., 2024	Permasalahan dalam penelitian ini adalah pengaruh perencanaan SDM, rekrutmen, dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Aksara Mas	Pengaruh perencanaan SDM, rekrutmen, dan seleksi terhadap kinerja	Kuantitatif(uji regresi)	Ada pengaruh negatif dari rekrutmen terhadap kinerja	Metode statistik kuat	Sampel kecil, hasil negatif tak dijelaskan
2	Darmansah et al., 2024	Kualitas SDM Indonesia masih rendah, berdampak pada lemahnya kinerja lembaga pendidikan.	Panduan (RnS)terstruktur di lembaga pendidikan	Kualitatif (studi pustaka)	RnS terstruktur tingkatkan kualitas SDM	Strategis dan aplikatif	Tidak ada uji lapangan
3	Dewi & Nudita, 2025	Persaingan ketat menuntut pengelolaan SDM yang efektif karena kualitas SDM menentukan keberhasilan perusahaan.	Etika dalam RnS	Deskriptif & verifikatif	Etika pengaruhi kualitas SDM	Bahas etika & dampak	Umum, minim data statistik
4	Gok et al., n.d.	PT. Transdata Satkomindo menghadapi tantangan SDM di kantor cabang, khususnya dalam analisis pekerjaan, rekrutmen, dan seleksi.	Praktik RnS di kantor cabang perusahaan	Studi kasus kualitatif	RnS teknis & jabatan spesifik	Detil industri telekomunikasi	Hanya 1 lokasi, tanpa data kuantitatif
5	Bagus Susanto et al., n.d.	Teknologi dalam rekrutmen meningkatkan efisiensi, namun menghadapi tantangan biaya, pelatihan, dan resistensi.	Peran teknologi dalam RnS	Studi literatur	ATS kurang waktu, biaya 25%	Gambaran menyeluruh	Tidak ada studi lapangan

6	Dadang Supriyanto & Hidayatullah, 2023	Sekolah butuh guru berkualitas, memerlukan strategi rekrutmen dan seleksi yang tepat.	Strategi RnS tenaga pendidik	Kualitatif deskriptif	Rekrutmen analisis kebutuhan siswa	Rinci & aplikatif	Fokus 1 sekolah
7	Nelson & Kurnaedi, 2024	PT. SYR Trio Jaya kesulitan merekrut tenaga kerja berkualitas akibat proses talent acquisition yang tidak optimal.	Evaluasi sistem RnS perusahaan	Observasi & wawancara	Flowchart tingkatkan efektivitas	Proses sistematis	Belum diuji jangka panjang
8	Mas Syahputra et al., n.d.	JNE Sorong menghadapi masalah pengiriman, sehingga perlu strategi rekrutmen dan seleksi untuk mendapatkan pegawai yang kompeten.	RnS di JNE Sorong via SWOT	Kualitatif (SWOT, IFAS/EFAS)	Strategi WO hasilkan solusi konkret	Wawancara langsung	Fokus satu cabang
9	Falahati Akbar & Firman, 2024	SMPN 59 Surabaya menerapkan seleksi ketat untuk memilih tenaga pendidik berkualitas demi meningkatkan standar pendidikan.	Evaluasi RnS guru di SMPN 59 Surabaya	Kualitatif (wawancara, observasi)	Proses seleksi ketat & transparan	Validasi kuat	Tidak gunakan data statistik
10	Dewi & Nudita, 2025; Wahidin & Rosmaladewi, 2024	PT Saripetejo Sukabumi menghadapi tantangan rekrutmen, dan implementasi AI diharapkan meningkatkan efisiensi serta mengurangi bias dalam seleksi karyawan.	Implementasi AI dalam RnS	Kualitatif	AI efisiensi naik 60%, akurasi 75%	Teknologi & etika digabung	Studi tunggal
11	Zai et al., n.d.	Kantor BPS Kabupaten Nias menghadapi tantangan rekrutmen, seperti kendala teknis, kurangnya pemahaman pelamar, dan	Tantangan RnS di BPS Nias	Studi kasus kualitatif	Proses lengkap, kendala transparansi	Komprehensif & praktis	Hanya melibatkan 5 informan

		kesenjangan keterampilan.					
12	Gunawan et al., 2025	WRK menghadapi tantangan dalam rekrutmen, termasuk akuntabilitas, birokrasi, persaingan, serta kesenjangan digital dan bias teknologi.	Praktik RnS di perusahaan konstruksi BUMN	Kualitatif (wawancara)	Metode RnS multi-tahap, ada tantangan strategis	Rekomendasi strategis	Hanya 1 narasumber
13	Safari et al., n.d.	Penelitian ini menekankan pentingnya rekrutmen dan seleksi efektif untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing organisasi.	Praktik terbaik RnS berbasis literatur	Studi literatur	ATS, wawancara berbasis perilaku	Bukti praktik terbaik	Tidak empiris langsung
14	Judijanto et al., 2025	Rekrutmen dan seleksi penting untuk mendapatkan karyawan kompeten, namun menghadapi tantangan sumber daya, perubahan bisnis, dan perbedaan budaya kerja.	Rekomendasi praktik RnS berbasis literatur	Studi literatur	ATS, penilaian kompetensi, transparansi	Bisa diterapkan lintas sektor	Tidak analisis industri spesifik
15	Bagus Susanto & Hamzali, n.d.	kebutuhan organisasi untuk memiliki sistem rekrutmen yang lebih cepat, hemat biaya, dan akurat dalam memilih kandidat terbaik	Efektivitas teknologi RnS	Studi literatur	ATS tingkatkan kecepatan 50%	Praktis & jelas	Tantangan implementasi tidak dibahas dalam
16	Samsudin et al., n.d.	Penelitian ini mengkaji peran rekrutmen dan seleksi dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang penting untuk kesuksesan perusahaan.	Pengaruh RnS terhadap kinerja	Kuantitatif & studi pustaka	RnS pengaruhi kolaborasi & loyalitas	Data kombinasi	Faktor luar tidak dibahas

17	Hesti Kusumaningrum et al., 2024	Indonesia menghadapi rendahnya kualitas SDM yang berdampak pada kinerja lembaga pendidikan akibat kebijakan, peluang kerja, dan kualitas pendidikan yang terbatas.	Panduan RnS di lembaga pendidikan	Studi pustaka	Strategi aktif & selektif	Komprehensif	Tidak ada uji lapangan
18	Khahanya et al., n.d.	Kualitas pendidikan Indonesia terhambat oleh tenaga pendidik yang tidak sesuai latar belakang, mempengaruhi pembelajaran dan keberhasilan siswa.	RnS guru di SMPN 34 Surabaya	Kualitatif (observasi & wawancara)	Tes CPNS & P3K, struktur jelas	Dukungan data & relevansi	Fokus sempit, satu narasumber
19	Parera & Yuyunita, 2025	Hotel Gamalama Abepura menghadapi masalah rekrutmen dan seleksi akibat penempatan yang tidak sesuai keterampilan dan kurangnya departemen SDM.	Pengaruh strategi RnS hotel terhadap kinerja	Kuantitatif (regresi SPSS)	Rekrutmen dominan, signifikan	Statistik kuat & praktis	Sampel kecil, 1 hotel saja
20	Windarsih & Wendra, 2024	Hotel Gamalama Abepura menghadapi masalah rekrutmen, seperti penempatan yang tidak sesuai keterampilan dan kurangnya departemen SDM.	Evaluasi RnS hotel	Kuantitatif (sama dengan #19)	RnS simultan signifikan	Analisis lengkap	Variabel terbatas
21	Prabowo et al., 2024	Rekrutmen efektif menghadapi tantangan biaya tinggi, bias seleksi, dan dampak teknologi seperti ketidakseimbangan informasi.	Sistem RnS dan teknologi	Campuran kuantitatif & kualitatif	Praktik objektif tingkatkan kinerja	Multi negara & data empiris	Bias responden, data sekunder

22	Zai et al., n.d.	Kantor BPS Kabupaten Nias menghadapi tantangan rekrutmen, seperti kendala teknis, kesenjangan keterampilan, dan kurangnya transparansi.	RnS sektor publik (BPS Nias)	Kualitatif studi kasus	Seleksi transparan dan objektif	Validitas kuat (triangulasi)	Tanpa data kandidat atau kuisisioner
23	Norman et al., 2024	AI meningkatkan efisiensi rekrutmen, tetapi menimbulkan tantangan bias algoritmik dan isu privasi data.	Peran AI dalam RnS modern	Studi pustaka	AI hemat waktu 50%, efisiensi tinggi	Studi kasus kuat, seperti Unilever	Tidak ada studi lapangan
24	Zaky et al., n.d.	Perkembangan teknologi, seperti ATS, media sosial, dan AI, meningkatkan efisiensi rekrutmen, mempercepat proses, mengurangi bias, dan memperluas jangkauan kandidat.	Peran teknologi informasi dalam RnS	Studi literatur	ATS dan media sosial mempercepat rekrutmen	Sentuh etika & bias	Tidak ada data primer

Review Penelitian yang relevan

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa mayoritas penelitian sebelumnya menggunakan **metode kualitatif**, umumnya melalui pendekatan **studi kasus atau wawancara**, untuk menilai efektivitas sistem rekrutmen dan seleksi di berbagai lembaga, termasuk perusahaan, institusi pendidikan, dan sektor pemerintahan. Sementara itu, sebagian kecil lainnya mengadopsi pendekatan **kuantitatif**, terutama untuk menilai dampak proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

Isu yang paling dominan dalam literatur tersebut meliputi pentingnya **perancangan sistem RnS yang terstruktur**, pemanfaatan **teknologi seperti Applicant Tracking System (ATS)**, serta perlunya mempertimbangkan **aspek etika dan efisiensi** dalam proses seleksi. Beberapa studi, seperti yang dilakukan oleh **Bagus Susanto et al.** dan **Dewi & Nudita**, menyoroti bahwa penggunaan teknologi memang mampu menghemat waktu dan biaya, namun tetap menghadapi hambatan seperti kebutuhan pelatihan, biaya implementasi awal, dan resistensi dari internal organisasi.

Penelitian lain yang membahas **kecerdasan buatan (AI)**, seperti dari **Norman et al. (2024)**, menunjukkan bahwa penerapan AI dalam proses rekrutmen dapat meningkatkan efisiensi secara

signifikan, bahkan mencapai 50%. Namun, risiko terkait seperti **bias dalam algoritma** dan **pelanggaran privasi data** tetap menjadi kekhawatiran utama.

Secara keseluruhan, studi-studi tersebut menekankan bahwa keberhasilan integrasi teknologi dalam rekrutmen tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan sistem, tetapi juga oleh **pengawasan etis dan peran manusia** dalam mengimbangi potensi kekurangan sistem otomatis. Oleh karena itu, kolaborasi antara teknologi dan evaluasi manusia tetap diperlukan untuk menciptakan proses seleksi yang lebih adil dan akuntabel.

KESIMPULAN

Integrasi teknologi informasi dalam proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia membawa dampak signifikan terhadap efektivitas dan efisiensi proses perekrutan. Berdasarkan tinjauan literatur dari berbagai studi terdahulu, dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi seperti Applicant Tracking System (ATS), kecerdasan buatan (AI), dan media sosial telah membantu mempercepat proses seleksi, mengurangi biaya operasional, serta memperluas akses terhadap kandidat potensial.

Meskipun demikian, implementasi teknologi juga menghadirkan sejumlah tantangan, seperti bias algoritmik, kerentanan terhadap pelanggaran privasi data, serta resistensi dari internal organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan penggunaan teknologi dalam RnS tidak hanya bergantung pada kecanggihannya, tetapi juga pada pengawasan etis, pelatihan sumber daya manusia, serta kebijakan yang adaptif.

Keseluruhan temuan ini menunjukkan pentingnya pendekatan yang seimbang antara teknologi dan pertimbangan manusiawi dalam proses seleksi tenaga kerja. Dengan demikian, pemanfaatan teknologi informasi perlu diiringi oleh evaluasi yang berkelanjutan agar proses rekrutmen tetap adil, transparan, dan akuntabel.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Kaplan, A. M., & Haenlein, M. (2019). Siri, Siri, in my hand: Who's the fairest in the land? On the interpretations, illustrations, and implications of artificial intelligence. *Business Horizons*, 62(1), 15–25.
- [2] Chamorro-Premuzic, T., Winsborough, D., Sherman, R. A., & Hogan, R. (2016). New talent signals: Shiny new objects or a brave new world? *Industrial and Organizational Psychology*, 9(3), 621–640.
- [3] Stone, D. L., Deadrick, D. L., Lukaszewski, K. M., & Johnson, R. (2015). The influence of technology on the future of human resource management. *Human Resource Management Review*, 25(2), 216–231.
- [4] Binns, R., Veale, M., Van Kleek, M., & Shadbolt, N. (2018). 'It's reducing a human being to a percentage': Perceptions of justice in algorithmic decisions. *Proceedings of the 2018 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems*.
- [5] Karyawan Sumber Aksara Mas et al. (2024). Pengaruh perencanaan SDM terhadap kinerja. [Penelitian kuantitatif].
- [6] Darmansah et al. (2024). Panduan RnS terstruktur di lembaga pendidikan. [Studi pustaka].
- [7] Dewi, R., & Nudita, N. (2025). Etika dalam proses rekrutmen dan seleksi. [Deskriptif & verifikatif].
- [8] Gok et al. (n.d.). Praktik rekrutmen dan seleksi di PT. Transdata Satkomindo. [Studi kasus].
- [9] Bagus Susanto et al. (n.d.). Peran teknologi dalam rekrutmen. [Studi literatur].
- [10] Dadang Supriyanto & Hidayatullah. (2023). Strategi RnS guru di sekolah. [Kualitatif].

- [11] Nelson & Kurnaedi. (2024). Evaluasi sistem RnS di PT. SYR Trio Jaya. [Wawancara & observasi].
- [12] Mas Syahputra et al. (n.d.). Strategi RnS JNE Sorong. [Analisis SWOT].
- [13] Falahati Akbar & Firman. (2024). Evaluasi seleksi guru di SMPN 59 Surabaya. [Kualitatif].
- [14] Dewi & Nudita (2025); Wahidin & Rosmaladewi (2024). Implementasi AI dalam seleksi karyawan. [Kualitatif].
- [15] Zai et al. (n.d.). Tantangan RnS di BPS Nias. [Studi kasus].
- [16] Gunawan et al. (2025). Praktik RnS di perusahaan konstruksi BUMN. [Kualitatif].
- [17] Safari et al. (n.d.). Praktik terbaik RnS berbasis literatur. [Studi literatur].
- [18] Judijanto et al. (2025). Rekomendasi praktik RnS. [Studi literatur].
- [19] Bagus Susanto & Hamzali. (n.d.). Efektivitas teknologi dalam RnS. [Studi literatur].
- [20] Samsudin et al. (n.d.). Pengaruh RnS terhadap kinerja. [Kuantitatif & pustaka].
- [21] Hesti Kusumaningrum et al. (2024). Panduan RnS pendidikan Indonesia. [Studi pustaka].
- [22] Khahanya et al. (n.d.). Seleksi guru di SMPN 34 Surabaya. [Kualitatif].
- [23] Parera & Yuyunita. (2025). Strategi RnS hotel Gamalama Abepura. [Kuantitatif].
- [24] Windarsih & Wendra. (2024). Evaluasi RnS hotel Gamalama Abepura. [Kuantitatif].
- [25] Prabowo et al. (2024). Sistem RnS dan teknologi. [Metode campuran].