

STRATEGI REKRUTMEN DAN SELEKSI PEGAWAI DESA TERHADAP KUALITAS PEGAWAI DI DESA MEKARSARI KECAMATAN NGAMPRAH

Siti Anggia Denisa¹, Dicky Maryono²

Universitas Teknologi Digital¹²

Jl. Cibogo No. Indah 3, Mekarjaya, Kec. Rancasari, Kota Bandung, Jawa Barat

Email: siti10121836@digitechuniveristy.ac.id, dickymaryono@digitechuniversity.ac.id

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari setiap organisasi, baik itu lembaga ataupun perusahaan. Proses perekrutan pegawai di Desa Mekarsari, menurut pandangan masyarakat yang berkembang, dianggap kurang efektif. Opini yang beredar lebih condong ke arah negatif dibandingkan positif, seperti terbatasnya pilihan kandidat yang ada, serta adanya dugaan bahwa kandidat yang dipilih merupakan keluarga dari orang dalam. Selain itu, prosedur rekrutmen yang diterapkan juga dinilai rumit dan masih bersifat manual.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi di Desa Mekarsari berjalan sesuai UU no 6 tahun 2014, namun masih ada beberapa hal yang perlu diperbaiki. Salah satunya adalah Tidak melakukan pengumuman rekrutmen perangkat desa yang disebarakan kepada masyarakat sehingga banyak Masyarakat yang tidak tau dengan kekosongan posisi perangkat desa. Proses Rekrutmen dan Seleksi Pegawai desa di Desa Mekarsari kecamatan Ngamprah ini sudah mengikuti Peraturan UU No 6 Tahun 2014 Tentang Perangkat Desa. Tidak ada Seleksi yang dilakukan di Desa Mekarsari Di Desa Mekarsari ada pelatihan atau pengembangan untuk perangkat desa nya untuk terus mengembangkan kemampuannya yang biasanya dalam 1 tahun bisa dilakukan 2 atau 3 kali pelatihan atau bimtek

Kata kunci : Rekrutmen, seleksi, Kualitas pegawai

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan." 1) Sumber Daya Manusia pada dasarnya adalah orang yang bekerja sebagai perencana dan pelaksana dalam organisasi untuk mendorong pencapaian (Soemarsono, S.Sos., MM). . Di era *One Touch One Service*, manusia yang berkualitas tinggi sangat dibutuhkan untuk menghadapi perkembangan teknologi yang cepat. Metode pengelolaan sumber daya manusia termasuk Rekrutmen dan Seleksi.

Menurut Sinambela dari Nurhasanah (2019), perekrutan adalah proses menarik kualifikasi yang tepat dari orang pada waktu yang tepat dan jumlah orang yang tepat, mendorong mereka untuk melamar pekerjaan di perusahaan. Rekrutmen lanjutan adalah banyak langkah untuk menemukan kandidat yang memiliki keterampilan, keahlian, dan pengetahuan bahwa suatu organisasi perlu memenuhi kebutuhan sumber daya SDM yang direncanakan.

Perangkat desa adalah elemen yang paling penting dalam pelaksanaan pemerintahan desa yang berinteraksi langsung dengan warga. Perangkat desa memiliki peranan yang vital untuk memenuhi tuntutan masyarakat di lingkungan yang semakin rumit dan harus mampu beroperasi dengan efektif guna memastikan kepuasan masyarakat serta memberikan pelayanan yang optimal. Dengan itu perangkat desa harus sesuai dengan kompetensi yang dimiliki untuk memenuhi kepuasan dalam pelayanan Masyarakat. Pegawai yang berkompotensi rendah atau tidak sesuai sulit bagi organisasi mencapai hasil yang baik.

Proses pengangkatan pegawai di kantor desa Mekarsari cenderung kurang efektif karena pendapat masyarakat cenderung lebih buruk daripada positif, seperti pilihan kandidat yang terbatas dan hanya itu-itu saja atau bahkan kandidat yang dipilih adalah saudara dari orang dalam. Selain itu, proses pengangkatan yang rumit dan manual.

Tetapi di balik banyak kekurangannya itu proses rekrutmen di Desa Mekarsari ini sudah mengikuti Peraturan UU No 6 Tahun 2014 Tentang Perangkat Desa Dimana perangkat desa diangkat oleh kepala desa dan dikonsultasikan kepada camat. Masalah ini dipilih karena kantor desa Mekarsari sekarang dapat dianggap sebagai kantor desa yang maju dengan semua fasilitas yang dimilikinya. Selain itu, beberapa desa memiliki sistem rekrutmen yang relatif baru, sedangkan yang lain telah melakukannya sejak pergantian kepala desa. Karena itu, penulis ingin melakukan penelitian tentang strategi rekrutmen untuk meningkatkan keterlibatan karyawan. Dengan menggunakan strategi rekrutmen yang efektif, Kantor Desa Mekarsari dapat memberikan dampak positif dan menarik karyawan yang tertarik dengan intansi dan pekerjaan mereka.

TINJAUAN PUSTAKA

Dikutip dari buku digital “Manajemen Sumber Daya manusia” Pengelolaan sumber daya manusia adalah apa yang dimaksud dengan "manajemen sumber daya manusia". Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mencakup berbagai elemen penting, seperti proses perekrutan dan seleksi karyawan, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, pengaturan kompensasi, hubungan antar karyawan, manajemen perubahan, serta kebijakan dan prosedur yang berkaitan dengan tenaga kerja (Harahap, et al., 2023).

Tujuan utama dari MSDM adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi karyawan. Secara strategis, MSDM memainkan peran krusial dalam mengelola aspek sumber daya manusia dalam organisasi, karena memastikan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan dan menjamin keadilan dalam pengelolaan karyawan. Dengan pendekatan yang efektif, MSDM dapat membantu perusahaan meraih keunggulan kompetitif.

Menurut Wahyudi dalam Ahmad (2020:3), manajemen strategi adalah proses yang digunakan oleh manajer dan karyawan untuk membuat dan menerapkan strategi untuk memberikan layanan pelanggan terbaik. Dipublikasikan dalam jurnal Unrika menurut (Supriaddin, 2020) Rekrutmen adalah proses mengumpulkan calon karyawan yang kemudian dipilih untuk dipekerjakan di perusahaan. Rekrutmen pada hakikat-nya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan.

Rekrutmen, seperti yang dijelaskan oleh Daspar (2020), merupakan proses untuk mencari dan menarik individu yang memiliki motivasi serta kemampuan, keahlian, dan pengetahuan sumber daya manusia yang diperlukan oleh perusahaan guna mengisi posisi yang kosong di berbagai bidang yang dibutuhkan oleh organisasi.

Rekrutmen adalah proses menarik minat calon pegawai yang memenuhi syarat untuk melamar pekerjaan di organisasi, sedangkan **seleksi** adalah proses memilih calon pegawai yang paling memenuhi kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan (Dessler, 2017). Dalam konteks pemerintahan desa, rekrutmen dan seleksi pegawai bertujuan untuk memastikan bahwa pegawai yang diterima memiliki kualitas yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang akan dilakukan, serta dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan desa.

Proses rekrutmen di desa melibatkan beberapa tahapan, mulai dari identifikasi kebutuhan pegawai, penyusunan iklan lowongan pekerjaan, hingga menarik calon pelamar yang memenuhi kualifikasi tertentu. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Bratton dan Gold (2007), rekrutmen dapat dilakukan melalui dua cara utama: **rekrutmen internal** (menggunakan sumber daya yang sudah ada dalam organisasi) dan **rekrutmen eksternal** (mengundang pelamar dari luar organisasi). Di tingkat pemerintahan desa, rekrutmen seringkali dilakukan melalui pengumuman terbuka kepada masyarakat umum.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 83 Tahun 2015 menyatakan bahwa proses pemilihan pegawai desa harus dilakukan secara transparan dan akuntabel, dengan masyarakat berpartisipasi dalam pengawasan untuk memastikan bahwa pemilihan tersebut adil.

Perencanaan, perekrutan, penyeleksian, penempatan, dan produksi adalah semua komponen dari pengadaan, yang merupakan bagian materi dari operasional manajemen sumber daya manusia. Tahap khusus dikenal sebagai proses seleksi digunakan untuk menentukan kandidat mana yang akan diterima di perusahaan atau organisasi. Proses tersebut dimulai dari ketika pelamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Proses seleksi merupakan pengambilan keputusan bagi calon pelamar untuk diterima atau tidak.

Strategi rekrutmen dan seleksi yang baik sangat mempengaruhi kualitas pegawai yang direkrut, dan pada gilirannya, berpengaruh terhadap kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh pegawai desa. Sebuah strategi yang baik harus mempertimbangkan faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi proses rekrutmen dan seleksi

Strategi seleksi yang baik penting untuk merekrut orang yang tepat. Strategi ini membantu organisasi mendapatkan kandidat yang sesuai untuk pekerjaan mereka. Strategi seleksi harus adil, efisien, dan konsisten. Strategi ini membantu organisasi menemukan kandidat terbaik untuk suatu pekerjaan. Strategi seleksi yang efektif untuk pegawai desa harus memperhatikan beberapa aspek penting, seperti kompetensi, integritas, dan kemampuan untuk bekerja dalam konteks pemerintahan desa yang khas.

Kualitas pegawai desa dapat dilihat dari berbagai indikator, seperti kompetensi, integritas, kinerja, serta kemampuannya dalam beradaptasi dengan perubahan di masyarakat. Kualitas pegawai sangat penting dalam mencapai tujuan pemerintahan desa yang baik, seperti pelayanan publik yang efisien dan pengelolaan anggaran desa yang efektif.

Indikator Rekrutmen dan seleksi pegawai Desa harus mencakup :

1. **Proses Rekrutmen:** Ini mencakup cara-cara untuk mendapatkan informasi mengenai lowongan pekerjaan, metode yang digunakan untuk merekrut (apakah dari dalam organisasi atau luar), serta jumlah pelamar yang mendaftar untuk posisi tersebut.
2. **Kriteria Seleksi:** Ini merujuk pada syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh calon pelamar, termasuk kualifikasi pendidikan yang diperlukan, pengalaman kerja yang relevan, serta keterampilan yang akan dievaluasi selama proses seleksi.
3. **Metode Wawancara:** Ini melibatkan jenis wawancara yang dilakukan, apakah terstruktur (dengan pertanyaan yang sudah ditentukan) atau tidak terstruktur (lebih fleksibel), jenis pertanyaan yang diajukan kepada pelamar, serta cara penilaian terhadap jawaban yang diberikan oleh mereka.
4. **Hasil Seleksi:** Ini mencakup jumlah kandidat yang berhasil diterima, tingkat kepuasan terhadap keseluruhan proses seleksi yang dilakukan, serta seberapa efektif penempatan pegawai baru dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana metode yang digunakan desa untuk merekrut dan memilih karyawan dan bagaimana hal itu berdampak pada kualitas karyawan desa. Data untuk penelitian kualitatif diperoleh dari berbagai sumber dengan berbagai teknik pengumpulan data.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ilmiah, Teknik pengumpulan data sangat penting untuk mendapatkan informasi yang akurat dan relevan dalam penelitian skripsi. Data primer dan sekunder digunakan dalam penelitian ini. Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti atau pihak pertama dari 37 sumber penelitian (Sugiyono, 2019:296) dalam Yolanda & Nopianti (2021). Data sekunder adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli melalui metode seperti wawancara dan observasi (Hardani, 2020). Dalam penelitian ini juga penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara wawancara, observasi langsung ke lapangan, dan Teknik dokumentasi dimana dokumentasi ini adalah dokumen yang dibutuhkan oleh penulis dalam melengkapi data data yang diberikan langsung oleh pegawai desa yang disebut dengan data sekunder. Data sekunder yang peneliti dapatkan yaitu lembar pertanggung jawaban untuk melihat penilaian kinerja karyawan.dll.

Metode Analisis

Metode analisis data deskriptif kualitatif digunakan dalam penelitian ini untuk mencari hubungan antara kondisi secara menyeluruh dan mendalam. Data dikumpulkan, disusun, diklasifikasikan, dan kemudian dianalisis. Analisis ini memungkinkan pemecahan masalah untuk memberikan gambaran dan informasi.

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan pendekatan triangulasi untuk memastikan validitas dan keandalan informasi yang diperoleh. Triangulasi data merupakan teknik yang digunakan untuk menggabungkan berbagai sumber data, metode, atau perspektif dalam satu penelitian. Dengan cara ini, diharapkan hasil yang diperoleh akan lebih komprehensif dan akurat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian berdasarkan Observasi

Dari hasil observasi, terlihat bahwa proses rekrutmen dan seleksi perangkat desa di Desa Mekarsari berjalan sesuai UU no 6 tahun 2014, namun masih ada beberapa hal yang perlu diperbaiki. Salah satunya adalah Tidak melakukan pengumuman rekrutmen perangkat desa yang disebarkan kepada masyarakat melalui pemasangan baliho dan distribusi brosur di area umum sekitar desa atau membagikan lewat sosial media grup WA Desa Mekarsari sehingga banyak Masyarakat yang tidak tau dengan kekosongan posisi perangkat desa.

Selain itu, dalam proses rekrutmen perangkat desa masih menggunakan Hak *Prerogatif* pa Kades, jadi lebih mengutamakan tim sukses nya dahulu untuk mengisi kekosongan perangkat desa, tapi dilihat juga basic nya ditempatkan sesuai keahliannya, lalu pa kades pun memilih calon tidak melalui proses penjangangan. Di desa Mekarsari juga belum memiliki panduan yang jelas dalam proses perekrutan pegawai, yang memberikan arahan secara terstruktur dan terpadu, sehingga dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan memenuhi kualifikasi sesuai dengan posisi jabatan, dengan harapan dapat memberikan dampak positif dan meningkatkan produktivitas desa.

Untuk melihat kualitas pegawai Desa Mekarsari masih menggunakan penilaian secara objektif oleh Pak kades dan Pak sekdes dan hanya melihat melalui penilaian LPJ(lembar pertanggung jawaban) masing masing perangkat desa, tidak ada indicator untuk mengukur kualitas pegawai desa di Desa Mekarsari, padahal jika ada indicator untuk penilaian kinerja karyawan desa bisa melihat langsung kualitas perangkat Di Desa Mekarsari setiap tahunnya, dan bisa mengukur apakah kinerja aparatur desa menurun atau meningkat setiap tahunnya, sebagai contoh jika kinerja nya baik maka dan meningkat bisa memungkinkan untuk dapat dipromosikan dimasa mendatang.

Hasil Pembahasan Penelitian

Bagaimana proses rekrutmen dan seleksi pegawai desa di Desa Mekarsari Kecamatan Ngamprah?

Proses rekrutmen di Desa Mekarsari ini sudah mengikuti Peraturan UU No 6 Tahun 2014 Tentang Perangkat Desa Dimana perangkat desa diangkat oleh kepala desa dan dikonsultasikan kepada camat. Bisa dilihat Ketika peneliti bertanya tentang strategi rekrutmen dan seleksi bahwa jika ada posisi perangkat desa yang kosong pa kades mengajukan kebutuhan perangkat ke kecamatan dengan persetujuan BPD(Badan Permusyawaratan daerah) , jika sudah disetujui oleh camat maka pa kades akan merekomendasikan beberapa nama yang akan ikut seleksi . tetapi karna Pak Kades memiliki Hak Prerogatif, di Desa mekarsari Ketika rekrutmen calon perangkat desa tidak melalui tahapan penjangkaran, langsung saja di pilih oleh Pak Kades yang administrasinya sesuai dengan kriteria atau syarat seperti :

1. Perangkat desa Pendidikan minimal SLTA/SMA sederajat
2. Perangkat desa harus berdomisili di Desa Mekarsari tidak boleh dari luar

Tetapi seharusnya SOP rekrutmen dan seleksi yang baik benar harusnya bisa melewati beberapa tahapan seperti :

1. Identifikasi kebutuhan rekrutmen
2. Posting lowongan pekerjaan
3. Screening kandidat
4. Seleksi administrasi
5. Tes kemampuan
6. Interview HR
7. User interview
8. Pengumuman hasil secara transparan
9. Kontrak kerja

Tahapan tahapan di atas bertujuan untuk mendapatkan kandidat yang sesuai dengan kriteria dan kemampuan yang berkualitas.

Tetapi bisa dilihat Ketika peneliti bertanya apakah di desa mekarsari pernah melakukan proses rekrutmen dan seleksi dengan tahapan administrasi, tes lalu interview jawaban informan dulu pernah satu kali Ketika awal Pak Kades menjabat periode pertama pernah membutuhkan perangkat desa yang kosong langsung melakukan rekrutmen dengan tahapan seperti itu tapi Ketika tes tertulis atau kemampuan juga masih menggunakan manual, atau tes tertulis di era digital jaman sekarang, langsung dilakukan interview langsung oleh Badan permusyawaratan Desa (BPD) . itu hanya dilakukan 1 kali dalam 2 periode pa kades menjabat, sampe saat ini perangkat desa yang di pakai masih perangkat desa yang dahulu dan belum ada perubahan dan belum ada lagi system proses rekrutmen atau seleksi di Desa mekarsari jikapun ada lowongan kerja untuk perangkat Desa yang kosong maka akan dilakukan dengan Hak prerogatif kepala Desa. Hak ini adalah hak Istimewa kepala desa yang bersifat mandiri dan mutlak dalam arti tidak dapat diganggu gugat oleh lembaga negara yang lain.

Mengapa seleksi pegawai desa yang berpengaruh terhadap kualitas pegawai di Desa Mekarsari kecamatan ngamprah?

1. Seleksi yang baik dari pegawai desa dapat meningkatkan kualitas staf karena memastikan bahwa mereka memiliki kompetensi yang tepat.
Berikut ini adalah beberapa faktor yang berdampak pada kualitas pegawai yang dipilih oleh desa:
2. Meningkatkan kinerja karyawan dengan memastikan karyawan yang diterima
3. memiliki kompetensi yang tepat dan dapat menyelesaikan tugas
4. Mencegah nepotisme, yang dapat menyebabkan ketidaksamaan dalam peluang untuk menjadi perangkat desa

Beberapa hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kemampuan pegawai desa termasuk pembinaan disiplin, pendidikan dan pelatihan, insentif kerja, dan pengembangan karyawan.

Di Desa Mekarsari ada pelatihan atau pengembangan untuk perangkat desa nya untuk terus mengembangkan kemampuannya, Bisa dilihat Ketika peneliti bertanya Apakah ada pelatihan atau pengembangan bagi pegawai desa setelah mereka direkrut? Informan pun menjawab ada pelatihan peningkatan perangkat desa yang biasanya dilakukan dalam 1 tahun beberapa kali yang mengadakan di indoor atau pak kades mengundang narasumber dari kabupaten atau provinsi untuk mengadakan sosialisasi bagaimana peran perangkat kerja bekerja di kantor Desa selain itu juga ada modul yang harus dikerjakan oleh para peserta. Ada juga program dari kabupaten atau provinsi untuk kepala desa, sekretaris desa, BPD seperti bimtek yang dilakukan di luar daerah Desa Mekarsari.

Lalu Bagaimana pemerintah desa bisa melihat bahwa pegawai desa yang direkrut terus berkembang dan meningkatkan kinerjanya? Biasanya Pak Kepala Desa atau Pak Sekretaris desa bisa menilai secara langsung kinerja karyawannya via LPJ (Lembar pertanggung jawaban) jadi setiap kerjaan yang dikerjakan oleh bagian bagian tertentu anggota perangkat desa ada LPJ yang nanti di akhir di periksa oleh inspektorat.

Bagaimana Solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas pegawai di Desa Mekarsari kecamatan Ngamprah

Sebagai hasil dari wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Bapak Sekretaris Desa Mekarsari Pak H. Dudin, strategi yang akan digunakan untuk meningkatkan kualitas kinerja aparat desa disebutkan sebagai berikut:

1. Peningkatan kualitas pegawai:
 - a) Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi melalui tugas belajar dan kemudahan pemberian ijin belajar;
 - b) Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan pengalaman dan pengetahuan pegawai dengan cara mengikuti pelatihan dan bimbingan teknis tentang perangkat desa
2. menambah jumlah staf sesuai dengan kebutuhan Desa dan jumlah yang ideal, dan segera melakukan penataan ulang staf dengan lebih memperhatikan kemampuan, terutama dalam hal komputer, karena Desa memiliki banyak tugas dan fungsi penting yang kompleks.
3. Meningkatkan fasilitas kantor: seperti pengadaan computer dan peralatan pendukung lainnya.
4. menambah Gedung baru/ memperluas Gedung pelayanan
5. memiliki indicator atau cara penilaian seperti menggunakan metode *Key Performance Indicator(KPI)*. untuk menilai kinerja karyawannya, dan tidak hanya dilihat penilaian karyawannya secara objektif saja.

KESIMPULAN

Dari data yang telah didapatkan oleh peneliti terkait dengan strategi rekrutmen dan seleksi pegawai desa terhadap kualitas pegawai di Desa Mekarsari dapat menyimpulkan bahwa

1. Proses Rekrutmen dan Seleksi Pegawai desa di Desa Mekarsari kecamatan Ngamprah ini sudah mengikuti Peraturan UU No 6 Tahun 2014 Tentang Perangkat Desa. Rekrutmen calon perangkat desa tidak melalui tahapan penjurangan, langsung saja di pilih oleh Pak Kades yang administrasinya sesuai dengan kriteria atau syarat.
2. Tidak ada Seleksi yang dilakukan di Desa Mekarsari
3. Di Desa Mekarsari ada pelatihan atau pengembangan untuk perangkat desa nya untuk terus mengembangkan kemampuannya yang biasanya dalam 1 tahun bisa dilakukan 2 atau 3 kali pelatihan atau bimtek.

DAFTAR PUSTAKA

- Fauzan, Rahmat. (2022). Pengaruh Proses Seleksi terhadap Kualitas Pegawai Desa. (Vol. VII, No. 3 - ISSN 2715-8323).
- Marwansyah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam Marwansyah, *Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 83 Tahun 2015 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 83 Tahun 2015 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa.
- Putri, Annisa & Rahayu, Dwi. 2023. Evaluasi Efektivitas Rekrutmen dan Seleksi Aparatur Desa di Indonesia. (Vol. VIII, No. 1 - ISSN 2685-1234).
- Sudiro, A., & Putri, O. A. (2022). Perekrutan Sumber Daya Manusia. Dalam A. Sudiro, & O. A. Putri, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (hal. 19). Malang: Bumi Aksara.
- Surat Edaran Kementerian Dalam Negeri Nomor 141/2021 tentang Tata Cara Rekrutmen Perangkat Desa.
- Sutrisno, Edy. 2021. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Rekrutmen dan Seleksi di Pemerintahan Desa. (Vol. V, No. 4 - ISSN 2549-7587).
- Suwatno, & Donni. (2016). Penyebab Rekrutmen. Dalam Suwatno, & Donni, *Manajemen SDM dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.