

ANALISIS PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP PROSES REKRUTMEN PADA PERUSAHAAN SPAREPART ALAT BERAT (STUDI KASUS PT FUJI METAL TEKNIK)

Erika Yolanda¹, Arfiani Yulianti Fiyul²

Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang Program Studi Magister Manajemen, Indonesia

Email: 2407030009@students.unis.ac.id¹, arfiani.yulianti@unis.ac.id²

ABSTRAK

Rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia adalah bagian penting dari manajemen organisasi. Cara bisnis mempekerjakan dan memilih karyawan telah berubah karena kemajuan teknologi informasi. Studi ini menyelidiki bagaimana penggunaan teknologi informasi mempengaruhi proses rekrutmen di perusahaan sparepart alat berat, khususnya pada PT Fuji Metal Teknik. Transformasi digital yang kian pesat memaksa perusahaan untuk beradaptasi dalam proses pencarian dan seleksi karyawan. Memilih informan yang dianggap paling memahami adalah metode sampling purposive yang digunakan dalam penelitian ini, serta terlibat langsung dalam proses rekrutmen berbasis teknologi informasi. Penelitian menunjukkan bahwa teknologi informasi memiliki efek positif dan signifikan terhadap proses rekrutmen yang efektif dan efisien. Teknologi membantu dalam memperluas jangkauan kandidat, mempercepat proses seleksi, serta meningkatkan kualitas hasil rekrutmen. Kesimpulannya, pemanfaatan teknologi informasi terbukti dapat mendukung proses rekrutmen yang lebih sistematis dan terukur di PT Fuji Metal Teknik.

Kata Kunci: Seleksi, Teknologi informasi, Proses Rekrutmen, Efisiensi, PT Fuji Metal Teknik.

ABSTRACT

Recruitment and selection of human resources are crucial components of organizational management. The way businesses hire and select employees has evolved due to advancements in information technology. This study explores how the use of information technology affects the recruitment process in a heavy equipment spare parts company, specifically at PT Fuji Metal Teknik. The rapid pace of digital transformation forces companies to adapt in their employee search and selection processes. This research employs purposive sampling by selecting informants who are considered to have the most relevant understanding and are directly involved in the technology-based recruitment process. The findings show that information technology has a positive and significant impact on achieving an effective and efficient recruitment process. Technology helps expand the reach of potential candidates, accelerates the selection process, and improves the quality of recruitment outcomes. In conclusion, the use of information technology has proven to support a more systematic and measurable recruitment process at PT Fuji Metal Teknik.

Keywords: Selection, Information Technology, Recruitment Process, Efficiency, PT Fuji Metal Teknik.

Article history

Received: Juli 2025

Reviewed: Juli 2025

Published: Juli 2025

Plagiarism checker no 886

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

ISSN: 3025-9495

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di era digital, Seiring kemajuan teknologi, proses rekrutmen sebagai salah satu fungsi utama HRD kini mengalami perubahan, karena teknologi informasi telah menjadi bagian penting dari operasional perusahaan, termasuk manajemen sumber daya manusia. Proses ini membantu perusahaan dalam menemukan dan menarik kandidat yang berkualitas tinggi dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Teknologi informasi telah menjadi komponen penting dari semua bisnis, termasuk manajemen sumber daya manusia. Seiring kemajuan teknologi, tugas utama HRD, proses rekrutmen, kini mengalami perubahan juga. Proses ini membantu perusahaan dalam menemukan dan menarik kandidat yang baik yang memenuhi syarat. Dalam beberapa tahun terakhir, kemajuan dalam teknologi informasi telah menyebabkan perubahan besar dalam cara bisnis memilih karyawan. Teknologi informasi dapat membantu pengambilan keputusan dalam rekrutmen dan seleksi, mengurangi kesalahan manusia, dan meningkatkan jangkauan pencarian kandidat. Namun, seiring dengan kemajuan teknologi, perusahaan juga harus mempertimbangkan efek dan masalah yang mungkin terjadi karena menggunakan teknologi informasi dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan.

Dalam industri sparepart alat berat yang sangat kompetitif, PT Fuji Metal Teknik dituntut untuk memperoleh tenaga kerja yang berkualitas secara efisien dan cepat. Hal ini tidak lepas dari peran teknologi informasi dalam mempercepat dan mempermudah proses pencarian kandidat, penyaringan data, hingga wawancara daring. Tetapi penggunaan teknologi informasi dalam proses rekrutmen dan seleksi juga menimbulkan masalah, seperti masalah keamanan data dan kekhawatiran tentang keadilan proses seleksi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengevaluasi keuntungan dan kerugian yang mungkin timbul sebagai hasil dari penggunaan teknologi informasi dalam proses rekrutmen dan seleksi, juga membuat rencana untuk mengatasi masalah ini dan memanfaatkan potensi teknologi untuk membantu perusahaan.

Perusahaan juga telah menggunakan media sosial seperti LinkedIn, Facebook, dan Twitter untuk mencari kandidat yang potensial. Platform media sosial ini memungkinkan perusahaan untuk lebih mudah mendapatkan informasi mengenai kandidat dan memperluas jangkauan pencarian (Zaky, 2021). Selain itu berbagai platform rekrutmen digital seperti Jobstreet, Glints, Pintarnya, KitaLulus, Kalibrr dan Atma telah menjadi aplikasi yang populer dalam memfasilitasi proses pencarian dan seleksi tenaga kerja. Keberadaan job portal ini memungkinkan perusahaan untuk menjangkau kandidat dalam skala yang lebih luas, mempercepat proses perekrutan, serta mengurangi ketergantungan pada metode konvensional seperti pemasangan iklan cetak atau walk-in interview. PT Fuji Metal Teknik sebagai perusahaan di bidang sparepart alat berat, turut terdorong untuk memanfaatkan teknologi ini dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses rekrutmennya.

1. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh teknologi informasi terhadap efektivitas proses rekrutmen di PT Fuji Metal Teknik?
2. Apakah penggunaan platform digital (seperti job portal dan media sosial) dapat meningkatkan efisiensi dalam pencarian dan seleksi kandidat?
3. Apa saja tantangan yang dihadapi perusahaan dalam mengimplementasikan teknologi informasi dalam proses rekrutmen?

2. Tujuan Penelitian

1. Menentukan dan menganalisis dampak teknologi informasi terhadap proses rekrutmen PT Fuji Metal Teknik.
2. Mengidentifikasi peran platform digital dalam meningkatkan efisiensi dan cakupan pencarian kandidat.

3. Mengevaluasi hambatan atau kendala yang muncul akibat penggunaan menggunakan teknologi informasi selama proses rekrutmen dan membuat rekomendasi strategis.

3. Studi Pustaka

1. (Davison, H. K., Maraist, C., & Bing, 2016) mengklaim bahwa cara perusahaan mencari kandidat telah diubah oleh platform media sosial seperti LinkedIn dan Facebook, memberikan akses yang lebih luas terhadap informasi personal dan profesional dari calon tenaga kerja.
2. (Bondarouk & Brewster, 2016) Menurut penelitian yang diterbitkan dalam *International Journal of Human Resource Management*, menemukan bahwa penggunaan teknologi seperti *Applicant Tracking System* (ATS) mampu mengurangi biaya perekrutan hingga 25% serta mempercepat proses seleksi kandidat. Penelitian ini menekankan pentingnya integrasi sistem informasi sumber daya manusia (HRIS) untuk meningkatkan kualitas perekrutan.
3. (Konradt et al., 2020) meneliti peran media sosial dalam rekrutmen di sektor teknologi. Hasilnya menunjukkan bahwa teknologi berbasis digital tidak hanya mempercepat perekrutan, tetapi juga meningkatkan *employer branding*, yang berpengaruh pada ketertarikan kandidat berkualitas.

Studi tersebut menghasilkan kesimpulan bahwa teknologi informasi telah terbukti meningkatkan efisiensi, kualitas, dan jangkauan proses penerimaan karyawan. Namun, penelitian-penelitian sebelumnya umumnya berfokus pada perusahaan multinasional atau industri teknologi, serta belum banyak menyoroti perusahaan di sektor manufaktur dan distribusi, khususnya perusahaan penyedia *sparepart* alat berat di Indonesia.

Oleh karena itu, penelitian ini berkontribusi dengan cara:

1. Mengisi kesenjangan penelitian mengenai pengaruh teknologi informasi dalam rekrutmen pada sektor non-teknologi (*sparepart* alat berat) di Indonesia.
2. Memberikan pemahaman kontekstual tentang efektivitas penggunaan teknologi seperti *job portal* dan media sosial pada perusahaan menengah yang belum sepenuhnya mengadopsi sistem HRIS.
3. Menyediakan rekomendasi strategis untuk perusahaan lokal dalam mengoptimalkan teknologi digital agar proses rekrutmen menjadi lebih efisien dan kompetitif.

METODOLOGI

1. Desain Penelitian

Menggunakan teknik *purposive sampling*, penelitian ini memilih informan yang dianggap paling memahami dan terlibat langsung dalam proses rekrutmen berbasis TI. ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan ini dipilih karena bertujuan untuk memahami secara mendalam pengaruh teknologi informasi terhadap proses rekrutmen pada PT Fuji Metal Teknik, khususnya dalam menggali pengalaman, persepsi, dan pandangan para pihak yang terlibat dalam proses rekrutmen. Menurut (Campbell et al., 2020) teknik ini sangat cocok ketika penelitian membutuhkan informasi mendalam dari informan yang dipilih secara sengaja karena keterlibatan langsung dalam proses rekrutmen TI. Penelitian ini juga didukung oleh (Magdalenic & Lusic, 2025) yang menunjukkan bahwa alat digital dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas proses seleksi. Studi kasus memungkinkan memperoleh data yang komprehensif mengenai penggunaan teknologi informasi (seperti *job portal*, media sosial) dalam mendukung efisiensi dan efektivitas rekrutmen.

2. Populasi dan Sampel:

Populasi penelitian terdiri dari karyawan yang bekerja di PT Fuji Metal Teknik yang terlibat dalam proses rekrutmen karyawan. Menggunakan teknik purposive sampling, penelitian ini memilih informan yang dianggap paling memahami dan terlibat langsung dalam proses rekrutmen berbasis TI. Agar data yang dikumpulkan lebih akurat dan mendalam, karena respondennya adalah orang yang benar-benar mengetahui dan mengalami proses tersebut, sehingga jawaban yang diberikan bisa mewakili kondisi sebenarnya. (Campbell et al., 2020) menjelaskan bahwa purposive sampling digunakan untuk memilih informan kaya informasi (information-rich cases) yaitu individu yang paling memahami dan terlibat dalam proses penelitian. Teknik ini sangat cocok ketika peneliti ingin menggali pemahaman mendalam dari karyawan yang langsung mengalami fenomena yang diteliti. Sampel penelitian terdiri dari:

1. 1 orang staf HRD, sebagai pelaksana utama proses rekrutmen.
2. 1 orang Direktur, yang memiliki wewenang untuk menyetujui perekrutan karyawan.
3. 1 orang Asistent Manajer, yang terlibat dalam penentuan kandidat.
4. 6 calon karyawan baru yang direkrut melalui platform teknologi (seperti Jobstreet, Glints, atau portal rekrutmen internal). Jumlah total sampel 6 informan utama, yang dinilai cukup untuk menggali informasi mendalam.

3. Instrumen Penelitian

Instrumen utama yang digunakan adalah panduan wawancara semi-terstruktur. Menurut (Creswell, 2014) wawancara semi-terstruktur memungkinkan peneliti mengarahkan topik utama namun tetap fleksibel menyesuaikan jawaban informan, sehingga dapat menggali informasi yang kaya dan mendalam. Panduan ini membantu peneliti memperoleh data yang terarah, namun tetap fleksibel sesuai jawaban informan. Wawancara dirancang untuk menggali informasi terkait:

- a. Proses rekrutmen sebelum dan sesudah penerapan teknologi informasi.
- b. Jenis teknologi atau platform digital yang digunakan (job portal, media sosial, ATS).
- c. Persepsi efektivitas penggunaan teknologi informasi dalam meningkatkan kualitas dan efisiensi rekrutmen.
- d. Hambatan atau tantangan selama penerapan teknologi informasi dalam rekrutmen.

4. Teknik Analisis Data

Analisis tematik (Thematic Analysis) digunakan untuk menganalisis data. Langkah-langkah berikut digunakan untuk mengumpulkan data:

- a. Pengumpulan Data: Transkrip hasil wawancara direkam, ditranskripsi, dan disusun secara teratur untuk membantu pemahaman yang lebih baik tentang data. Pencatatan makna atau catatan awal penting sebagai dasar interpretasi tema.
- b. Reduksi Data: Memilih informasi yang relevan dengan fokus penelitian (pengaruh TI pada rekrutmen)
- c. Koding Data: Mengelompokkan data ke dalam kategori atau tema, misalnya: efisiensi proses, kualitas kandidat, tantangan teknis, kualifikasi kandidat dan pengalaman pengguna.
- d. Penarikan Kesimpulan: Menyusun temuan dan menarik interpretasi untuk menjawab rumusan masalah dan tujuan penelitian.
- e. Verifikasi Data (Triangulasi): Membandingkan data wawancara dengan dokumen perusahaan (seperti SOP rekrutmen atau laporan HR) untuk meningkatkan validitas.

5. Metode Pengumpulan Referensi

Penelitian ini juga menggunakan metode studi pustaka (library research) untuk mendukung analisis teoritis. Referensi diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, dan artikel penelitian yang relevan dengan topik teknologi informasi dan rekrutmen. Sumber pustaka dipilih melalui penelusuran database jurnal (seperti Google Scholar, ScienceDirect, dan jurnal terakreditasi) dengan kata kunci seperti “digital recruitment”, “HR technology”, dan “Applicant Tracking System (ATS)”. Selain itu, digunakan teknik citation tracking dengan menelusuri daftar pustaka dari penelitian-penelitian relevan untuk memastikan referensi yang digunakan mutakhir dan berkualitas. Metode ini mendukung penyusunan kerangka teori, pembahasan hasil penelitian, serta perbandingan dengan studi sebelumnya.

HASIL PENELITIAN

1. Deskripsi Data

Penelitian dilakukan pada PT Fuji Metal Teknik, sebuah perusahaan penyedia sparepart alat berat, dengan melibatkan 6 informan utama: 1 orang staf HRD, 1 orang Direktur, 1 orang Assistant Manajer, dan 3 orang karyawan baru yang direkrut melalui platform teknologi informasi (Jobstreet, Glints, atau portal rekrutmen internal). Dari hasil Memilih informasi yang sesuai dengan fokus penelitian (pengaruh TI pada penerimaan karyawan):

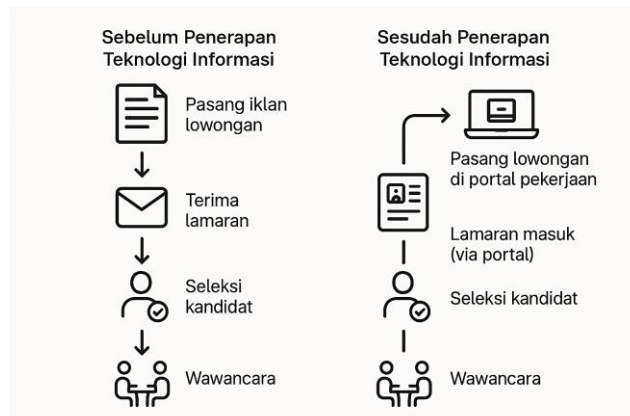
- Proses rekrutmen di perusahaan sebelumnya dilakukan secara manual melalui referensi, dan walk-in interview. Setelah adopsi teknologi, perusahaan menggunakan platform job portal dan media sosial untuk menjaring kandidat.
- Teknologi informasi membantu perusahaan mempercepat proses penyaringan dan memperluas jangkauan pencarian kandidat, terutama untuk posisi teknis.
- Persepsi informan menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi meningkatkan kualitas kandidat dan efisiensi waktu, meskipun perlu pelatihan tambahan agar HRD dan manajer teknis lebih optimal dalam menggunakan platform digital.

2. Tabel dan Gambar

Tabel 1. Ringkasan Hasil Wawancara Informan

No	Informan	Peran	Temuan Utama
1	Staf HRD	Pelaksana Rekrutmen	Teknologi mempercepat penyaringan kandidat, tetapi keterbatasan sumber daya menjadi hambatan.
2	Direktur	Pengambil Keputusan	Teknologi membantu pengambilan keputusan cepat, namun butuh sistem yang lebih terintegrasi.
3	Assistant Manajer	Penilai Kandidat Teknis	Platform job portal membantu menemukan kandidat berkualitas, tetapi perlu verifikasi manual.
4	Karyawan Baru (6 orang)	Kandidat Terpilih	Proses lamaran lebih cepat dan transparan, namun tahap wawancara online kadang terkendala teknis.

Gambar 1. Diagram Proses Rekrutmen Sebelum dan Sesudah Penerapan Teknologi Informasi



- Sebelum teknologi (2016-2018):** Recruitment banner atau Referensi → Lamaran manual → Seleksi administrasi manual → Wawancara tatap muka.
- Sesudah teknologi (2019-Sekarang) :** Job portal & media sosial → Lamaran online → Penyaringan digital → Wawancara daring/hybrid atau tatap muka → Keputusan penerimaan.

3. Analisis Hasil:

Berdasarkan hasil wawancara, Ada beberapa kesimpulan yang dapat dibuat mengenai teknologi informasi:

- Teknologi informasi meningkatkan efisiensi dan kualitas proses rekrutmen; proses penyaringan kandidat dipercepat, dan jangkauan pencarian diperpanjang.
- informasi berpengaruh positif terhadap efisiensi dan kualitas proses rekrutmen. Proses penyaringan kandidat lebih cepat, jangkauan pencarian lebih luas, dan kualitas kandidat meningkat karena kemudahan dalam verifikasi data.
- Tantangan utama terletak pada keterbatasan sumber daya manusia (SDM) dan teknologi. Dengan hanya 1 staf HRD, beban pengelolaan data kandidat cukup besar, sehingga tanpa sistem teknologi yang memadai, pencatatan dan pelaporan data kandidat akan sulit dilakukan secara rapi dan efisien.
- Dibanding metode manual, penggunaan teknologi memberikan nilai tambah signifikan, terutama dalam kecepatan, transparansi, serta proses administrasi.

PEMBAHASAN

Pada bagian ini, interpretasi hasil dan pembahasannya dilakukan dengan cara:

1. Diskusi:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan teknologi informasi di PT Fuji Metal Teknik memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas dan efisiensi proses rekrutmen. Melalui penggunaan job portal (seperti Jobstreet dan Glints), media sosial, dan metode wawancara daring, perusahaan mampu mempercepat proses seleksi kandidat serta memperluas jangkauan pencarian tenaga kerja berkualitas.

Hasil penelitian ini juga mendukung temuan (Aggerholm & Andersen, 2018) Secara konseptual, literatur strategi komunikasi rekrutmen menyatakan bahwa media sosial menjadi sarana strategis untuk membangun citra employer, membentuk hubungan interaktif dengan kandidat, dan memperluas jangkauan pasar tenaga kerja aktif maupun pasif. Namun, hasil wawancara juga menunjukkan adanya tantangan internal, seperti keterbatasan staf HRD (hanya 1 orang) dan minimnya integrasi sistem teknologi. Hambatan ini membuat proses pengelolaan data kandidat memerlukan waktu lebih lama, walaupun teknologi sudah diimplementasikan. Tantangan ini menunjukkan bahwa

penggunaan teknologi tidak serta merta menyelesaikan masalah jika tidak didukung sumber daya manusia dan sistem yang memadai.

2. Implikasi:

Penelitian ini memberikan beberapa implikasi praktis:

1. Bagi PT Fuji Metal Teknik, hasil penelitian dapat menjadi dasar untuk meningkatkan pemanfaatan teknologi rekrutmen dengan cara menambah pelatihan bagi staf HRD dan mengintegrasikan sistem rekrutmen digital agar lebih efisien.
2. Bagi perusahaan di sektor industri sejenis, hasil ini menunjukkan bahwa adopsi teknologi informasi bukan hanya mempercepat perekrutan, tetapi juga dapat menghemat biaya dan meningkatkan kualitas kandidat.
3. Bagi peneliti dan praktisi HR, hasil ini dapat menjadi referensi bahwa teknologi digital perlu diimbangi dengan manajemen SDM yang memadai agar hasilnya optimal, terutama di perusahaan menengah dengan tim HR yang terbatas.

3. Keterbatasan Penelitian:

Beberapa keterbatasan penelitian ini harus diperhatikan:

1. Jumlah informan terbatas; hanya enam kandidat yang dapat diterima.
2. sehingga hasil penelitian belum sepenuhnya menggambarkan persepsi seluruh karyawan dan calon kandidat.
3. Fokus penelitian pada satu perusahaan, sehingga hasilnya mungkin tidak sepenuhnya mewakili perusahaan sparepart alat berat lain dengan skala dan struktur organisasi berbeda.
4. Data dikumpulkan hanya melalui wawancara, tanpa observasi langsung terhadap seluruh tahapan rekrutmen, sehingga ada potensi bias dari jawaban informan.

Penelitian lebih lanjut harus melibatkan lebih banyak perusahaan dan metode pengumpulan data yang lebih beragam (seperti observasi lapangan dan analisis data kuantitatif) untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif karena keterbatasan ini dapat memengaruhi generalisasi temuan penelitian.

KESIMPULAN

1. Ringkasan Temuan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa teknologi informasi meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses rekrutmen PT Fuji Metal Teknik. Pemanfaatan berbagai platform digital seperti job portal (Jobstreet, Glints), media sosial profesional (LinkedIn), serta penggunaan sistem wawancara berbasis teknologi telah mendorong transformasi proses rekrutmen dari yang sebelumnya bersifat manual menjadi lebih canggih, cepat, dan dapat dilihat. Perusahaan dapat menggunakan teknologi ini untuk memperluas jangkauan pencarian kandidat, sehingga memperoleh pelamar yang lebih beragam dan berkualitas, mempercepat tahapan seleksi dengan sistem yang lebih terstruktur, serta meningkatkan kualitas pengambilan keputusan berkat ketersediaan data yang lebih valid dan mudah dianalisis.

Informan kunci dalam penelitian ini, yang terdiri dari staf HRD, pihak manajemen, serta kandidat yang direkrut melalui platform digital, secara umum menyatakan bahwa teknologi informasi telah mempermudah proses penyaringan serta verifikasi data

kandidat, sehingga perusahaan dapat memilih calon karyawan yang memenuhi persyaratan.

Meski demikian, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa tantangan yang masih dihadapi, antara lain keterbatasan sumber daya manusia dan kemampuan tim HRD, serta belum adanya sistem rekrutmen yang sepenuhnya terintegrasi. Selain itu, kesiapan perusahaan dalam aspek infrastruktur teknologi dan strategi penerapan juga menjadi faktor penting dalam memastikan pemanfaatan teknologi ini dapat memberikan hasil yang maksimal. Temuan ini sejalan dengan literatur terdahulu yang menegaskan bahwa teknologi digital bukan hanya sekadar alat bantu administratif, tetapi dapat berfungsi sebagai strategi untuk membangun employer branding, meningkatkan efisiensi proses, dan menekan biaya rekrutmen.

2. Rekomendasi

Agar transformasi digital dalam proses rekrutmen di PT Fuji Metal Teknik dapat memberikan hasil yang lebih optimal, perusahaan perlu mengambil langkah strategis yang berkesinambungan. Pertama, kapasitas dan kompetensi staf HRD harus ditingkatkan melalui pelatihan khusus terkait penggunaan berbagai sistem digital, mulai dari platform perekrutan hingga software pengelolaan kandidat. Penguatan keterampilan ini penting agar tim HRD dapat memanfaatkan teknologi secara maksimal, bukan sekadar menjalankan sistem yang ada. Kedua, perusahaan disarankan untuk mengembangkan atau mengintegrasikan sistem rekrutmen yang lebih canggih seperti Applicant Tracking System (ATS). Sistem ini dapat membantu mengotomatisasi tahapan administrasi, menyimpan data kandidat secara terorganisir, serta memungkinkan analisis yang lebih mendalam terhadap efektivitas strategi rekrutmen.

Selain itu, penyusunan kebijakan keamanan data dan mekanisme evaluasi berkala terhadap proses seleksi menjadi langkah penting untuk menjaga kepercayaan kandidat serta memastikan proses rekrutmen berlangsung secara adil, transparan, dan sesuai regulasi. Dengan pengelolaan yang tepat, pemanfaatan Teknologi informasi tidak hanya akan meningkatkan proses rekrutmen, tetapi juga akan membuat perusahaan lebih kompetitif dalam menarik dan mempertahankan sumber daya manusia berkualitas tinggi di tengah persaingan industri yang semakin ketat. Penelitian selanjutnya dapat memperluas fokus pada pengaruh integrasi teknologi ini terhadap retensi karyawan, pengembangan karier, dan hubungan jangka panjang antara strategi digitalisasi rekrutmen dengan kinerja organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aggerholm, H. K., & Andersen, S. E. (2018). Social Media Recruitment 3.0: Toward a new paradigm of strategic recruitment communication. *Journal of Communication Management*, 22(2), 122-137. <https://doi.org/10.1108/JCOM-11-2017-0131>
- Bondarouk, T., & Brewster, C. (2016). Conceptualising the future of HRM and technology research. *International Journal of Human Resource Management*, 27(21), 2652-2671. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1232296>
- Campbell, S., Greenwood, M., Prior, S., Shearer, T., Walkem, K., Young, S., Bywaters, D., & Walker, K. (2020). Purposive sampling: complex or simple? Research case examples. *Journal of Research in Nursing*, 25(8), 652-661. <https://doi.org/10.1177/1744987120927206>
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (4th ed.)*. SAGE Publications.
- Davison, H. K., Maraist, C., & Bing, M. N. (2016). Friend or foe? The promise and pitfalls of using social networking sites for HR decisions. *Journal of Business and Psychology*, 31(1), 1-18. <https://doi.org/10.1007/s10869-015-9405-1>
- Konradt, U., Oldeweme, M., Krys, S., & Otte, K. P. (2020). A meta-analysis of change in applicants' perceptions of fairness. *International Journal of Selection and Assessment*, 28(4), 365-382. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12305>
- Magdalenić, D., & Luić, L. (2025). Assessing the Impact of Digital Tools on the Recruitment Process Using the Design Thinking Methodology. *Administrative Sciences*, 15(4). <https://doi.org/10.3390/admsci15040139>
- Zaky, M. (2021). Penerapan Teknologi Informasi Dalam Proses Rekrutmen Dan Seleksi Sumber Daya Manusia. *KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(2), 112-123. <https://doi.org/10.15575/jim.v2i2.25250>