



## Analisis Rekrutmen pada Perusahaan *Outsourcing* PT XYZ

Andini Najwa Putri<sup>1\*</sup>, Christian Wiradendi Wolor<sup>2</sup>, Eka Dewi Utari<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

\*Penulis Korespondensi: [putrinajwaandini@gmail.com](mailto:putrinajwaandini@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to analyze the implementation of digital recruitment, including its supporting and inhibiting factors, as well as the challenges faced in its application at PT Sumber Abadi Karya. This research employs a qualitative approach using a case study method. Data were collected through semi-structured interviews, observation, and documentation involving key informants such as the General Manager, HR staff, and administrative personnel. Data analysis was conducted using the Miles and Huberman interactive model, while data validity was ensured through source and technique triangulation. The findings indicate that digital recruitment implementation remains partial and not yet fully integrated. Digitalization has been applied mainly in administrative aspects such as job vacancy dissemination and applicant data recording, while core selection processes are still conducted manually. Supporting factors include managerial awareness, organizational policies, and ease of data management, whereas inhibiting factors involve system limitations, human resource readiness, and low applicant response through digital platforms. The main challenges lie in system integration, workforce adaptation, and organizational culture transformation. Therefore, a structured and gradual implementation is required to enhance the effectiveness of recruitment processes sustainably.*

**Keywords:** *Digital Recruitment; E-recruitment; Human Resource Management; Innovation Diffusion; Outsourcing Company*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses implementasi digitalisasi rekrutmen, faktor-faktor yang mendukung dan menghambat, serta tantangan yang dihadapi dalam penerapannya di PT Sumber Abadi Karya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur, observasi, dan dokumentasi dengan informan yang terdiri dari *General Manager*, staf HRD, dan admin perusahaan. Analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman, sedangkan keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber dan teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi digitalisasi rekrutmen masih bersifat parsial dan belum terintegrasi secara menyeluruh. Digitalisasi telah diterapkan pada aspek administratif seperti penyebaran informasi lowongan dan pencatatan data pelamar, namun proses seleksi masih banyak dilakukan secara manual. Faktor pendukung meliputi kesadaran manajemen, kebijakan organisasi, serta kemudahan pengelolaan data, sementara faktor penghambat mencakup keterbatasan sistem, kesiapan SDM, serta rendahnya respons pelamar melalui media digital. Tantangan utama terletak pada integrasi sistem, adaptasi SDM, serta perubahan budaya kerja. Oleh karena itu diperlukan implementasi digitalisasi secara bertahap dan terstruktur agar dapat meningkatkan efektivitas rekrutmen secara berkelanjutan.

**Kata kunci:** Digitalisasi Rekrutmen; Difusi Inovasi; *E-recruitment*; Manajemen Sumber Daya Manusia; Perusahaan Outsourcing

### 1. LATAR BELAKANG

Perkembangan teknologi informasi telah membawa perubahan signifikan dalam praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), baik dari aspek operasional maupun strategis. Teknologi tidak lagi sekadar berfungsi sebagai alat administratif, tetapi telah menjadi instrumen utama dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM secara menyeluruh. Pemanfaatan sistem digital memungkinkan organisasi mengelola data karyawan secara lebih akurat, mempercepat proses kerja serta mendukung pengambilan keputusan berbasis data. Selain itu integrasi teknologi dalam MSDM juga mendorong terciptanya sistem kerja yang lebih transparan, efisien dan adaptif terhadap dinamika lingkungan bisnis (Asari et al., 2023).

*Naskah Masuk: 21 Maret 2025; Revisi: 19 April 2026; Diterima: 16 Mei 2026; Terbit: 22 Mei 2026*

Salah satu aspek MSDM yang mengalami transformasi signifikan akibat digitalisasi adalah proses rekrutmen. Peralihan dari metode konvensional menuju digital dilakukan untuk meningkatkan efisiensi, memperluas jangkauan kandidat, serta meminimalkan kesalahan administratif dalam proses seleksi (Rehman et al., 2022). Melalui penerapan sistem digital, proses rekrutmen dapat dilakukan secara lebih sistematis, terukur dan objektif sehingga mampu menghasilkan tenaga kerja yang lebih sesuai dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu, digitalisasi rekrutmen menjadi bagian penting dalam mendukung profesionalisme pengelolaan SDM di era modern.

Realitanya banyak perusahaan telah mengadopsi berbagai teknologi rekrutmen seperti *Applicant Tracking System (ATS)*, wawancara daring, serta pengelolaan database kandidat secara digital. Penggunaan teknologi tersebut memungkinkan perusahaan melakukan proses seleksi yang lebih terstandar, memantau riwayat pelamar, serta meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dalam perekrutan (Merwe et al., 2024). Selain itu digitalisasi juga berkontribusi dalam meningkatkan pengalaman kandidat melalui transparansi proses dan kemudahan akses informasi sehingga menciptakan proses rekrutmen yang lebih inklusif dan efisien (Rachman et al., 2024).

Implementasi digitalisasi rekrutmen tidak selalu berjalan optimal di setiap organisasi. Beberapa perusahaan masih menghadapi keterbatasan infrastruktur, anggaran serta kesiapan sumber daya manusia dalam mengadopsi teknologi digital (Baker et al., 2022). Kondisi ini menyebabkan digitalisasi sering kali hanya diterapkan secara parsial seperti pada tahap administrasi sementara proses inti seperti seleksi dan evaluasi kandidat masih dilakukan secara manual. Hal tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara potensi teknologi dengan implementasinya di lapangan.

Fenomena tersebut semakin kompleks pada perusahaan *outsourcing* yang memiliki karakteristik rekrutmen yang dinamis dan bergantung pada kebutuhan klien. Perusahaan *outsourcing* dituntut untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam waktu yang cepat dan dalam jumlah besar sehingga membutuhkan sistem rekrutmen yang efisien dan terintegrasi (Santosa et al., 2022). Kondisi nyata menunjukkan bahwa sebagian perusahaan *outsourcing* masih mengandalkan metode konvensional seperti penyebaran informasi secara manual dan pengelolaan berkas fisik yang berpotensi menimbulkan keterlambatan serta kesalahan administratif dalam proses rekrutmen.

Kondisi serupa juga ditemukan pada PT Sumber Abadi Karya di mana implementasi digitalisasi rekrutmen belum berjalan secara optimal dan masih bersifat semi-digital. Berdasarkan hasil studi pra-riset mayoritas karyawan menyatakan bahwa proses rekrutmen

masih didominasi oleh metode manual terutama pada tahap seleksi administrasi dan pengelolaan data pelamar. Selain itu sistem pengarsipan yang masih bersifat konvensional menyebabkan perusahaan belum mampu membangun *database* kandidat secara berkelanjutan. Hal ini berdampak pada kurang optimalnya efisiensi waktu serta meningkatnya beban kerja bagian SDM (Wu et al., 2021).

Berdasarkan fenomena tersebut penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menganalisis secara mendalam bagaimana implementasi digitalisasi rekrutmen pada perusahaan *outsourcing*. Penelitian ini tidak hanya mengkaji proses implementasi, tetapi juga mengidentifikasi faktor pendukung, hambatan serta tantangan yang dihadapi dalam penerapan digitalisasi rekrutmen. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian MSDM berbasis digital serta kontribusi praktis bagi perusahaan dalam mengoptimalkan sistem rekrutmen yang lebih efektif, adaptif dan berkelanjutan.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Pengertian *Digital* Rekrutmen**

Rekrutmen digital merupakan bentuk modern dari proses perekrutan tenaga kerja yang memanfaatkan teknologi berbasis internet dan sistem digital dalam seluruh tahapan rekrutmen. Menurut Nurdin et al. (2024) rekrutmen digital dilakukan melalui berbagai platform seperti website perusahaan, job portal, media sosial, serta aplikasi *e-recruitment* untuk menarik, menyaring dan menyeleksi kandidat secara lebih efektif. Pemanfaatan teknologi ini memungkinkan organisasi menjangkau calon pelamar dalam skala yang lebih luas tanpa batasan geografis sehingga meningkatkan peluang memperoleh kandidat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Selain itu, digitalisasi rekrutmen juga mendukung efisiensi waktu dan biaya dalam proses pencarian tenaga kerja.

Rekrutmen digital tidak hanya berfokus pada penyebaran informasi lowongan, tetapi juga mencakup penggunaan berbagai sistem otomatisasi seperti *Applicant Tracking System* (ATS), pemindaian CV berbasis algoritma serta pelaksanaan wawancara daring. Teknologi ini membantu mengurangi beban administratif bagi HR, mempercepat proses seleksi awal serta meningkatkan akurasi dalam pengelolaan data kandidat (Onsardi & Fintahiasari, 2022; Saing, 2022). Selain itu proses digital juga memberikan kemudahan bagi pelamar dalam mengakses informasi, mengunggah dokumen, serta memantau status lamaran secara transparan sehingga meningkatkan pengalaman kandidat (*candidate experience*). Rekrutmen digital juga berperan sebagai strategi dalam membangun citra perusahaan (*employer branding*).

Melalui platform digital seperti LinkedIn, Instagram, dan media sosial lainnya, perusahaan dapat menyampaikan nilai, budaya kerja, serta keunggulan organisasi kepada calon pelamar. Hal ini memungkinkan perusahaan menarik kandidat yang tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga kesesuaian dengan budaya organisasi (*cultural fit*) (Nurdin et al., 2024). Dengan demikian, rekrutmen digital tidak hanya berfungsi sebagai alat operasional tetapi juga sebagai sarana strategis dalam meningkatkan daya tarik perusahaan di pasar tenaga kerja.

Ditinjau berdasarkan perspektif Teori Difusi Inovasi, rekrutmen digital dapat dipahami sebagai inovasi dalam praktik MSDM yang proses adopsinya berlangsung secara bertahap dalam suatu organisasi. Tingkat keberhasilan adopsi dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti keunggulan relatif (*relative advantage*), kesesuaian (*compatibility*), kompleksitas (*complexity*), kemudahan diuji coba (*trialability*), serta kemudahan diamati hasilnya (*observability*) (Yuliani, 2023). Oleh karena itu implementasi rekrutmen digital tidak selalu berjalan secara instan, melainkan membutuhkan kesiapan sistem, sumber daya manusia serta budaya organisasi agar dapat diterapkan secara optimal dan berkelanjutan.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Digital* Rekrutmen**

Faktor-faktor yang memengaruhi proses rekrutmen pada dasarnya dapat diklasifikasikan ke dalam aspek internal dan eksternal organisasi. Faktor yang berperan meliputi kebijakan perusahaan, kebutuhan organisasi, spesifikasi jabatan, reputasi atau employer branding, budaya kerja serta ketersediaan anggaran. Kebijakan perusahaan menentukan fleksibilitas dalam memilih metode rekrutmen sementara kebutuhan organisasi dan spesifikasi jabatan menjadi dasar dalam menentukan kriteria kandidat yang dicari (Irawan et al., 2024).

Selain itu reputasi perusahaan yang baik akan meningkatkan daya tarik bagi pelamar berkualitas sedangkan ketersediaan anggaran akan memengaruhi pemilihan media dan strategi rekrutmen yang digunakan (Ninawati et al., 2024). Faktor-faktor tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan rekrutmen sangat dipengaruhi oleh kesiapan internal organisasi dalam merancang dan melaksanakan proses perekrutan secara sistematis.

Faktor eksternal juga memiliki peran yang signifikan dalam menentukan efektivitas proses rekrutmen. Kondisi pasar tenaga kerja, perkembangan teknologi digital, lingkungan sosial dan ekonomi serta kebijakan pemerintah dan peraturan ketenagakerjaan menjadi elemen penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan (Supriadi et al., 2023).

Ketersediaan tenaga kerja di pasar akan menentukan tingkat persaingan dalam memperoleh kandidat sementara perkembangan teknologi seperti *e-recruitment* mampu meningkatkan efisiensi dan jangkauan proses perekrutan. Selain itu faktor ekonomi seperti tingkat pengangguran dan inflasi, serta regulasi pemerintah terkait ketenagakerjaan turut memengaruhi strategi rekrutmen yang diterapkan (Ninawati et al., 2024).

### **Tantangan *Digital* Rekrutmen**

Proses rekrutmen tidak terlepas dari berbagai tantangan yang dapat memengaruhi efektivitas dan efisiensinya. Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan kandidat berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan kompetensi dan budaya perusahaan, sehingga seringkali memperpanjang durasi rekrutmen dan meningkatkan biaya. Selain itu persaingan antar perusahaan dalam mendapatkan talenta terbaik juga semakin ketat pada bidang yang membutuhkan keahlian spesifik sehingga organisasi perlu menawarkan nilai lebih untuk menarik kandidat potensial (Yuliani, 2023). Tantangan lainnya terletak pada proses rekrutmen yang belum efisien akibat masih digunakannya metode manual atau belum optimalnya pemanfaatan teknologi digital. Perusahaan *outsourcing* perbedaan antara standar seleksi internal dan kebutuhan klien juga menjadi kendala tersendiri yang dapat memengaruhi kualitas kandidat yang diterima (Rehman et al., 2022).

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini digunakan pendekatan kualitatif karena mampu memberikan pemahaman yang mendalam terhadap fenomena sosial yang diteliti terkait implementasi digitalisasi rekrutmen. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi makna, pengalaman, serta perspektif subjek penelitian secara lebih komprehensif sehingga hasil penelitian tidak hanya bersifat deskriptif tetapi juga interpretatif (Abdussamad, 2021).

Jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus. Studi kasus dipilih karena penelitian ini hanya berfokus pada satu objek yaitu PT XYZ sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih rinci dan kontekstual mengenai proses digitalisasi rekrutmen yang terjadi. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memahami dinamika, proses serta faktor-faktor yang memengaruhi implementasi digitalisasi secara menyeluruh (Nasution, 2023).

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui wawancara, observasi dan dokumentasi dengan informan yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian.

Informan dalam penelitian ini meliputi *General Manager*, staf *Human Resource Development* dan admin yang terlibat langsung dalam proses rekrutmen. Sementara itu data sekunder diperoleh melalui dokumen, literatur serta sumber pendukung lainnya yang berkaitan dengan topik penelitian (Nasution, 2023; Saleh, 2023).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur, observasi langsung dan dokumentasi untuk memperoleh data yang komprehensif dan mendalam. Selanjutnya analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi baik dari segi sumber maupun teknik sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara valid dan objektif (Saleh, 2023).

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Proses Implementasi Digitalisasi Rekrutmen**

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan, implementasi digitalisasi rekrutmen di PT XYZ menunjukkan bahwa perusahaan telah mulai beradaptasi dengan perkembangan teknologi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Digitalisasi dipahami sebagai upaya untuk meningkatkan efisiensi proses rekrutmen dalam penyebaran informasi dan pengelolaan data pelamar. Namun penerapan digitalisasi tersebut masih bersifat terbatas dan belum terintegrasi secara menyeluruh dalam satu sistem yang komprehensif. Proses rekrutmen masih berjalan dalam bentuk kombinasi antara metode konvensional dan digital sehingga efektivitas digitalisasi belum sepenuhnya optimal.

Digitalisasi yang diterapkan masih berada pada tahap awal dan bersifat parsial. Perusahaan telah memanfaatkan job portal untuk penyebaran informasi lowongan serta menggunakan aplikasi sederhana seperti Microsoft Excel untuk pencatatan data pelamar. Selain itu komunikasi dengan kandidat juga dilakukan melalui aplikasi pesan. Meskipun inovasi ini memberikan kemudahan dalam aspek administratif, proses inti rekrutmen seperti seleksi berkas dan evaluasi kandidat masih dilakukan secara manual. Hal ini menunjukkan bahwa inovasi digital belum sepenuhnya mampu menggantikan sistem konvensional karena keterbatasan infrastruktur, anggaran, serta kesiapan sumber daya manusia.

Perusahaan menggunakan kombinasi metode digital dan konvensional dalam menjangkau kandidat. Media digital seperti job portal dan aplikasi pesan digunakan untuk memperluas jangkauan informasi lowongan, namun metode konvensional seperti rekomendasi dari mulut ke mulut dan pelamar yang datang langsung masih menjadi sumber utama kandidat. Hal ini disebabkan oleh karakteristik pelamar yang belum sepenuhnya terbiasa menggunakan platform

digital, sehingga efektivitas saluran digital masih terbatas. Perusahaan masih mengandalkan strategi komunikasi yang bersifat hybrid untuk memastikan kebutuhan tenaga kerja dapat terpenuhi.

Digitalisasi rekrutmen memberikan dampak positif terutama pada percepatan proses administratif seperti pencatatan dan pengelolaan data pelamar. Namun percepatan tersebut belum merata pada seluruh tahapan rekrutmen. Proses seleksi, verifikasi berkas, serta koordinasi dengan pihak klien masih membutuhkan waktu yang relatif lama karena dilakukan secara manual. Selain itu, keterbatasan jumlah staf HR serta adanya proses seleksi berlapis turut memengaruhi lamanya waktu rekrutmen. Kondisi ini menunjukkan bahwa digitalisasi belum sepenuhnya mampu meningkatkan efisiensi waktu secara keseluruhan.

Penerimaan terhadap digitalisasi rekrutmen di lingkungan perusahaan masih beragam. Manajemen pada umumnya mendukung penerapan teknologi, namun pada tingkat operasional masih terdapat ketergantungan pada kebiasaan kerja konvensional. Perbedaan tingkat literasi digital antar karyawan serta kebiasaan kerja yang telah lama terbentuk menjadi tantangan dalam proses adaptasi (Wijoyo et al., 2023). Meskipun tidak terdapat penolakan secara signifikan, proses perubahan menuju sistem digital masih membutuhkan waktu dan pembiasaan agar dapat diterapkan secara konsisten dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi digitalisasi rekrutmen di PT XYZ masih berada pada tahap transisional. Digitalisasi telah memberikan manfaat pada aspek administratif dan komunikasi, namun belum mampu mengoptimalkan seluruh proses rekrutmen secara menyeluruh. Hal ini disebabkan oleh belum adanya integrasi sistem, keterbatasan sumber daya manusia serta belum terbentuknya budaya kerja digital yang kuat (Santosa et al., 2022). Oleh karena itu diperlukan penguatan pada aspek teknologi, peningkatan kompetensi SDM serta penyesuaian sistem kerja agar digitalisasi rekrutmen dapat berjalan lebih efektif, efisien, dan berkelanjutan.

### **Faktor-Faktor yang Mendukung Keberhasilan Digitalisasi Rekrutmen**

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan di PT XYZ ditemukan bahwa terdapat beberapa faktor yang mendukung keberhasilan implementasi digitalisasi rekrutmen. Faktor tersebut tidak hanya berkaitan dengan penggunaan teknologi, tetapi juga dipengaruhi oleh aspek manajerial, administratif serta kebutuhan operasional perusahaan. Digitalisasi dipandang sebagai upaya untuk meningkatkan efisiensi kerja, mempercepat proses rekrutmen serta menciptakan sistem pengelolaan data yang lebih rapi dan terstruktur. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan internal organisasi menjadi landasan awal dalam mendorong penerapan digitalisasi rekrutmen.

Salah satu faktor utama yang mendukung adalah kesadaran dan komitmen manajemen terhadap pentingnya transformasi digital. Manajemen memahami bahwa digitalisasi merupakan kebutuhan strategis untuk meningkatkan efektivitas proses rekrutmen di masa depan. Dukungan kebijakan yang jelas serta arah organisasi yang mengarah pada penggunaan teknologi menjadi pendorong utama dalam implementasi digitalisasi. Ketika kebijakan manajemen selaras dengan kebutuhan operasional maka proses digitalisasi dapat berjalan lebih terarah dan memiliki peluang keberhasilan yang lebih tinggi (Aarstad & Kvitastein, 2022).

Kemudahan akses informasi dan luasnya jangkauan penyebaran lowongan kerja melalui platform digital juga menjadi faktor pendukung penting. Penggunaan *job portal* memungkinkan perusahaan untuk menjangkau calon pelamar secara lebih luas dibandingkan metode konvensional. Meskipun respons pelamar belum sepenuhnya optimal, pemanfaatan media digital tetap memberikan kontribusi dalam memperluas sumber kandidat. Hal ini menunjukkan bahwa teknologi digital memiliki potensi besar dalam meningkatkan efektivitas rekrutmen terutama pada tahap awal penyebaran informasi (Rehman et al., 2022; Susanto et al., 2023).

Faktor pendukung lainnya terletak pada kemudahan dalam pengelolaan data pelamar secara administratif. Penggunaan aplikasi sederhana seperti Microsoft Excel membantu staf HR dalam mencatat, menyusun, dan mengelola data kandidat secara lebih sistematis dibandingkan metode manual. Digitalisasi pada aspek administrasi ini mampu meningkatkan kerapian data, mempermudah pencarian informasi kandidat, serta mendukung efisiensi kerja meskipun belum terintegrasi dalam sistem yang lebih kompleks. Dengan demikian digitalisasi telah memberikan manfaat nyata meskipun masih berada pada tahap awal implementasi.

### **Tantangan yang Dihadapi dalam Digitalisasi Rekrutmen**

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan di PT XYZ ditemukan bahwa implementasi digitalisasi rekrutmen masih menghadapi berbagai tantangan yang bersumber dari aspek teknologi, sumber daya manusia serta prosedur kerja yang masih didominasi oleh sistem manual. Proses peralihan menuju sistem digital belum dapat dilakukan secara optimal karena keterbatasan sistem dan infrastruktur yang tersedia sehingga perusahaan masih mengandalkan kombinasi metode manual dan digital. Kondisi ini berdampak pada meningkatnya beban kerja bagian HR terutama karena adanya pekerjaan ganda seperti pengolahan berkas fisik yang kemudian harus diinput kembali ke dalam sistem digital.

Tantangan utama terletak pada belum terintegrasinya sistem rekrutmen yang digunakan. Perusahaan masih memanfaatkan aplikasi sederhana seperti spreadsheet untuk pencatatan data pelamar, sementara belum tersedia sistem khusus seperti ATS yang mampu mengelola seluruh proses rekrutmen secara terotomatisasi. Keterbatasan infrastruktur serta pertimbangan biaya juga menjadi faktor yang menghambat penggunaan teknologi yang lebih canggih (Wijaya et al., 2023). Akibatnya banyak tahapan rekrutmen seperti seleksi berkas, penjadwalan wawancara dan koordinasi dengan klien masih dilakukan secara manual sehingga efisiensi yang diharapkan dari digitalisasi belum sepenuhnya tercapai (Zhafira & Ahmadi, 2024).

Kesiapan sumber daya manusia menjadi tantangan yang cukup signifikan dalam implementasi digitalisasi rekrutmen. Perbedaan tingkat literasi digital antar karyawan serta kebiasaan kerja yang telah lama menggunakan metode konvensional menyebabkan proses adaptasi terhadap sistem digital berjalan secara bertahap. Meskipun tidak terdapat penolakan secara langsung terhadap penggunaan teknologi namun masih terdapat resistensi pasif yang ditunjukkan melalui kecenderungan untuk kembali menggunakan cara manual. Hal ini menunjukkan bahwa transformasi digital tidak hanya membutuhkan teknologi tetapi juga kesiapan individu dan perubahan budaya kerja yang mendukung (Magdalenic & Luic, 2025).

Tantangan juga muncul dari aspek operasional dan karakteristik pelamar. Proses pengelolaan data pelamar masih dilakukan secara manual, di mana CV dalam bentuk fisik harus diperiksa dan kemudian diinput ke dalam sistem digital seperti Excel. Proses ini tidak hanya memakan waktu tetapi juga berpotensi menimbulkan kesalahan pencatatan. Di sisi lain, tidak semua pelamar terbiasa menggunakan platform digital dalam mencari pekerjaan, sehingga respons melalui media online masih terbatas. Kondisi ini menyebabkan perusahaan tetap harus mengandalkan metode konvensional untuk menjaring kandidat yang pada akhirnya memperpanjang proses rekrutmen.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa implementasi digitalisasi rekrutmen di PT Sumber Abadi Karya belum berjalan secara optimal karena masih bersifat parsial dan belum didukung oleh integrasi sistem yang memadai. Meskipun perusahaan telah memanfaatkan teknologi seperti job portal, aplikasi pesan dan pencatatan data digital, penerapannya masih terbatas pada aspek administratif sehingga proses inti rekrutmen masih bergantung pada metode manual.

Selain itu keberhasilan digitalisasi dipengaruhi oleh faktor pendukung seperti kesadaran manajemen, kebijakan organisasi, serta kemudahan pengelolaan data, namun juga dihambat oleh keterbatasan sistem, kesiapan SDM serta rendahnya respons pelamar melalui media digital. Tantangan yang dihadapi menunjukkan bahwa transformasi digital tidak hanya membutuhkan teknologi, tetapi juga kesiapan organisasi, kompetensi SDM, dan perubahan budaya kerja yang adaptif.

Berdasarkan temuan tersebut disarankan agar perusahaan mengimplementasikan digitalisasi rekrutmen secara bertahap dan terstruktur dimulai dari pembangunan database pelamar secara digital, standarisasi administrasi rekrutmen, peningkatan kompetensi SDM melalui pelatihan hingga integrasi sistem rekrutmen dalam satu platform yang komprehensif. Selain itu perusahaan juga perlu menyesuaikan strategi rekrutmen dengan karakteristik pelamar agar pemanfaatan teknologi digital dapat lebih optimal. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian serta menggunakan pendekatan yang lebih variatif agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

## DAFTAR REFERENSI

- Aarstad, J., & Kvitastein, O. A. (2022). Do new firms recruit employees from small or large firms, and do small or large firms recruit employees from firms that cease to operate? *Frontiers in Sociology*, 7, 1–5. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2022.853689>
- Abdussamad, Z. (2021). *Metode penelitian kualitatif*. Syakir Media Press.
- Asari, A., Romindo, Rijal, S., Abdurohim, Hendriati, Y., Faidal, Afifah, Z., Kartiko, A., Sunarno, N., Mujanah, S., Damanik, H. M., Sukamdani, N. B., & Baedowi, M. (2023). *Manajemen SDM di era transformasi digital*. Istana Agency.
- Baker, A. L., McCarter, K., Brophy, L., Castle, D., Kelly, P. J., Cocks, N., McKinlay, M. L., Brasier, C., Borland, R., Bonevski, B., Segan, C., Baird, D. E., Turner, A., Williams, J. M., Forbes, E., Hayes, L., Attia, J., Lambkin, D., Barker, D., & Sweeney, R. (2022). Adapting peer researcher facilitated strategies to recruit people receiving mental health services to a tobacco treatment trial. *Frontiers in Psychiatry*, 13, 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsyt.2022.869169>
- Irawan, Idayati, F., Praskadinata, H. Y. C., Dina, F., Abdurohim, Triastuti, N. A., Triono, F., Irdhayanti, E., Bisri, T. S., Nurdiah, S., Harapan, E., Koesmono, T., Rachmawati, I. A. K., & Saputra, M. A. (2024). *Pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan*. Eureka Media Aksara.
- Magdalenic, D., & Luic, L. (2025). Assessing the impact of digital tools on the recruitment process using the design thinking methodology. *Administrative Sciences*, 15(4).
- Merwe, M. van Der, Nel, P., & Hoole, C. (2024). How talent management execution impacts career experiences: Exploring the organization-individual intersect. *Frontiers in Psychology*, 15, 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1272645>

- Nasution, A. F. (2023). *Metode penelitian kualitatif*. Harfa Creative.
- Ninawati, Liska, F., Tiara, V., & Barella, Y. (2024). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi proses rekrutmen dan seleksi. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 2(4), 151–157. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i4.1011>
- Nurdin, I., Imelda, D. Q., Budiarti, I. N., & Dwiyanto. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Media Penerbit Indonesia.
- Onsardi & Finthariasari, M. (2022). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi meningkatkan kinerja karyawan*. Eureka Media Aksara.
- Rachman, Z., Arfid Guampe, F., Irani, U. Z., Khadijah Koto, S., Norman, E., Maryam Possumah, L. A., Winanti, A., Mohamad Ridwan, A., Elnath Aldi, B., Priyanto, R., Astrina Lumban Gaol, R., Souhoka, S., Mulia Sari, I., Karneli, O., Ahmad Suganda, D., Simatupang, W., & Syahputra, R. (2024). *Manajemen sumber daya manusia di era revolusi industri 4.0*. Mifandi Mandiri Digital.
- Rehman, S., Ullah, A., Naseem, K., Elahi, A. R., & Erum, H. (2022). Talent acquisition and technology: A step towards sustainable development. *Frontiers in Psychology*, 13, 1–16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.979991>
- Saing, B. (2022). *Buku ajar manajemen sumberdaya manusia*. Ubhara Press. <https://doi.org/10.26714/jipmi.v1i3.35>
- Saleh, S. (2023). *Mengenal penelitian kualitatif: Panduan bagi peneliti pemula*. AGMA.
- Santosa, B. A., Sutriyono, V. A., & Adji, W. H. (2022). The influence of recruitment system on outsourcing employee performance at PT. Trengginas Jaya Bandung. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(5), 2714–2725. <http://journal.yrpiipku.com/index.php/msej>
- Supriadi, Y. N., Asmarany, A. I., Rini, A. S., Ekowati, D., Sunimah, Tariana, I. W. A., Anwar, Ali, H., Khasanah, & Fudsyi, M. I. (2023). *Konsep dasar manajemen organisasi*. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Susanto, P. C., Amanda, A. P., & Gupron. (2023). Analysis of recruitment, performance evaluation, and career planning to support employee performance. *Greenation International Journal of Law and Social Sciences*, 1(2), 81–90. <https://doi.org/10.38035/gijlss.v1i2.131>
- Wijaya, C. N., Mustika, M. D., Bulut, S., & Bukhori, B. (2023). The power of e-recruitment and employer branding on Indonesian millennials' intention to apply for a job. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1062525>
- Wijoyo, A., Mustofa, F. B., Febriana, I., Khalisa, S., & Muldani, V. (2023). Sistem e-recruitment atau proses perekrutan berbasis elektronik: Studi kasus pada PT. Astra Internasional Tbk. *TEKNOBIS: Jurnal Teknologi, Bisnis dan Pendidikan*, 1(2), 247–252. <https://jurnalmahasiswa.com/index.php/teknobis>
- Wu, F., Su, J., & Zeng, J. (2021). How does the Chinese government select and funding high-level talents? An empirical study based on the resumes of talents. *Frontiers in Psychology*, 12, 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.687447>
- Yuliani, I. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Rajagrafindo Persada.
- Zhafira, H., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh digital e-recruitment dan human resource management terhadap kepuasan kerja karyawan baru. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 68–79. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v3i1.1465>