

Efektivitas Sistem Rekrutmen *Online* dalam Efisiensi Proses Seleksi

Aulia Hasanah¹, Ninit Pujianti², Irsa Salsabila³, Nurhizrah Gistituati⁴, Anisah⁵,
Novriyanti Achyar⁶

^{1,2,3,4,5,6}Program Studi Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan,
Universitas Negeri Padang

Surel: auliahasanah41@gmail.com¹, ninitpujianti3@gmail.com²,
irsasalsabila01@gmail.com³, nurhizrahgistituati@fip.unp.ac.id⁴,
anisah@fip.unp.ac.id⁵, novriyantiachyar@fip.unp.ac.id⁶

Abstract

This research aims to evaluate the effectiveness of online recruitment systems in improving the efficiency of the employee selection process, considering aspects of time, applicant data management, candidate quality, and applicant experience. The research uses a descriptive quantitative approach. The research subjects consisted of 50 Human Resource Development (HRD) managers and 100 job applicants involved in the online recruitment process at several XYZ Companies in West Sumatra. Sampling was done purposively with the criteria of companies that have been using an online recruitment system for at least one year and applicants who participated in the selection process within the last six months. Data collection techniques include distributing closed and open questionnaires, brief interviews for clarification, and documentation in the form of selection process reports and recruitment costs. Data analysis was performed using descriptive statistics for quantitative data and content analysis for qualitative data. The research results indicate that the online recruitment system is capable of accelerating the selection process time, simplifying and streamlining applicant data management, improving candidate suitability and quality, and providing a better selection experience for applicants. In conclusion, the online recruitment system has proven effective as an efficient, structured, and professional means of employee selection.

Keyword: Online Recruitment System, Employee Selection Efficiency, Human Resource Management, Candidate Quality, Applicant Experience

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas sistem rekrutmen *online* dalam meningkatkan efisiensi proses seleksi karyawan, ditinjau dari aspek waktu, pengelolaan data pelamar, kualitas kandidat, dan pengalaman pelamar. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Subjek penelitian terdiri atas 50 manajer *Human Resource Development* (HRD) dan 100 pelamar kerja yang terlibat dalam proses rekrutmen *online* pada beberapa Perusahaan XYZ di Sumatera Barat. Pengambilan sampel dilakukan secara purposive dengan kriteria perusahaan yang telah menggunakan sistem rekrutmen *online* minimal satu tahun dan pelamar yang mengikuti seleksi dalam enam bulan terakhir. Teknik pengumpulan data meliputi penyebaran kuesioner tertutup dan terbuka, wawancara singkat untuk klarifikasi, serta dokumentasi berupa laporan proses seleksi dan biaya rekrutmen. Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif untuk data kuantitatif dan analisis konten untuk data kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem rekrutmen *online* mampu mempercepat waktu proses seleksi, mempermudah dan mengefektifkan pengelolaan data pelamar, meningkatkan kesesuaian dan kualitas kandidat, serta memberikan pengalaman seleksi yang lebih baik bagi pelamar. Kesimpulannya, sistem rekrutmen *online* terbukti efektif sebagai sarana seleksi karyawan yang efisien, terstruktur, dan profesional.

Kata Kunci: Sistem Rekrutmen Online, Efisiensi Seleksi Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kualitas Kandidat, Pengalaman Pelamar

Diterima pada : 30 November 2025 Disetujui pada : 15 Desember 2025 Dipublikasi pada : 31 Desember 2025

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi telah membawa perubahan yang sangat signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam bidang manajemen sumber daya manusia (*human resource management*). Dalam organisasi modern, rekrutmen karyawan menjadi salah satu proses strategis yang menentukan kualitas sumber daya manusia serta keberhasilan operasional perusahaan secara keseluruhan (Alexandro, 2025; Sun, 2025). Proses rekrutmen yang efektif tidak hanya berfungsi untuk memperoleh kandidat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, tetapi juga berkontribusi terhadap efisiensi penggunaan waktu, biaya, dan sumber daya yang tersedia. Rekrutmen yang tidak terkelola dengan baik berpotensi menimbulkan pemborosan biaya, keterlambatan pengisian posisi strategis, serta penurunan produktivitas perusahaan (Al-Rifai, 2025; Morandini et al., 2025; Socoliuc et al., 2025).

Seiring dengan kemajuan teknologi digital, sistem rekrutmen *online* atau *online recruitment system* telah berkembang menjadi alternatif utama dalam menyederhanakan dan mempercepat proses seleksi karyawan. Sistem ini memanfaatkan jaringan internet dan teknologi informasi untuk menjangkau pelamar secara lebih luas tanpa dibatasi oleh ruang dan waktu (Li & Zhang, 2025; Mehannaoui et al., 2025). Melalui sistem rekrutmen *online*, perusahaan dapat mengurangi biaya administrasi, mempercepat proses penyaringan berkas, serta mengelola data pelamar secara lebih terstruktur, sistematis, dan akurat. Selain itu, pemanfaatan sistem digital memungkinkan perusahaan untuk

membangun basis data kandidat yang dapat digunakan kembali untuk kebutuhan rekrutmen di masa mendatang (Baranyi, 2025; Rageshnithin et al., 2025; Saxena et al., 2025).

Penggunaan sistem rekrutmen *online* telah menjadi fenomena global yang diterapkan oleh berbagai jenis organisasi, mulai dari perusahaan multinasional hingga usaha kecil dan menengah. Sistem ini menawarkan keunggulan berupa otomatisasi pada tahap awal seleksi, seperti penyaringan dokumen, pengisian formulir digital, serta pelaksanaan tes daring (*online assessment*) (Elbourhamy, 2025; Shen et al., 2025; Wang et al., 2025). Melalui pemanfaatan algoritme dan teknologi analitik, perusahaan dapat menilai kesesuaian kandidat berdasarkan kriteria tertentu secara lebih objektif. Dengan demikian, perekrut dapat lebih fokus pada tahap wawancara dan penilaian mendalam terhadap kandidat yang telah memenuhi kualifikasi awal, sehingga proses seleksi menjadi lebih efisien, terukur, dan transparan.

Selain meningkatkan efisiensi, sistem rekrutmen *online* juga berperan dalam menurunkan risiko kesalahan administrasi yang sering terjadi pada sistem rekrutmen konvensional. Kesalahan pencatatan data, kehilangan dokumen, dan ketidakkonsistenan informasi dapat diminimalkan melalui pengelolaan data secara digital (Ghosh & Karmakar, 2025; Khoei & Singh, 2025). Sistem ini juga memungkinkan pelacakan status kandidat secara real-time, sehingga proses rekrutmen menjadi lebih akuntabel dan transparan (Boldi et al., 2025; Kyriakidou et al., 2025). Namun demikian, efektivitas sistem rekrutmen *online* sangat bergantung pada kesiapan infrastruktur teknologi, kompetensi sumber daya manusia, serta

kesesuaian sistem dengan kebutuhan dan karakteristik organisasi.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji manfaat sistem rekrutmen *online*, terutama dari aspek percepatan proses seleksi dan pengurangan biaya operasional. Penelitian Campion & Campion (2025); Rodrik & Sandhu (2025) dan Singh et al. (2024) menunjukkan bahwa sistem ini mampu memperluas akses perusahaan terhadap kandidat menunjukkan berkualitas dan meningkatkan peluang memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian masih bersifat deskriptif dan belum mengevaluasi efektivitas sistem secara menyeluruh, khususnya dalam mengintegrasikan aspek efisiensi waktu, efisiensi biaya, dan kualitas kandidat secara simultan (Chidambararaj et al., 2025)

Di sisi lain, penerapan sistem rekrutmen *online* juga menghadirkan tantangan baru, terutama terkait keterbatasan interaksi langsung antara perekrut dan pelamar. Minimnya komunikasi tatap muka pada tahap awal seleksi dapat memengaruhi pengalaman pelamar (*candidate experience*), persepsi terhadap perusahaan, serta citra organisasi secara keseluruhan. Pengalaman pelamar yang kurang optimal berpotensi menurunkan minat kandidat berkualitas untuk melanjutkan proses seleksi atau melamar kembali di masa depan. Hal ini menunjukkan adanya celah penelitian yang signifikan terkait evaluasi efektivitas sistem rekrutmen *online* secara komprehensif serta identifikasi tantangan yang muncul dalam implementasinya (Al-kfairy, 2025; Karkaria et al., 2025; Kong et al., 2025)

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka tujuan utama

penelitian ini adalah untuk mengevaluasi efektivitas sistem rekrutmen *online* dalam meningkatkan efisiensi proses seleksi karyawan yang mencakup aspek waktu, biaya, dan kualitas kandidat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif (*descriptive quantitative approach*) dengan tujuan untuk mengevaluasi efektivitas sistem rekrutmen *online* dalam meningkatkan efisiensi proses seleksi karyawan. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran objektif dan terukur mengenai persepsi responden terhadap kinerja sistem rekrutmen *online* yang diterapkan oleh perusahaan. Melalui pendekatan kuantitatif deskriptif, penelitian ini berfokus pada pengumpulan dan analisis data numerik yang merepresentasikan tingkat efisiensi proses seleksi dari aspek waktu, biaya, dan kualitas kandidat tanpa melakukan perlakuan atau intervensi tertentu terhadap subjek penelitian (Riyanto & Hatmawan, 2020; Sugiyono, 2019).

Subjek penelitian terdiri atas manajer sumber daya manusia (*Human Resource Development/HRD*) dan pelamar kerja yang terlibat langsung dalam proses rekrutmen *online* pada beberapa Perusahaan XYZ di Sumatera Barat. Populasi penelitian meliputi seluruh perusahaan di wilayah Sumatera Barat yang telah menerapkan sistem rekrutmen *online* serta seluruh pelamar yang mengikuti proses seleksi melalui sistem tersebut. Pemilihan lokasi penelitian pada beberapa Perusahaan XYZ dilakukan untuk memperoleh gambaran yang lebih representatif mengenai efektivitas sistem rekrutmen *online* dalam konteks organisasi dengan

karakteristik dan kebutuhan yang berbeda.

Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian (Wulandari et al., 2025; Yusuf, 2016). Kriteria perusahaan sampel adalah perusahaan yang telah aktif menggunakan sistem rekrutmen *online* minimal selama satu tahun, sedangkan kriteria pelamar adalah individu yang mengikuti proses rekrutmen *online* dalam kurun waktu enam bulan terakhir. Berdasarkan kriteria tersebut, subjek penelitian terdiri atas 50 manajer HRD dari beberapa Perusahaan XYZ dan 100 pelamar kerja yang dipilih secara acak (*random sampling*) dari basis data pelamar yang tersedia, sehingga data yang diperoleh mencerminkan pengalaman dan persepsi yang beragam.

Teknik pengumpulan data utama dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner tertutup dan terbuka yang dirancang untuk mengukur persepsi responden terhadap efektivitas sistem rekrutmen *online* (Arikunto, 2014). Kuesioner tertutup digunakan untuk memperoleh data kuantitatif mengenai percepatan proses seleksi, pengurangan biaya operasional, kemudahan pengelolaan data pelamar, serta kualitas kandidat yang dihasilkan. Sementara itu, kuesioner terbuka digunakan untuk menggali pandangan responden terkait pengalaman pelamar (*candidate experience*) dan tantangan yang dihadapi selama proses rekrutmen *online*.

Selain kuesioner, data pendukung dikumpulkan melalui teknik dokumentasi dan wawancara singkat. Dokumentasi meliputi laporan proses seleksi karyawan, data biaya rekrutmen, serta catatan administrasi yang berkaitan dengan penggunaan sistem rekrutmen

online pada beberapa Perusahaan XYZ di Sumatera Barat. Wawancara singkat dilakukan secara terbatas untuk mengklarifikasi jawaban kuesioner dan memperdalam pemahaman terhadap temuan penelitian, terutama terkait kendala teknis dan nonteknis dalam implementasi sistem rekrutmen digital.

Analisis data kuantitatif dilakukan menggunakan statistik deskriptif (*descriptive statistics*), yang meliputi perhitungan nilai rata-rata, persentase, dan distribusi frekuensi jawaban responden (Abdussamad & Sik, 2021). Analisis ini bertujuan untuk menggambarkan tingkat efektivitas sistem rekrutmen *online* berdasarkan indikator efisiensi waktu, biaya, dan kualitas kandidat. Sementara itu, data kualitatif yang diperoleh dari pertanyaan terbuka dan wawancara dianalisis menggunakan metode analisis konten (*content analysis*) untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang berkaitan dengan pengalaman pelamar dan tantangan implementasi sistem.

Alat dan media yang digunakan dalam penelitian ini mencakup komputer, jaringan internet, perangkat lunak statistik, kuesioner daring, dokumen administrasi perusahaan, serta platform rekrutmen *online* yang digunakan oleh masing-masing Perusahaan XYZ. Alur penelitian dilaksanakan melalui beberapa tahap, yaitu tahap persiapan instrumen dan perizinan, tahap pengumpulan data, tahap pengolahan dan analisis data, serta tahap penyusunan dan pelaporan hasil penelitian. Dengan alur tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan evaluasi yang komprehensif terhadap efektivitas sistem rekrutmen *online* dalam meningkatkan efisiensi proses seleksi karyawan di beberapa Perusahaan XYZ di Sumatera Barat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tingkat Efisiensi Waktu Proses Seleksi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan sistem rekrutmen *online* memberikan dampak nyata terhadap percepatan waktu proses seleksi karyawan pada beberapa Perusahaan XYZ di Sumatera Barat. Berdasarkan data kuesioner yang diisi oleh manajer HRD, rata-rata waktu yang dibutuhkan sejak tahap pendaftaran pelamar hingga seleksi lanjutan mengalami pemangkasan yang signifikan dibandingkan proses konvensional. Mayoritas responden HRD menyatakan bahwa proses administrasi awal, seperti penerimaan berkas dan verifikasi dokumen, dapat dilakukan dalam waktu yang lebih singkat karena seluruh dokumen dikirim dan disimpan secara digital. Sistem *online recruitment* memungkinkan penyaringan awal dilakukan segera setelah pelamar mengunggah dokumen, tanpa menunggu pengumpulan berkas fisik.

Dari sisi pelamar, data menunjukkan bahwa persepsi terhadap kecepatan proses seleksi cenderung positif. Sebagian besar pelamar menyatakan bahwa mereka memperoleh informasi terkait status lamaran dalam waktu yang relatif cepat setelah pendaftaran. Kecepatan komunikasi antara perusahaan dan pelamar meningkat melalui pemanfaatan fitur notifikasi otomatis, surat elektronik (*email*), dan pesan berbasis sistem. Data kuesioner menunjukkan bahwa pelamar merasakan adanya kepastian jadwal seleksi yang lebih jelas, terutama pada tahap pemanggilan tes dan wawancara, sehingga mengurangi waktu tunggu yang

tidak pasti seperti yang sering terjadi pada metode rekrutmen manual.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa indikator ketepatan jadwal seleksi mengalami peningkatan dengan penerapan sistem rekrutmen *online*. Manajer HRD melaporkan bahwa sistem digital membantu pengaturan jadwal seleksi secara lebih terstruktur, mulai dari penjadwalan tes hingga wawancara. Data dokumentasi perusahaan memperlihatkan bahwa perubahan jadwal dapat diinformasikan kepada pelamar secara cepat dan serentak melalui sistem, sehingga meminimalkan keterlambatan dan pembatalan sepihak. Kecepatan penyaringan berkas, efektivitas komunikasi, dan ketepatan jadwal seleksi menjadi indikator utama yang menunjukkan efisiensi waktu proses seleksi berdasarkan hasil pengumpulan data penelitian.

Kemudahan dan Efektivitas Pengelolaan Data Pelamar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem rekrutmen *online* memberikan kemudahan yang signifikan dalam pengelolaan data pelamar pada beberapa Perusahaan XYZ di Sumatera Barat. Data kuesioner dari manajer HRD memperlihatkan bahwa penyimpanan data pelamar menjadi lebih rapi dan terorganisasi karena seluruh dokumen, seperti surat lamaran, *curriculum vitae*, dan dokumen pendukung lainnya tersimpan dalam basis data digital. Sistem *online recruitment* memungkinkan pengelompokan data secara otomatis berdasarkan posisi yang dilamar, tahap seleksi, dan waktu pendaftaran, sehingga mempermudah proses penelusuran data tanpa harus melakukan pencatatan manual.

Selain kerapian penyimpanan, hasil penelitian juga menunjukkan

tingginya tingkat kemudahan dalam pencarian kandidat. Manajer HRD menyatakan bahwa fitur pencarian (*search feature*) dan penyaringan (*filtering*) pada sistem rekrutmen *online* memudahkan mereka menemukan kandidat sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Data menunjukkan bahwa pencarian kandidat dapat dilakukan berdasarkan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan tertentu, serta hasil seleksi awal. Proses ini dinilai lebih cepat dan efisien dibandingkan pencarian berkas fisik, serta mengurangi risiko terlewatnya kandidat yang potensial akibat keterbatasan waktu atau volume data yang besar.

Hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa tingkat akurasi data pelamar dinilai lebih baik melalui penggunaan sistem rekrutmen *online*. Mayoritas responden HRD menyatakan bahwa data yang diterima lebih lengkap dan konsisten karena pelamar mengisi formulir secara mandiri melalui sistem digital. Selain itu, kemampuan sistem dalam memfilter kandidat sesuai kriteria awal seleksi membantu HRD menyaring pelamar yang tidak memenuhi persyaratan sejak tahap awal. Temuan ini menunjukkan bahwa sistem rekrutmen *online* mendukung proses administratif seleksi karyawan secara lebih sistematis, terkontrol, dan berbasis data yang terstruktur.

Kualitas Kandidat yang Dihasilkan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem rekrutmen *online* berpengaruh terhadap kualitas kandidat yang diperoleh oleh beberapa Perusahaan XYZ di Sumatera Barat. Data kuesioner dari manajer HRD memperlihatkan bahwa sebagian besar kandidat yang lolos ke tahap seleksi lanjutan dinilai

memiliki tingkat kesesuaian yang baik dengan kualifikasi jabatan yang dibutuhkan. Kesesuaian tersebut meliputi latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, serta keterampilan teknis yang tercantum dalam deskripsi pekerjaan. Sistem *online recruitment* memungkinkan penyaringan awal berdasarkan kriteria tersebut, sehingga kandidat yang diproses pada tahap berikutnya umumnya telah memenuhi persyaratan dasar yang ditetapkan perusahaan.

Selain kesesuaian kualifikasi, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kandidat yang dihasilkan melalui sistem rekrutmen *online* dinilai memiliki kesiapan kompetensi awal yang relatif baik. Berdasarkan persepsi HRD, kandidat menunjukkan pemahaman awal terhadap tugas dan tanggung jawab posisi yang dilamar, serta mampu mengikuti tahapan seleksi lanjutan dengan baik. Data dokumentasi perusahaan memperlihatkan bahwa hasil tes awal dan wawancara pendahuluan menunjukkan tingkat kelulusan yang lebih terarah, karena kandidat telah melalui proses seleksi administratif dan kompetensi awal secara digital sebelum memasuki tahap tatap muka atau wawancara mendalam.

Hasil penelitian juga menggambarkan persepsi HRD terhadap potensi kinerja kandidat yang direkrut melalui sistem rekrutmen *online*. Mayoritas responden HRD menyatakan bahwa kandidat yang dihasilkan memiliki potensi untuk berkembang dan beradaptasi dengan lingkungan kerja perusahaan. Penilaian ini didasarkan pada hasil seleksi lanjutan, seperti wawancara dan penilaian kompetensi, yang menunjukkan kemampuan komunikasi, kesiapan kerja, serta kesesuaian nilai kandidat dengan

kebutuhan organisasi. Data tersebut menunjukkan bahwa sistem rekrutmen *online* tidak hanya berperan dalam meningkatkan efisiensi proses seleksi, tetapi juga mendukung perusahaan dalam memperoleh kandidat dengan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan operasional.

Pengalaman Pelamar dalam Mengikuti Rekrutmen Online

Hasil penelitian dari sisi pelamar menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai sistem rekrutmen *online* mudah digunakan (*user friendly*). Data kuesioner memperlihatkan bahwa pelamar tidak mengalami kesulitan berarti dalam proses pendaftaran, pengisian formulir digital, maupun pengunggahan dokumen pendukung seperti *curriculum vitae* dan sertifikat. Antarmuka sistem dinilai cukup jelas dan terstruktur, sehingga pelamar dapat mengikuti setiap tahapan seleksi secara mandiri tanpa membutuhkan bantuan langsung dari pihak perusahaan. Kemudahan penggunaan sistem ini menjadi aspek utama yang memengaruhi kenyamanan pelamar selama mengikuti proses rekrutmen *online*.

Selain kemudahan penggunaan, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pelamar menilai kejelasan informasi yang disampaikan melalui sistem rekrutmen *online* berada pada kategori baik. Informasi terkait persyaratan jabatan, tahapan seleksi, serta jadwal pelaksanaan tes dan wawancara disampaikan secara tertulis melalui sistem digital dan *email* pemberitahuan. Data menunjukkan bahwa sebagian besar pelamar memahami alur seleksi yang harus dilalui serta mengetahui status lamaran mereka pada setiap tahap proses. Kejelasan informasi tersebut membantu pelamar dalam mempersiapkan diri

secara lebih terencana dan mengurangi ketidakpastian selama menunggu hasil seleksi.

Hasil penelitian juga mengungkapkan persepsi pelamar terhadap kecepatan umpan balik (*feedback*) dan tingkat kepuasan mereka terhadap proses seleksi secara keseluruhan. Mayoritas pelamar menyatakan bahwa mereka menerima pemberitahuan hasil seleksi dalam waktu yang relatif singkat setelah mengikuti setiap tahapan. Umpan balik yang diberikan melalui sistem digital dinilai cukup membantu karena pelamar tidak perlu menunggu dalam jangka waktu yang lama tanpa informasi. Tingkat kepuasan pelamar terhadap proses rekrutmen *online* menunjukkan bahwa sistem ini memberikan pengalaman seleksi yang lebih praktis, transparan, dan terorganisasi dibandingkan metode rekrutmen manual.

Pembahasan

Hasil penelitian mengenai tingkat efisiensi waktu proses seleksi menunjukkan bahwa penerapan sistem rekrutmen *online* mampu mempercepat tahapan seleksi karyawan secara signifikan, terutama pada fase administrasi awal dan komunikasi antara perusahaan dan pelamar. Temuan ini sejalan dengan penelitian Krishnan et al. (2025) dan Vissing et al. (2025) yang menyatakan bahwa digitalisasi proses rekrutmen berkontribusi langsung terhadap penghematan waktu seleksi karena proses verifikasi dokumen dan penyaringan awal dapat dilakukan secara otomatis. Kecepatan penyaringan berkas dan ketepatan jadwal seleksi yang ditemukan dalam penelitian ini memperkuat pandangan bahwa *online recruitment* mampu mengurangi waktu tunggu yang tidak produktif, baik bagi

HRD maupun pelamar, sehingga proses seleksi menjadi lebih terstruktur dan efisien.

Pada aspek kemudahan dan efektivitas pengelolaan data pelamar, hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem rekrutmen *online* membantu HRD dalam menyimpan, mengelola, dan menelusuri data pelamar secara lebih rapi dan akurat. Temuan ini mendukung hasil penelitian Vignieri & Santoni (2025) dan Yulistiyanto et al. (2025) yang menyebutkan bahwa sistem rekrutmen berbasis digital memungkinkan pengelolaan data secara terintegrasi dan meminimalkan kesalahan administratif. Kemampuan sistem dalam memfilter kandidat sesuai kriteria juga memperlihatkan bahwa teknologi berperan penting dalam mendukung pengambilan keputusan awal secara lebih objektif dan berbasis data (*data driven decision*), terutama ketika perusahaan dihadapkan pada jumlah pelamar yang besar.

Pembahasan mengenai kualitas kandidat yang dihasilkan menunjukkan bahwa sistem rekrutmen *online* tidak hanya berfokus pada efisiensi proses, tetapi juga berdampak pada kesesuaian kandidat dengan kebutuhan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan El-Deeb et al. (2025) dan Jayachandran et al. (2025) yang mengungkapkan bahwa *e-recruitment* mampu memperluas jangkauan kandidat berkualitas dan meningkatkan peluang perusahaan memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi jabatan. Penyaringan awal berbasis sistem memungkinkan perusahaan memfokuskan proses seleksi lanjutan pada kandidat yang telah memenuhi standar kompetensi dasar, sehingga kualitas kandidat yang masuk ke tahap berikutnya menjadi lebih terarah dan

relevan dengan kebutuhan operasional perusahaan.

Selanjutnya, hasil penelitian terkait pengalaman pelamar dalam mengikuti rekrutmen *online* menunjukkan bahwa kemudahan penggunaan sistem, kejelasan informasi, serta kecepatan umpan balik memberikan pengalaman seleksi yang lebih positif bagi pelamar. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ghorbanzadeh et al. (2026) dan Priyadarsini & S.S (2025) yang menekankan bahwa *candidate experience* merupakan faktor penting dalam sistem rekrutmen digital karena berpengaruh terhadap persepsi pelamar terhadap profesionalisme dan citra perusahaan. Pengalaman pelamar yang positif tidak hanya berdampak pada kepuasan individu selama proses seleksi, tetapi juga berpotensi meningkatkan daya tarik perusahaan bagi kandidat berkualitas di masa depan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas sistem rekrutmen *online* tidak dapat dilihat dari satu aspek saja, melainkan dari keterpaduan antara efisiensi waktu, pengelolaan data, kualitas kandidat, dan pengalaman pelamar. Hal ini sejalan dengan pandangan Gong et al. (2025) dan Zhang et al. (2025) yang menyatakan bahwa keberhasilan penerapan teknologi dalam manajemen sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kemampuan sistem dalam menjawab kebutuhan organisasi secara menyeluruh. Dengan demikian, sistem rekrutmen *online* yang diterapkan pada beberapa Perusahaan XYZ di Sumatera Barat menunjukkan peran strategis sebagai alat pendukung seleksi karyawan yang lebih efektif, profesional, dan adaptif terhadap dinamika dunia kerja modern.

KESIMPULAN

3534034

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem rekrutmen *online* pada beberapa Perusahaan XYZ di Sumatera Barat terbukti efektif dalam meningkatkan efisiensi proses seleksi karyawan. Sistem ini mampu mempercepat waktu seleksi melalui penyaringan berkas dan komunikasi yang lebih cepat, mempermudah serta mengefektifkan pengelolaan data pelamar secara terstruktur dan akurat, serta membantu perusahaan memperoleh kandidat yang memiliki kesesuaian kualifikasi dan kesiapan kompetensi awal yang baik. Selain itu, dari sisi pelamar, sistem rekrutmen *online* memberikan pengalaman seleksi yang lebih praktis, transparan, dan terorganisasi melalui kemudahan penggunaan sistem, kejelasan informasi, serta kecepatan umpan balik. Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa sistem rekrutmen *online* tidak hanya berkontribusi pada efisiensi administratif, tetapi juga berperan strategis dalam mendukung kualitas proses seleksi dan penguatan citra profesional perusahaan.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdussamad, H. Z., & Sik, M. S. (2021). *Metode penelitian kualitatif*. CV. Syakir Media Press.
- Al-kfairy, M. (2025). Strategic Integration of Generative AI in Organizational Settings: Applications, Challenges, and Adoption Requirements. *IEEE Engineering Management Review*, 53(6), 80–97. <https://doi.org/10.1109/EMR.2025>.
- Al-Rifai, M. (2025). Application of the DMAIC methodology and lean six sigma (LSS) tools to improve recruitment cycle time. *Measuring Business Excellence*, 29(3), 586–608. <https://doi.org/10.1108/MBE-09-2024-0142>
- Alexandro, R. (2025). Strategic human resource management in the digital economy era: an empirical study of challenges and opportunities among MSMEs and startups in Indonesia. *Cogent Business & Management*, 12(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2025.2528436>
- Arikunto, S. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (mixed methods)*. Bandung : Alfabeta.
- Baranyi, V. (2025). Systematic literature review on the digital transformation of the personnel selection process. *German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift Für Personalforschung*. <https://doi.org/10.1177/23970022251363012>
- Boldi, A., Silacci, A., Rapp, A., & Caon, M. (2025). Designing for transparency: a web job board for e-recruitment to explore job seekers' privacy behaviours. *Behaviour & Information Technology*, 44(12), 3038–3063. <https://doi.org/10.1080/0144929X.2024.2427111>
- Campion, E. D., & Campion, M. A. (2025). Using Practice Employment Tests in Recruitment

- and Selection to Equalize Preparation Opportunities. *Human Resource Management*, 64(3), 879–899.
<https://doi.org/10.1002/hrm.22287>
- Chidambararaj, N., Shanmugapriya, S., Suresh, K., & Veeramani, V. P. (2025). Mitigating congestion management in power systems with high renewable integration using hybrid approach. *Journal of Energy Storage*, 118, 116089.
<https://doi.org/10.1016/j.est.2025.116089>
- El-Deeb, R. H., Abdelmoez, W., & El-Bendary, N. (2025). Enhancing E-Recruitment Recommendations Through Text Summarization Techniques. *Information*, 16(4), 333.
<https://doi.org/10.3390/info16040333>
- Elbourhamy, D. M. (2025). Automated evaluation systems to enhance exam quality and reduce test anxiety. *PeerJ Computer Science*, 11, e2666.
<https://doi.org/10.7717/peerj-cs.2666>
- Ghorbanzadeh, D., Radhakrishnan, L. C., Prasad, K., Alkhayet, A., Yajid, M. S. A., & Dhaliwal, A. S. (2026). Enhancing intentions to apply for job through social media: the mediating role of employer attractiveness and person-organization fit. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 18(1), 151–169.
<https://doi.org/10.1108/APJBA-11-2024-0619>
- Ghosh, B., & Karmakar, S. (2025). Digitalized Document Management System for Construction Claims and Disputes to Enhance the Smoothness of Advanced Construction Projects Using the Building Information Modeling Integrated Framework. *Journal of Legal Affairs and Dispute Resolution in Engineering and Construction*, 17(1).
<https://doi.org/10.1061/JLADAH.LADR-1203>
- Gong, Q., Fan, D., & Bartram, T. (2025). Integrating artificial intelligence and human resource management: a review and future research agenda. *The International Journal of Human Resource Management*, 36(1), 103–141.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2024.2440065>
- Jayachandran, A., Dhamodaran, S., Thangam, I., & Jegatheesan, R. (2025). Evaluating the effectiveness of E-recruitment in IT companies: Overcoming technological constraints and regulatory compliance. *Information Development*.
<https://doi.org/10.1177/02666669251328297>
- Karkaria, V., Tsai, Y.-K., Chen, Y.-P., & Chen, W. (2025). An optimization-centric review on integrating artificial intelligence and digital twin technologies in manufacturing. *Engineering Optimization*, 57(1), 161–207.
<https://doi.org/10.1080/0305215X.2024.2434201>
- Khoei, T. T., & Singh, A. (2025). Data reduction in big data: a survey of methods, challenges and future

- directions. *International Journal of Data Science and Analytics*, 20(3), 1643–1682.
<https://doi.org/10.1007/s41060-024-00603-z>
- Kong, J., Hwang, J., & Kim, H. (2025). Building smarter cities together: Government-to-government partnerships in the development of smart cities. *Cities*, 156, 105532. <https://doi.org/10.1016/j.cities.2024.105532>
- Krishnan, R., Phan, P. Y., Krishnan, S. N., Agarwal, R., & Sohal, A. (2025). Industry 4.0-driven business model innovation for supply chain sustainability: An exploratory case study. *Business Strategy and the Environment*, 34(1), 276–295. <https://doi.org/10.1002/bse.3970>
- Kyriakidou, O., Goumas, B., Manteli, M., & Tasoula, E. (2025). *AI and the Future of Work: Bridging Divides for Marginalised Workers* (pp. 205–224). <https://doi.org/10.1108/S2051-233320250000012023>
- Li, P., & Zhang, L. (2025). Application of big data technology in enterprise information security management. *Scientific Reports*, 15(1), 1022. <https://doi.org/10.1038/s41598-025-85403-6>
- Mehannaoui, R., Mouss, K. N., Aksa, K., Benchine, H., & Ismail, S. (2025). A holochain-based IoT-enabled agri-food traceability system: application in the recombined milk supply chain. *International Journal of Information Technology*. <https://doi.org/10.1007/s41870-024-02396-7>
- Morandini, S., Fraboni, F., Hall, M., Quintana-Amate, S., & Pietrantoni, L. (2025). Human factors and emerging needs in aerospace manufacturing planning and scheduling. *Cognition, Technology & Work*, 27(1–2), 59–77. <https://doi.org/10.1007/s10111-024-00785-3>
- Priyadarsini, P., & S.S, S. (2025). Role of recruitment analytics in optimizing candidate experience and employer brand image: a HC BRidge Framework perspective. *Future Business Journal*, 11(1), 221. <https://doi.org/10.1186/s43093-025-00642-3>
- Rageshnithin, A., Vanmathi, C., & Mangayarkarasi, R. (2025). Cross-border candidate credential verification using ZKP and blockchain Ethereum and Polygon perspectives: a scalable solution for authentic global corporate interviews. *Frontiers in Blockchain*, 8. <https://doi.org/10.3389/fbloc.2025.1669666>
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode riset penelitian kuantitatif penelitian di bidang manajemen, teknik, pendidikan dan eksperimen*. Deepublish.
- Rodrik, D., & Sandhu, R. (2025). Servicing Development: Productive Upgrading of Labor-Absorbing Services in Developing Economies. *Global Policy*, 16(2), 306–318. <https://doi.org/10.1111/1758-5899.70003>

- Saxena, D. D., Shah, D. J., Singh, V. K., Yadav, H., & Singh, V. K. (2025). Transforming Placement Workflow: Springboot Approach to Campus Recruitment Management. *2025 International Conference on Next Generation Communication & Information Processing (INCIP)*, 909–913. <https://doi.org/10.1109/INCIP64058.2025.11020406>
- Shen, X., Wang, L., Li, Z., Chen, Y., Zhao, W., Sun, D., Wang, J., & Ruan, W. (2025). PentestAgent: Incorporating LLM Agents to Automated Penetration Testing. *Proceedings of the 20th ACM Asia Conference on Computer and Communications Security*, 375–391. <https://doi.org/10.1145/3708821.3733882>
- Singh, R., Guan, T. G., Ravesangar, K., & Joshi, A. (2024). *Artificial Intelligence Adoption for Sustainable HRM in HealthCare Industry: A Conceptual Review* (pp. 231–251). https://doi.org/10.1007/978-981-97-9555-0_12
- Socoliuc, B. F., Suciu, A. A., Popescu, M. E., Plesea, D. A., & Nicolae, F. (2025). Shipyard Manpower Digital Recruitment: A Data-Driven Approach for Norwegian Stakeholders. *Economies*, 13(1), 16. <https://doi.org/10.3390/economies13010016>
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan)*. CV. Alfabeta.
- Sun, Z. (2025). Determining human resource management key indicators and their impact on organizational performance using deep reinforcement learning. *Scientific Reports*, 15(1), 5690. <https://doi.org/10.1038/s41598-025-86910-2>
- Vignieri, V., & Santoni, R. (2025). Is digital transformation a catalyst of knowledge assets for public value creation? *Journal of Intellectual Capital*, 1–31. <https://doi.org/10.1108/JIC-03-2025-0091>
- Vissing, K. N., Knoll, M. H., & Hertzum, M. (2025). Benefits slippage: The yearlong process of implementing electronic document management in a Danish municipality. *Government Information Quarterly*, 42(3), 102051. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2025.102051>
- Wang, F., Arora, C., Tantithamthavorn, C., Huang, K., & Aleti, A. (2025). Requirements-Driven Automated Software Testing: A Systematic Review. *ACM Transactions on Software Engineering and Methodology*. <https://doi.org/10.1145/3767739>
- Wulandari, E. R. N., Asriningtias, S. R., Widia, I. D. M., Pratiwi, A. I., & Alfarhisi, Z. P. (2025). *Metode Penelitian Terapan: Implementasinya dalam Pendidikan Vokasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Yulistiyanto, M. T. A., Mansur, A., Nur Cahyo, W., & Ramadhan, F. A. (2025). Development of smart



logistic framework for blood donor information system based on Internet of Things. *OPSI*, 18(1), 213–230.

<https://doi.org/10.31315/opsi.v18i1.14732>

Yusuf, A. M. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif & penelitian gabungan*. Prenada Media.

Zhang, P., Dillard, N., & Cavallo, T. (2025). Navigating the Limitations of Algorithmic Management: An Integrative Framework of Sociotechnical Systems Theory (STS) and Strategic HRD. *Human Resource Development Review*, 24(3), 279–303. <https://doi.org/10.1177/15344843251320252>