BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan teknologi informasi telah membawa perubahan mendasar dalam praktik manajemen sumber daya manusia (MSDM), baik dari sisi operasional maupun strategis. Teknologi tidak lagi sekadar berfungsi sebagai alat pendukung administrasi, melainkan menjadi instrumen penting dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM secara menyeluruh. Pemanfaatan sistem digital memungkinkan perusahaan mengelola data karyawan secara lebih akurat, mempercepat proses kerja, serta mendukung pengambilan keputusan berbasis data. Selain itu integrasi teknologi dalam MSDM mendorong terciptanya proses yang lebih transparan, efisien, dan adaptif terhadap dinamika lingkungan bisnis, sehingga organisasi mampu merespons perubahan kebutuhan tenaga kerja dengan lebih cepat dan tepat (Asari et al., 2023).

Salah satu komponen paling krusial dalam manajemen SDM yang terpengaruh oleh arus digitalisasi adalah proses rekrutmen. Transformasi dari metode konvensional menuju digital menandai upaya organisasi untuk mempercepat pencarian talenta, memperluas jangkauan kandidat, serta mengurangi kesalahan administratif (Rehman et al., 2022). Melalui digitalisasi menjadikan proses seleksi dapat dilakukan secara lebih sistematis dan terukur, sehingga kualitas tenaga kerja yang direkrut dapat lebih sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Digitalisasi rekrutmen menjadi

tonggak penting dalam mewujudkan efisiensi dan profesionalisme pengelolaan SDM di era modern.

Perusahaan global kini berlomba-lomba mengimplementasikan teknologi rekrutmen berbasis digital seperti *Applicant Tracking System (ATS)*, wawancara daring, dan tes psikometri berbasis komputer. Penggunaan sistem tersebut memungkinkan proses seleksi dilakukan secara terstandar dan objektif. Selain itu perusahaan dapat dengan mudah memantau riwayat lamaran, mengelola database kandidat, dan melakukan analisis prediktif terhadap kecocokan calon karyawan (Merwe et al., 2024). Hal ini menjadikan rekrutmen digital sebagai solusi strategis dalam meningkatkan kualitas keputusan perekrutan dan memperkuat citra perusahaan sebagai *modern employer*.

Selain berperan dalam efisiensi dalam proses digitalisasi juga berperan dalam meningkatkan pengalaman kandidat (*candidate experience*) melalui transparansi proses, notifikasi otomatis, dan komunikasi dua arah yang lebih cepat. Calon pelamar kini dapat memantau status lamaran mereka, mengunggah dokumen secara daring, serta mengikuti wawancara tanpa batasan geografis (Rehman et al., 2022). Fenomena ini membentuk budaya rekrutmen yang lebih inklusif dan berorientasi pada kenyamanan pengguna. Perubahan ini sekaligus menunjukkan bagaimana digitalisasi bukan sekadar alat, tetapi bagian dari strategi pengelolaan SDM yang berkelanjutan dan adaptif terhadap era industri 4.0 (Rachman et al., 2024).

Pada lini bidang yang lain penerapan digitalisasi dalam rekrutmen juga menghadapi sejumlah tantangan. Tidak semua perusahaan memiliki kesiapan infrastruktur teknologi yang memadai atau sumber daya manusia yang kompeten dalam pengelolaannya (Baker et al., 2022). Beberapa organisasi masih terjebak pada metode semi-digital di mana proses pencatatan kandidat sudah berbasis digital tetapi proses seleksi dan wawancara tetap dilakukan manual. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara potensi teknologi dan implementasinya di lapangan yang berdampak pada efektivitas keseluruhan sistem rekrutmen.

Perusahaan *outsourcing* memiliki karakteristik unik dalam proses rekrutmen karena mereka tidak hanya merekrut untuk kebutuhan internal tetapi juga untuk memenuhi permintaan klien dari berbagai sektor (Santosa et al., 2022). Hal ini menuntut efisiensi tinggi dalam proses administrasi dan seleksi tenaga kerja. Sayangnya berdasarkan hasil studi pra-riset pada perusahaan *outsourcing* memberikan gambaran belum sepenuhnya mengoptimalkan teknologi digital untuk menunjang proses tersebut. Mereka masih mengandalkan brosur manual, seleksi berkas fisik, dan pencatatan manual, yang berdampak pada tingginya potensi kesalahan administratif serta keterlambatan pengisian tenaga kerja.

Kondisi tersebut merefleksikan adanya kesenjangan antara kesiapan teknologi yang dimiliki organisasi dengan tingkat pemanfaatannya dalam praktik rekrutmen sehari-hari. Walaupun teknologi telah diposisikan sebagai elemen strategis dalam manajemen sumber daya manusia, pada

kenyataannya banyak perusahaan belum memiliki pola implementasi yang terstruktur dan berorientasi jangka panjang. Digitalisasi masih bersifat parsial dan belum sepenuhnya melekat dalam kebijakan internal, standar operasional prosedur, maupun kebiasaan kerja organisasi. Situasi ini menyebabkan proses rekrutmen belum berjalan secara optimal khususnya dalam hal efisiensi waktu, konsistensi proses, serta pengelolaan data kandidat secara sistematis.

Fenomena serupa juga ditemukan pada PT Sumber Abadi Karya di mana penerapan digitalisasi rekrutmen belum sepenuhnya selaras dengan kapasitas teknologi yang tersedia. Meskipun perusahaan telah memanfaatkan platform digital dalam proses pencarian tenaga kerja, implementasinya masih terbatas dan belum terintegrasi secara menyeluruh dalam sistem pengelolaan SDM. Akibatnya proses rekrutmen masih menghadapi kendala seperti kurang efektifnya pengarsipan data pelamar dan belum optimalnya pemeliharaan database kandidat secara berkelanjutan. Kondisi ini menunjukkan bahwa digitalisasi rekrutmen di PT Sumber Abadi Karya masih memerlukan penguatan dari sisi perencanaan, sistem, dan kebijakan agar dapat berjalan lebih efisien dan berkelanjutan (Wu et al., 2021). Keadaan tersebut menjadi alasan perlunya memahami lebih dalam setiap alur implementasi digitalisasi dalam proses rekrutmen di perusahaan *outsourcing* yang juga diperkuat dengan hasil studi pra riset pada diagram berikut.

Gambar 1.1 Hasil Pra Riset Proses Digitalisasi Rekrutmen

Sumber: Diolah dari Hasil Kuesioner Pra Riset oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil studi pra riset yang melibatkan 20 karyawan PT Sumber Abadi Karya, dapat diketahui bahwa penerapan digitalisasi dalam proses rekrutmen belum berjalan secara optimal. Hal ini tercermin dari persepsi responden yang menunjukkan bahwa hanya 25% karyawan menyatakan "Setuju" bahwa proses rekrutmen telah sepenuhnya berbasis sistem digital. Sementara itu, sebagian besar responden menyatakan ketidaksetujuan, dengan 45% menjawab "Tidak Setuju" dan 30% "Sangat Tidak Setuju". Data tersebut mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan masih merasakan kuatnya dominasi proses manual dalam berbagai tahapan rekrutmen, seperti pengumpulan berkas, seleksi awal, maupun komunikasi dengan pelamar.

Kondisi ini menunjukkan bahwa proses transformasi digital dalam rekrutmen belum terdistribusi secara merata di lingkungan perusahaan. Digitalisasi yang diterapkan cenderung bersifat parsial dan belum sepenuhnya terintegrasi dalam sistem kerja SDM secara menyeluruh. Selain

keterbatasan penggunaan sistem digital, temuan ini juga mencerminkan adanya kesenjangan pemahaman dan kesiapan sumber daya manusia dalam mengadopsi teknologi rekrutmen. Oleh karena itu diperlukan upaya yang lebih terstruktur, baik dalam pengembangan sistem digital maupun peningkatan kompetensi SDM, agar implementasi digitalisasi rekrutmen dapat berjalan lebih efektif dan berkelanjutan (Rachman et al., 2024).

Temuan tersebut diperkuat oleh hasil wawancara dengan staf HR dari perusahaan *outsourcing* PT Sumber Abadi Karya menjelaskan bahwa saat ini proses pelaksanaan rekrutmen masih dilakukan semi-digital. Beliau menjelaskan bahwa salah satu tahapan dalam pelaksanaan rekrutmen adalah proses administrasi kandidat. Proses administrasi seleksi kandidat di PT Sumber Abadi Karya masih dilakukan secara manual sehingga berpotensi menimbulkan risiko *human error* yang signifikan. Ketika HR menyeleksi berkas satu per satu tanpa dukungan otomatisasi, kesalahan entri data, kelalaian memeriksa dokumen penting, atau pencampuran urutan kandidat lebih mudah terjadi. Selain itu alur manual membutuhkan waktu lebih lama sehingga *throughput* rekrutmen menurun yang turut berpotensi menghambat respons terhadap kebutuhan mendesak klien. Akumulasi kesalahan kecil tersebut pada akhirnya memengaruhi kualitas keputusan rekrutmen dan citra perusahaan (Schorer et al., 2017).

Berdasarkan hasil wawancara dalam studi pra-riset yang dilakukan dengan staf HR di PT Sumber Abadi Karya ditemukan penggunaan *job portal* yang belum optimal karena jumlah pelamar yang masuk lebih rendah

dibanding dengan metode konvensional. Fenomena rendahnya jumlah pelamar melalui *job portal* pada perusahaan *outsourcing* dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama adalah karakteristik calon pelamar yang dituju. Beliau menjelaskan sebagai contoh untuk posisi *driver* yang cenderung tidak aktif mencari pekerjaan melalui *platform* daring, melainkan mengandalkan jaringan lokal atau rekomendasi. Kedua *employer branding* perusahaan *outsourcing* mungkin belum cukup kuat di ranah digital, sehingga calon pelamar kurang terdorong melamar secara online. Beberapa kondisi yang ditemukan tersebut sejalan dengan hasil studi pra riset yang dimuat dalam diagram berikut:

Gambar 1.2 Hasil Pra Riset Standar Seleksi Internal Perusahaan

Sumber: Diolah dari Hasil Kuesioner Pra Riset oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil studi pendahuluan terhadap 20 karyawan PT Sumber Abadi Karya, diketahui bahwa persepsi mengenai efektivitas dan efisiensi proses rekrutmen masih beragam. Sebanyak 25% responden menyatakan “Setuju” bahwa proses rekrutmen telah berjalan efektif dan efisien, sementara 55% “Tidak Setuju” dan 20% “Sangat Tidak Setuju”.

Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum merasakan optimalisasi dalam pelaksanaan rekrutmen. Hal tersebut mengindikasikan adanya kendala dalam alur kerja, seperti proses administrasi yang masih manual, keterbatasan tenaga HR, serta belum maksimalnya pemanfaatan sistem digital dalam mempercepat dan mengefisienkan tahapan seleksi kandidat.

Merujuk pada hasil observasi dan wawancara dalam studi pra-riset di PT Sumber Abadi Karya, ditemukan permasalahan baru yang turut menyebabkan proses rekrutmen belum berjalan secara efektif dan efisien, khususnya dalam aspek pengelolaan data pelamar. Arsip data kandidat belum terdigitalisasi secara berkelanjutan, sehingga perusahaan tidak memiliki database pelamar yang dapat dimanfaatkan dalam jangka panjang. Praktik pengarsipan yang masih bersifat manual, seperti penyimpanan CV dalam bentuk fisik yang hanya dipertahankan selama kurang lebih tiga bulan sebelum dimusnahkan, berimplikasi pada hilangnya jejak kandidat potensial yang sebelumnya telah melalui proses seleksi. Kondisi ini menghambat perusahaan dalam membangun talent pool yang seharusnya dapat menjadi sumber rekrutmen alternatif untuk kebutuhan tenaga kerja di masa mendatang.

Terjadinya kondisi tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain keterbatasan sistem digital yang mendukung penyimpanan dan pengelolaan data pelamar secara terintegrasi, serta belum adanya kebijakan internal yang mengatur pengarsipan data rekrutmen berbasis digital. Selain

itu, keterbatasan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi pengelolaan sistem informasi rekrutmen juga menjadi faktor penghambat, sehingga perusahaan masih bergantung pada prosedur konvensional. Faktor lain yang turut berkontribusi adalah orientasi rekrutmen yang cenderung bersifat jangka pendek, yakni hanya berfokus pada pemenuhan kebutuhan tenaga kerja saat ini tanpa mempertimbangkan strategi pengelolaan kandidat potensial untuk kebutuhan jangka panjang. Akibatnya proses rekrutmen harus selalu dimulai dari awal, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya waktu, biaya, dan beban kerja bagian SDM (Ramadhani & Rizqi, 2024).

Kebijakan pengarsipan CV dilatarbelakangi oleh kekhawatiran terkait perlindungan data atau keterbatasan ruang penyimpanan fisik tetapi dari sisi strategis hal tersebut menghambat kemampuan perusahaan membangun database kandidat yang tersegmentasi. Tanpa arsip jangka panjang, proses rekrutmen menjadi repetitif dan memerlukan waktu ekstra untuk mencari kembali calon yang sebelumnya pernah mengajukan lamaran (Rehman et al., 2022).

Urgensi penelitian ini didasari oleh semakin meningkatnya peran digitalisasi dalam proses rekrutmen tenaga kerja di berbagai sektor. Berbagai studi seperti Sulaeman et al. (2023) dan Ramadhani dan Rizqi (2024) menegaskan bahwa digitalisasi mampu meningkatkan efisiensi, transparansi, dan kecepatan dalam proses rekrutmen. Namun sebagian besar penelitian tersebut berfokus pada efektivitas sistem digital di perusahaan

umum, bukan pada konteks perusahaan outsourcing yang memiliki karakteristik kebutuhan tenaga kerja dinamis dan bergantung pada permintaan klien. Dengan demikian diperlukan penelitian yang lebih mendalam mengenai implementasi digitalisasi rekrutmen pada sektor ini.

Penelitian Buenadicha-Mateos et al. (2019), Rehman et al. (2022), Wijaya et al. (2023) menyoroti bagaimana teknologi dan *employer branding* berperan penting dalam menarik kandidat melalui sistem digital. Namun, penelitian-penelitian tersebut cenderung menitik beratkan pada aspek strategis dan persepsi kandidat, bukan pada proses administratif dan teknis implementasinya. Padahal dalam praktiknya, banyak perusahaan di Indonesia masih menghadapi hambatan seperti sistem semi-digital, ketidaksiapan SDM, dan keterbatasan infrastruktur teknologi. Hal ini menunjukkan adanya celah penelitian pada aspek operasional digitalisasi rekrutmen di tingkat perusahaan penyedia tenaga kerja.

Penelitian Kroll et al. (2021) dan Ninawati et al. (2024) mengungkap faktor-faktor yang memengaruhi proses rekrutmen serta potensi bias dalam tren rekrutmen modern. Meskipun memberikan kontribusi teoretis, kedua penelitian tersebut belum menyoroti kesenjangan antara kebijakan digitalisasi dan penerapan nyatanya dalam lingkungan kerja dengan sumber daya terbatas seperti *outsourcing*. Oleh karena itu penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis sejauh mana implementasi digitalisasi rekrutmen diterapkan, kendala yang dihadapi, serta bagaimana perusahaan

dapat mengoptimalkan sistem digital agar efektif, adaptif, dan sesuai dengan kebutuhan klien.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya menjadi ketertarikan tersendiri untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan judul **"Analisis Rekrutmen di PT Sumber Abadi Karya".**

B. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan problematika yang ada, maka dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah diantaranya yakni:

1. Bagaimana proses implementasi digitalisasi rekrutmen yang diterapkan pada PT Sumber Abadi Karya?
2. Apa saja faktor-faktor yang mendukung dan menghambat keberhasilan digitalisasi dalam proses rekrutmen pada PT Sumber Abadi Karya?
3. Bagaimana tantangan yang dihadapi dalam proses implementasi digitalisasi rekrutmen pada PT Sumber Abadi Karya?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diajukan sebelumnya maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis proses implementasi digitalisasi rekrutmen yang diterapkan pada PT Sumber Abadi Karya.

2. Menganalisis faktor-faktor yang mendukung dan menghambat keberhasilan digitalisasi dalam proses rekrutmen pada PT Sumber Abadi Karya.
3. Menganalisis tantangan yang dihadapi dalam proses implementasi digitalisasi rekrutmen pada PT Sumber Abadi Karya.

D. Manfaat Penelitian

Terdapat beberapa manfaat yang dapat diharapkan dari dilakukannya studi riset berikut yakni:

1. Manfaat Teoritis

   Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, kemudian memberikan kontribusi pada kajian digital rekrutmen pada perusahaan *outsourcing*. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian teoritis mengenai transformasi digital dalam proses akuisisi talenta, efisiensi administrasi seleksi, serta integrasi sistem digital terhadap peningkatan kualitas tenaga kerja.

2. Manfaat Praktis

   Hasil penelitian ini memiliki manfaat praktis yang dapat digunakan oleh berbagai pihak. Bagi peneliti diharapkan dapat memberikan pengalaman langsung dalam proses pengumpulan dan analisis data lapangan, memperkuat kemampuan berpikir kritis., Bagi PT Sumber Abadi Karya temuan penelitian ini dapat menjadi dasar dalam merancang strategi

penguatan digitalisasi rekrutmen yang lebih terarah, efisien, dan terintegrasi.

Bagi Universitas Negeri Jakarta diharapkan melalui penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan kajian akademik terkait digitalisasi sumber daya manusia, yang dapat dijadikan referensi materi perkuliahan, penguatan kurikulum, maupun bahan diskusi dalam kegiatan ilmiah. Penelitian ini juga memberikan manfaat bagi peneliti selanjutnya, yaitu sebagai rujukan dalam mengembangkan studi yang lebih mendalam mengenai implementasi digitalisasi rekrutmen pada sektor outsourcing atau industri lainnya.