

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan teknologi informasi telah mendorong transformasi signifikan dalam berbagai aspek organisasi, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia. Transformasi digital tidak hanya mengubah sistem operasional, tetapi juga membantu organisasi untuk mengadopsi pendekatan berbasis teknologi dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja secara menyeluruh. Digitalisasi dalam manajemen sumber daya manusia memungkinkan integrasi data serta percepatan pengambilan keputusan yang lebih akurat dan berbasis informasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi menjadi kebutuhan penting dalam menghadapi dinamika lingkungan kerja modern yang semakin kompleks dan kompetitif (Sari Sakarina et al., 2022)

Dalam konteks tersebut, pengelolaan sumber daya manusia menjadi semakin kompleks seiring dengan meningkatnya tuntutan organisasi terhadap tenaga kerja yang kompeten dan adaptif. Manajemen sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada pengelolaan tenaga kerja, tetapi juga mencakup perencanaan strategis, pengembangan kompetensi, serta penyesuaian terhadap perubahan lingkungan kerja yang dinamis. Transformasi digital mendorong organisasi untuk mengembangkan sistem kerja yang lebih fleksibel serta responsif menyesuaikan kebutuhan bisnis. Hal ini menegaskan pentingnya penerapan strategi pengelolaan sumber daya manusia berbasis teknologi dalam mendukung keberlanjutan organisasi secara berkelanjutan (Judijanto & Priyana, 2024)

Salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah proses rekrutmen yang berperan sebagai tahap awal dalam menentukan kualitas tenaga kerja yang akan bergabung dengan organisasi. Proses ini mencakup kegiatan pencarian, seleksi, hingga penempatan tenaga kerja yang harus dilakukan secara tepat dan sistematis agar sesuai dengan kebutuhan organisasi. Ketidaktepatan dalam proses rekrutmen dapat menyebabkan ketidaksesuaian kompetensi serta menurunkan kinerja karyawan dalam jangka panjang diperlukan sistem rekrutmen yang mampu mendukung sistem seleksi secara efektif, efisien, serta lebih terarah (Langgeng Ratnasari, 2025)

Seiring dengan perkembangan teknologi, metode rekrutmen konvensional yang sebelumnya dilakukan secara manual mulai mengalami pergeseran menuju sistem berbasis digital. Sistem *e-recruitment* memungkinkan organisasi untuk mengelola proses seleksi secara lebih efisien melalui platform yang terintegrasi dan mudah diakses oleh berbagai pihak terkait. Penggunaan sistem ini mempermudah penyebaran informasi lowongan serta mempercepat dalam pengumpulan data pelamar dalam satu sistem yang terstruktur. Dengan demikian, proses rekrutmen menjadi lebih efektif dibandingkan metode manual yang cenderung memerlukan waktu lebih lama dan kurang efisien (Letare et al., 2022).

Selain itu, pengembangan sistem *e-recruitment* berbasis *website* juga memberikan kemudahan dalam melakukan proses seleksi secara lebih sistematis dan akurat. Sistem ini memungkinkan organisasi untuk melakukan penyaringan awal secara otomatis berdasarkan kualifikasi yang telah ditentukan sehingga dapat mengurangi beban kerja administratif yang sebelumnya dilakukan secara manual. Proses seleksi menjadi lebih cepat serta meminimalkan potensi kesalahan dalam pengolahan data pelamar. Hal ini

menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi dalam rekrutmen mampu meningkatkan efisiensi, konsistensi penilaian, serta kualitas hasil seleksi secara lebih optimal (Desi Febriyani et al., 2022)

Penerapan *e-recruitment* juga berkontribusi dalam meningkatkan transparansi serta akuntabilitas dalam proses seleksi tenaga kerja di dalam organisasi. Sistem informasi yang digunakan memungkinkan pelamar untuk memperoleh informasi yang jelas mengenai tahapan seleksi serta status lamaran yang diajukan selama proses berlangsung. Transparansi ini memberikan pengalaman yang lebih baik bagi pelamar serta meningkatkan kepercayaan terhadap organisasi. Selain itu, sistem digital membantu mengurangi dampak kesalahan administratif yang sering terjadi pada proses manual sehingga mendukung efektivitas rekrutmen secara keseluruhan (Rahayu et al., 2018).

Penggunaan sistem digital dalam rekrutmen juga berperan penting dalam pengelolaan data pelamar secara lebih terstruktur dan terintegrasi dalam satu sistem informasi. Sistem manajemen sumber daya manusia memungkinkan data pelamar tersimpan secara terpusat dan ter-arsip sehingga memudahkan proses pencarian, pemantauan, serta pengolahan informasi yang dibutuhkan oleh pihak terkait. Hal ini memberikan keuntungan bagi organisasi dalam meningkatkan efisiensi kerja serta ketepatan dalam pengambilan keputusan. Dengan adanya sistem yang terintegrasi, proses rekrutmen dapat dilakukan secara lebih sistematis dan berbasis data yang akurat (Chafizh Hizbulloh et al., 2025).

Selain meningkatkan efisiensi proses, digitalisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penerapan digital *human resource* management memungkinkan organisasi untuk mengelola proses kerja secara lebih terukur dan terstruktur sehingga berdampak pada meningkatnya produktivitas dan efisiensi. Sistem yang terintegrasi membantu dalam mempercepat alur kerja serta mengurangi hambatan administratif yang sering terjadi dalam proses manual. Dengan demikian, digitalisasi menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung kinerja organisasi yang lebih optimal dan berkelanjutan (Halid et al., 2020).

Di sisi lain, penerapan strategi rekrutmen berbasis digital juga berpengaruh terhadap citra organisasi di mata pelamar kerja. Organisasi yang menggunakan sistem berbasis teknologi cenderung dipandang lebih profesional, modern, dan adaptif terhadap perkembangan zaman digital. Hal ini menjadi daya tarik tersendiri bagi pelamar untuk bergabung dengan organisasi tersebut. Selain itu, strategi rekrutmen digital mampu menjangkau kandidat yang lebih luas melalui berbagai platform yang tersedia. Kondisi ini memberikan peluang bagi organisasi untuk memperoleh tenaga kerja yang lebih berkualitas sesuai kebutuhan (Ali Anwari et al., 2025).

Dalam pengelolaan sumber daya manusia modern, organisasi dituntut untuk mampu menyesuaikan strategi rekrutmen dengan karakteristik tenaga kerja yang terus mengalami perubahan. Perkembangan generasi kerja saat ini yang lebih akrab dengan teknologi mendorong organisasi untuk mengadopsi sistem yang lebih fleksibel dan berbasis digital. Penyesuaian ini menjadi penting agar organisasi tetap relevan serta mampu menarik minat calon tenaga kerja yang potensial. Oleh karena itu, digitalisasi menjadi bagian dari dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada keberlanjutan organisasi (Sagaf S Pettalongi et al., 2025).

Pada sektor pendidikan tinggi, program Praktik Kerja Lapangan menjadi salah satu sarana bagi mahasiswa untuk memperoleh pengalaman kerja secara langsung di dunia industri. Tingginya minat mahasiswa dalam mengikuti program tersebut menuntut organisasi untuk memiliki sistem rekrutmen yang mampu mengelola jumlah pelamar secara efektif dan efisien. Pendekatan berbasis kompetensi dalam proses rekrutmen menjadi salah satu solusi untuk meningkatkan kualitas seleksi serta kesesuaian antara pelamar dengan kebutuhan organisasi menunjukkan pentingnya sistem yang mendukung proses rekrutmen secara terstruktur dan tepat sasaran (Diah Fachrunisa et al., 2026).

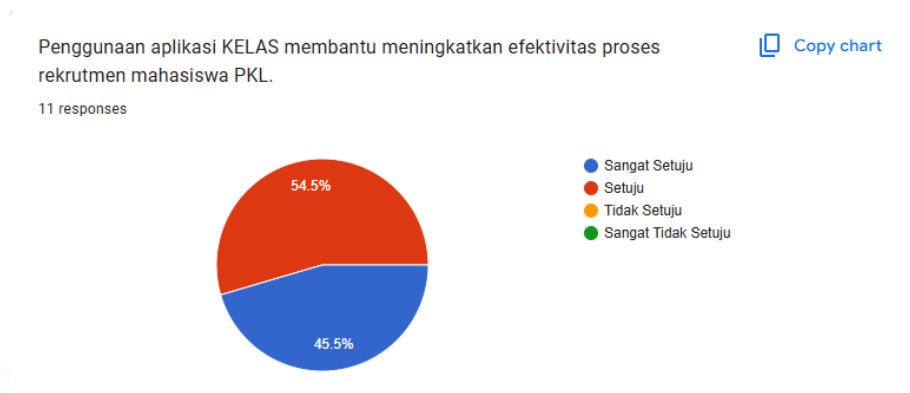
Seiring dengan perkembangan tersebut, penggunaan aplikasi dalam proses rekrutmen menjadi salah satu bentuk implementasi digitalisasi yang semakin banyak diterapkan oleh organisasi. Sistem berbasis aplikasi memungkinkan proses pendaftaran, seleksi, serta pengelolaan data dilakukan secara lebih efektif dan terintegrasi dalam satu platform yang sama. Hal ini memberikan kemudahan bagi organisasi dalam mengelola proses rekrutmen secara menyeluruh serta meningkatkan akurasi data dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian, penggunaan aplikasi menjadi solusi dalam menghadapi kompleksitas proses rekrutmen modern (Desi Febriyani et al., 2022).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa digitalisasi dalam proses rekrutmen memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas serta efisiensi pengelolaan sumber daya manusia. Pemanfaatan sistem berbasis aplikasi menjadi salah satu bentuk implementasi nyata dalam mendukung proses seleksi yang lebih terstruktur dan terintegrasi. Dalam konteks ini, penggunaan aplikasi KELAS pada proses rekrutmen mahasiswa Praktik Kerja Lapangan di PT Pertamina Gas menjadi menarik untuk dikaji

lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada analisis penggunaan serta efektivitas aplikasi KELAS dalam mendukung proses rekrutmen mahasiswa PKL secara optimal.

Namun demikian, untuk memperoleh gambaran awal mengenai penggunaan aplikasi KELAS dalam proses rekrutmen mahasiswa PKL di PT Pertamina Gas, peneliti melakukan kegiatan pra riset melalui penyebaran kuesioner kepada pihak yang terlibat langsung dalam proses rekrutmen. Pengumpulan data pra-riset dalam penelitian ini menerapkan teknik purposive sampling yang melibatkan 11 responden kunci. Responden tersebut dipilih secara sengaja karena dinilai memiliki informasi mendalam dan relevansi langsung terhadap masalah yang diteliti. Pengumpulan data awal yang bersifat spesifik namun kualitas kedalaman informasi dari partisipan yang kompeten jauh lebih diutamakan daripada kuantitas atau jumlah sampel yang besar (Campbell et al., 2020).

Pra riset ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penggunaan aplikasi KELAS serta sejauh mana kontribusinya dalam mendukung proses rekrutmen mahasiswa PKL di PT Pertamina Gas dengan responden yang telah dipilih oleh penulis sesuai dengan kriteria yang memiliki pengalaman end-to-end dalam bagian dari proses rekrutmen menggunakan aplikasi KELAS.



Gambar 1 1 Hasil Pra Riset Penggunaan Aplikasi KELAS

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil studi pra-riset yang dilakukan kepada 11 responden yang terlibat dalam proses rekrutmen mahasiswa PKL di PT Pertamina Gas, diperoleh gambaran bahwa penggunaan aplikasi KELAS dalam mendukung proses rekrutmen menunjukkan kecenderungan yang sangat positif. Sebanyak 54,5% responden menyatakan “Setuju” dan 45,5% responden menyatakan “Sangat Setuju”. Tidak terdapat responden yang memberikan jawaban negatif terhadap pernyataan yang diajukan. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum seluruh responden merasakan bahwa penggunaan aplikasi KELAS telah memberikan kontribusi dalam mendukung proses rekrutmen secara lebih efektif dibandingkan metode sebelumnya.

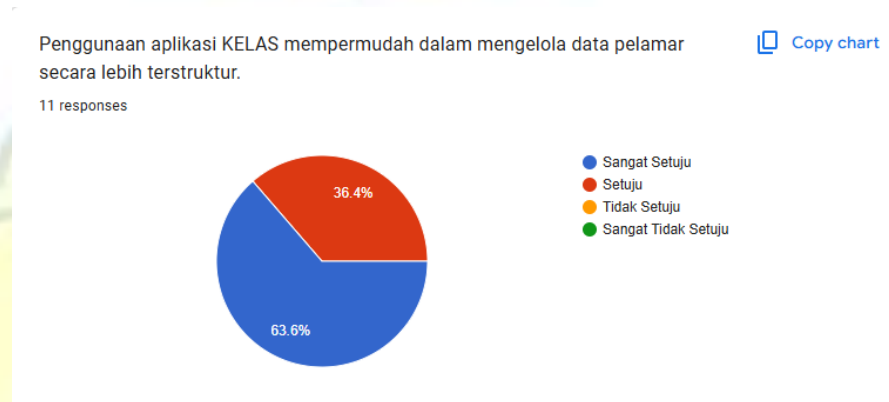
Dominasi jawaban positif tersebut mengindikasikan bahwa implementasi sistem digital melalui aplikasi KELAS telah mampu meningkatkan efisiensi dalam pelaksanaan rekrutmen. Penggunaan sistem berbasis teknologi memungkinkan proses seleksi berjalan lebih cepat serta membantu dalam pengelolaan data pelamar secara lebih sistematis. Dalam

konteks ini, penerapan *e-recruitment* terbukti dapat mendukung efektivitas proses seleksi tenaga kerja karena mampu mengintegrasikan berbagai tahapan rekrutmen dalam satu sistem yang terstruktur (Langgeng Ratnasari, 2025). Selain itu, sistem digital juga membantu meningkatkan konsistensi dalam proses penilaian kandidat sehingga hasil seleksi menjadi lebih objektif dan terukur.

Temuan tersebut diperkuat oleh hasil wawancara awal dengan salah satu pihak Staff Human Capital di PT Pertamina Gas yang menyatakan bahwa sebelum penggunaan aplikasi KELAS, proses rekrutmen mahasiswa PKL masih dilakukan secara manual. Proses administrasi seperti pengumpulan dan seleksi berkas dilakukan satu per satu sehingga membutuhkan waktu yang relatif lebih lama serta berpotensi menimbulkan kesalahan dalam pengolahan data. Setelah implementasi aplikasi KELAS, proses tersebut menjadi lebih terstruktur dan terintegrasi dalam satu sistem. Kondisi ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa sistem *e-recruitment* mampu meningkatkan efisiensi serta akurasi dalam proses seleksi tenaga kerja (Letare et al., 2022).

Selain itu, narasumber juga menyampaikan bahwa penggunaan aplikasi KELAS memberikan kemudahan dalam memantau perkembangan proses rekrutmen secara lebih sistematis dibandingkan dengan metode sebelumnya. Perubahan dari sistem manual menuju sistem digital tidak hanya meningkatkan efisiensi waktu, tetapi juga membantu mengurangi potensi kesalahan administratif yang sebelumnya sering terjadi. Secara keseluruhan, hasil pra riset ini menunjukkan bahwa penggunaan aplikasi KELAS telah memberikan dampak positif dalam mendukung proses rekrutmen mahasiswa PKL di PT

Pertamina Gas, meskipun tetap diperlukan kajian lebih lanjut untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif.



Gambar 1 2 Hasil Pra Riset Pengelolaan Data Pelamar Aplikasi KELAS

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil studi pra-riset yang dilakukan kepada 11 responden di PT Pertamina Gas, diperoleh bahwa persepsi terhadap penggunaan aplikasi KELAS dalam pengelolaan data pelamar menunjukkan hasil yang sangat positif. Sebanyak 63,6% responden menyatakan “Sangat Setuju” dan 36,4% menyatakan “Setuju” bahwa aplikasi KELAS mempermudah dalam mengelola data pelamar secara lebih terstruktur. Tidak terdapat responden yang memberikan jawaban negatif, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh responden merasakan adanya peningkatan keteraturan dalam pengelolaan data dibandingkan dengan metode sebelumnya yang masih bersifat manual.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa penerapan sistem digital melalui aplikasi KELAS telah mampu meningkatkan kualitas pengelolaan data dalam proses rekrutmen mahasiswa PKL. Pengelolaan data yang sebelumnya dilakukan secara manual cenderung

menyebabkan data tersebar dan sulit diakses kembali, terutama ketika dibutuhkan dalam waktu yang cepat. Setelah penggunaan sistem digital, data pelamar dapat tersimpan secara terpusat dan terintegrasi dalam satu sistem sehingga memudahkan dalam pencarian serta pemantauan informasi pelamar. Kondisi ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa sistem informasi rekrutmen mampu meningkatkan efisiensi pengelolaan data serta mendukung pengambilan keputusan berbasis informasi (Chafizh Hizbulloh et al., 2025).

Temuan tersebut diperkuat oleh hasil wawancara dengan pihak Staff Human Capital PT Pertamina Gas yang menjelaskan bahwa sebelum penggunaan aplikasi KELAS, proses penyimpanan data pelamar masih dilakukan secara manual dan tidak terintegrasi dalam satu sistem. Berkas lamaran sering kali tersebar dalam berbagai media sehingga menyulitkan dalam pencarian kembali data yang dibutuhkan. Setelah diterapkannya aplikasi KELAS, seluruh data pelamar dapat dikelola secara terpusat sehingga lebih mudah diakses serta digunakan kembali. Proses rekrutmen menunjukkan bahwa sistem *e-recruitment* berbasis digital mampu meningkatkan keteraturan serta efektivitas pengelolaan data pelamar (Desi Febriyani et al., 2022).

Penelitian lain juga menunjukkan bahwa pengelolaan data pelamar yang terstruktur merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas sistem rekrutmen berbasis digital. Sistem yang mampu mengelola data secara berkelanjutan tidak hanya membantu dalam proses seleksi saat ini, tetapi juga memberikan keuntungan strategis dalam membangun basis data kandidat untuk kebutuhan rekrutmen di masa mendatang. Dengan adanya sistem yang terintegrasi, organisasi dapat memanfaatkan data secara lebih optimal untuk mendukung pengambilan keputusan yang lebih tepat dan berbasis informasi.

Meskipun hasil pra riset menunjukkan respons yang positif terhadap penggunaan aplikasi KELAS, gambaran tersebut belum sepenuhnya mencerminkan kompleksitas implementasi sistem digital dalam proses rekrutmen secara menyeluruh. Kajian terhadap literatur yang ada menunjukkan bahwa penerapan sistem e-recruitment dalam praktiknya tidak selalu berjalan tanpa hambatan. Menurut Baranyi., (2025) bahwa sistem rekrutmen digital berpotensi mengandung bias algoritmik yang dapat memengaruhi objektivitas seleksi, serta menimbulkan kesenjangan akses bagi pelamar yang memiliki keterbatasan literasi digital. Selain itu, risiko keamanan dan privasi data pelamar menjadi perhatian serius yang harus diantisipasi dalam setiap implementasi sistem berbasis digital. Tantangan-tantangan ini menunjukkan bahwa efektivitas suatu sistem e-recruitment tidak dapat diasumsikan hanya berdasarkan persepsi positif pengguna semata, melainkan perlu dikaji secara lebih kritis dan mendalam.

Indikasi adanya hambatan tersebut juga ditemukan dalam wawancara awal dengan Staff Human Capital PT Pertamina Gas yang menyampaikan bahwa pihaknya kerap menerima keluhan dari mahasiswa calon peserta PKL terkait kendala teknis pada saat proses pendaftaran berlangsung. Salah satu keluhan yang paling sering disampaikan adalah sistem yang mengalami gangguan ketika pengguna membutuhkan waktu lebih lama dalam mengisi formulir pendaftaran, sehingga sesi berakhir secara otomatis dan data yang telah diisi tidak tersimpan. Kondisi ini tidak hanya menimbulkan hambatan teknis, tetapi juga berdampak pada pengalaman pengguna khususnya bagi pendaftar yang belum familiar dengan karakteristik sistem berbasis digital, aplikasi KELAS sebagai wadah *talent pool* juga memiliki risiko tinggi mengalami fenomena kadaluwarsa data sebagai konsekuensi dari ketidakpastian lini masa pemanggilan seleksi.

Ketika Staff Human Capital PT Pertamina Gas hendak melakukan penarikan kandidat dari sistem tersebut, terjadi inefisiensi waktu operasional disebabkan oleh keharusan melakukan konfirmasi ulang secara manual demi memastikan aktivitas dan ketersediaan mahasiswa yang bersangkutan. Kesenjangan dalam manajemen informasi ini mengindikasikan bahwa optimalisasi Digital HRM melalui sistem *talent pool* digital belum sepenuhnya berjalan secara efektif dan responsif.

Berdasarkan keseluruhan uraian di atas, dapat dipahami bahwa penggunaan aplikasi KELAS di PT Pertamina Gas telah menunjukkan kontribusi positif dalam mendukung proses rekrutmen mahasiswa PKL, khususnya dalam hal pengelolaan data pelamar yang lebih terstruktur dan efisien dibandingkan metode manual sebelumnya. Namun demikian, gambaran positif tersebut belum sepenuhnya menjawab pertanyaan mengenai efektivitas sistem secara menyeluruh. Terdapat kesenjangan antara persepsi manfaat yang dilaporkan dengan realita implementasi di lapangan, yang ditandai oleh adanya hambatan teknis yang dikeluhkan pengguna dan kendala pada sistem, keterbatasan kajian kritis terhadap konteks spesifik rekrutmen belum adanya evaluasi yang mengukur kualitas output seleksi secara mendalam.

Kesenjangan inilah yang menjadi landasan urgensi dengan akselerasi transformasi Digital HRM secara komprehensif yang tidak hanya bersifat prosedural atau formalitas, implementasi sistem *e-recruitment* sangat penting untuk mendeteksi dan mengeliminasi kendala teknis yang sering dihadapi pengguna, sehingga sistem informasi tersebut dapat berjalan secara adaptif dan responsif (Apriyani et al., 2026). Hal ini krusial untuk menelaraskan kenyamanan pelamar (*user experience*) dengan produktivitas kerja di sisi

internal pengelola sistem. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan judul **“Analisis Efektivitas Penggunaan Aplikasi KELAS (Kerja Lapangan Pertamina Gas) dalam Proses Rekrutmen Mahasiswa PKL di PT Pertamina Gas.”**



B. Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana penggunaan aplikasi KELAS dalam mendukung proses rekrutmen mahasiswa PKL di PT Pertamina Gas?
2. Bagaimana manfaat penggunaan aplikasi KELAS dalam meningkatkan kelancaran proses rekrutmen mahasiswa PKL di PT Pertamina Gas?
3. Apa saja bentuk hambatan yang muncul dalam penggunaan aplikasi KELAS serta bagaimana pengaruhnya terhadap proses rekrutmen mahasiswa PKL di PT Pertamina Gas?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis penggunaan aplikasi KELAS dalam proses rekrutmen mahasiswa PKL di PT Pertamina Gas.
2. Untuk menganalisis peran aplikasi KELAS dalam membantu proses rekrutmen mahasiswa PKL di PT Pertamina Gas.
3. Untuk menganalisis berbagai hambatan yang terjadi dalam penggunaan aplikasi KELAS serta dampaknya terhadap proses rekrutmen mahasiswa PKL di PT Pertamina Gas.