

Aplikasi Rekrutmen dan Seleksi Karyawan yang *User-Friendly*: Studi Literatur

User-Friendly Employee Recruitment and Selection Application: A Literature Study

Raniah Ratna Brillianti Kusnanda*

Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: raniahratna.23300@mhs.unesa.ac.id

Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi

Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: sukmawatipuspitadewi@unesa.ac.id

Abstrak

Transformasi digital mendorong perusahaan untuk mengadopsi sistem rekrutmen dan seleksi karyawan yang tidak hanya efisien secara teknis tetapi juga ramah pengguna. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi karakteristik aplikasi rekrutmen dan seleksi yang ramah pengguna melalui kajian pustaka terhadap 20 artikel ilmiah nasional dan internasional. Metode yang digunakan adalah studi pustaka dengan pendekatan *simplified thematic analysis* untuk menyaring tema-tema utama dari hasil penelitian sebelumnya. Penelitian ini mengulas berbagai aspek, meliputi antarmuka pengguna (UI/UX), fitur pendukung pengambilan keputusan, metode seleksi digital, kesiapan organisasi, serta aspek etika dan psikologis pengguna. Hasil analisis menunjukkan bahwa sistem rekrutmen yang ramah pengguna memiliki tiga karakteristik utama, yaitu antarmuka yang sederhana dan mudah dinavigasi, interaksi pengguna yang jelas dan nyaman, serta fitur pendukung keputusan berbasis data yang transparan dan akurat. Sistem seperti itu terbukti meningkatkan efisiensi waktu, akurasi seleksi, dan pengalaman pengguna baik bagi kandidat maupun HRD. Selain itu, keberhasilan implementasi juga dipengaruhi oleh kesiapan organisasi, kepatuhan terhadap prinsip etika, dan penerimaan psikologis pengguna. Kesimpulan dari penelitian ini menekankan pentingnya pengembangan aplikasi rekrutmen yang tidak hanya mengutamakan aspek teknologi, tetapi juga memperhatikan kebutuhan emosional, kognitif, dan sosial pengguna. Temuan ini memberikan kontribusi konseptual dan praktis dalam membangun sistem rekrutmen digital yang lebih adaptif, inklusif, dan berorientasi pada pengalaman pengguna.

Kata kunci : Aplikasi rekrutmen; seleksi karyawan; *user-frinedly*; sistem digital; pengalaman pengguna.

Abstract

Digital transformation encourages companies to adopt employee recruitment and selection systems that are not only technically efficient but also user-friendly. This study aims to identify the characteristics of user-friendly recruitment and selection applications through a literature review of 20 national and international scientific articles. The method used is a literature study with a *simplified thematic analysis* approach to filter the main themes from previous research results. This study reviews various aspects, including the user interface (UI/UX), decision-making support features, digital selection methods, organizational readiness, and ethical and psychological aspects of users. The results of the analysis show that a user-friendly recruitment system has three main characteristics, namely a simple and easy-to-navigate interface, clear and convenient user

interaction, and transparent and accurate data-based decision support features. Such a system has been shown to increase time efficiency, selection accuracy, and user experience for both candidates and HRD. In addition, successful implementation is also influenced by organizational readiness, compliance with ethical principles, and psychological acceptance of users. The conclusion of this study emphasizes the importance of developing recruitment applications that not only prioritize technological aspects, but also pay attention to the emotional, cognitive, and social needs of users. These findings provide conceptual and practical contributions in building a more adaptive, inclusive, and user experience-oriented digital recruitment system.

Keywords : *Recruitment application; employee selection; user-friendly; digital system; user experience.*

Article History	*corresponding author
Submitted : 08-06-2025 Final Revised : 20-06-2025 Accepted : 22-06-2025	<i>This is an open access article under the CC-BY-SA license</i> <i>Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</i>

Di era digital yang terus berkembang pesat, proses rekrutmen dan seleksi karyawan masih menjadi tantangan besar bagi banyak perusahaan, terutama yang masih mengandalkan metode manual. Dalam sistem tradisional, pencarian dan seleksi calon karyawan seringkali melibatkan tatap muka langsung, penyerahan berkas fisik, hingga pengarsipan dokumen secara manual yang rawan kehilangan dan memakan waktu lama (Hermawan & Triantori, 2023). Metode ini dinilai kurang efisien karena proses seleksi menjadi lambat, sulit dilacak, dan rentan terhadap bias subjektif dalam pengambilan keputusan. Selain itu, perusahaan juga kesulitan menjangkau kandidat dari wilayah yang lebih luas karena keterbatasan distribusi informasi lowongan kerja. Akibatnya, kualitas kandidat yang diperoleh belum tentu optimal dan proses seleksi menjadi tidak konsisten. Dalam praktiknya, banyak berkas pelamar yang tidak tertangani secara sistematis dan kesalahan administrative menjadi hal yang umum terjadi. Fenomena ini menunjukkan urgensi perusahaan untuk segera melakukan transformasi digital dalam proses rekrutmen dan seleksi. Oleh karena itu, pengembangan sistem rekrutmen dan seleksi berbasis aplikasi menjadi alternatif yang menjanjikan dalam menghadapi tantangan tersebut (Gunawan dkk., 2022).

Rekrutmen berbasis aplikasi atau *e-recruitment* merupakan proses seleksi karyawan yang memanfaatkan sistem digital, baik melalui situs web perusahaan maupun platform khusus yang dirancang untuk mengelola pelamar. Dalam konteks ini, istilah *user-friendly* merujuk pada aplikasi yang dirancang dengan antarmuka yang intuitif, mudah dipahami, serta responsive di berbagai perangkat digital (Dessler, 2017). Aplikasi rekrutmen yang *user-friendly* idealnya memiliki navigasi yang jelas, informasi yang mudah diakses, dan sistem yang mampu memandu pelamar tanpa kesulitan teknis. Pengalaman pengguna yang baik sangat penting, sebab citra profesional perusahaan akan tercermin dari bagaimana proses rekrutmen dijalankan secara digital. Ketika kandidat merasa nyaman dan dimudahkan selama proses aplikasi, maka persepsi mereka terhadap kredibilitas organisasi akan meningkat. Aplikasi yang *usability* dan *user experience* menjadi aspek penting dalam merancang sistem rekrutmen dan seleksi yang tidak hanya efisien teknis, tetapi juga efektif secara psikologis. Tanpa memperhatikan prinsip desain

user-friendly, aplikasi rekrutmen dan seleksi justru dapat menjadi hambatan baru yang merugikan reputasi perusahaan (Badriah & Prahartiwi, 2024).

Keunggulan dari sistem rekrutmen yang *user-friendly* sangat beragam dan memberikan dampak positif baik bagi pelamar maupun perusahaan. dari sisi pelamar, aplikasi yang mudah digunakan mampu meningkatkan kenyamanan dalam proses pendaftaran dan menciptakan kesan profesional terhadap perusahaan sehingga mampu memperkuat citra *employee branding*. Selain itu, sistem ini memungkinkan pelamar untuk lebih cepat dan akurat dalam mengisi data sehingga mengurangi tingkat kesalahan yang bisa berakibat pada diskualifikasi (Gunawan dkk., 2022). Bagi perusahaan, aplikasi *user-friendly* mempercepat proses seleksi dengan menyediakan data pelamar secara *real-time* dan terstruktur, serta memungkinkan pengguna fitur filtering untuk mengelompokkan kandidat sesuai kriteria yang dibutuhkan. Sistem ini juga menghemat waktu dan biaya yang biasanya dikeluarkan untuk pencetakan dokumen dan penyimpanan arsip fisik. Bahkan rekrutmen yang dilakukan melalui aplikasi berbasis web terbukti dapat meningkatkan jangkauan perusahaan terhadap kandidat potensial dari berbagai wilayah (Ramadhani & Rizqi, 2024). Dengan sistem yang responsive dan efisien, peluang untuk mendapatkan SDM berkualitas akan meningkat, sementara kendala administrative dapat diminimalisir. Maka tidak mengherankan jika perusahaan-perusahaan dengan sistem rekrutmen digital yang baik cenderung memiliki tingkat keberhasilan perekrutan yang lebih tinggi.

Sejumlah penelitian telah mengkaji penerapan aplikasi rekrutmen digital yang *user-friendly* dan memberikan gambaran konkret mengenai efektivitasnya. Penelitian oleh Gunawan dkk. (2022) menunjukkan bahwa sistem rekrutmen berbasis web mampu mempercepat proses seleksi dan memungkinkan perusahaan merekap hasil tes secara otomatis, sekaligus memberikan transparansi hasil bagi pelamar. Temuan ini diperkuat oleh studi oleh Hermawan dan Triantori (2023) yang merancang sistem rekrutmen untuk PT Kreatif Citra Convex dengan fitur biodata, psikotes, dan hasil tes terintegrasi untuk menyederhanakan evaluasi pelamar secara digital. Selanjutnya, penelitian Ramadhani dan Rizqi (2024) pada PT Penyedia Tenaga Kerja di Gresik juga menyoroti bagaimana *e-recruitment* mampu menghemat waktu dan biaya, serta meningkatkan kualitas kandidat yang terjaring. Di sisi lain, Badriah dan Prahartiwi (2024) menyoroti pentingnya *usability* dalam sistem rekrutmen. Studi mereka terhadap aplikasi HR-Zero mengungkap adanya kelemahan dalam desain antarmuka yang memengaruhi kenyamanan pengguna, seperti ketidakkonsistenan tampilan dan keterbatasan efisiensi navigasi (Badriah & Prahartiwi, 2024). Keseluruhan hasil studi ini menegaskan bahwa kesuksesan digitalisasi rekrutmen sangat bergantung pada integrasi teknologi dengan prinsip desain yang memprioritaskan kenyamanan dan kebutuhan pengguna.

Urgensi penelitian ini bertolak dari kebutuhan untuk merumuskan strategi sistem rekrutmen digital yang tidak hanya efisien secara teknis, tetapi juga optimal secara psikologis bagi pengguna. Ramadhani & Rizqi (2024) menekankan pentingnya komunikasi yang ramah dan antarmuka yang nyaman dalam membangun hubungan positif antara perusahaan dan kandidat. Sistem yang baik tidak hanya membantu tim HR dalam proses seleksi, tetapi juga menciptakan impresi positif bagi kandidat. Dengan demikian, pengalaman pengguna dalam rekrutmen digital akan membentuk persepsi terhadap budaya dan nilai perusahaan. Gunawan et al. (2022) turut menekankan pentingnya responsivitas sistem terhadap berbagai perangkat, terutama ponsel pintar, serta fitur notifikasi *real-time*, pelacakan status aplikasi, dan formulir interaktif yang memudahkan pelamar menyelesaikan proses dengan cepat.

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis karakteristik sistem rekrutmen dan seleksi berbasis digital yang memenuhi prinsip *user-friendly*, serta merangkum temuan-temuan penting dari penelitian sebelumnya sebagai dasar untuk mengembangkan model sistem yang ideal. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi komponen penting dari aplikasi rekrutmen yang berhasil digunakan di berbagai perusahaan, termasuk fitur-fitur teknis, kepraktisan antarmuka, dan pengaruhnya terhadap efektivitas seleksi dan kepuasan pengguna.

Dengan tujuan ini, diharapkan artikel ini dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi perusahaan, akademisi, maupun pengembang sistem rekrutmen dan seleksi digital.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur guna menelusuri dan menelaah berbagai tulisan ilmiah seperti jurnal atau buku yang berkaitan dengan topik yang sedang diteliti, yaitu aplikasi rekrutmen dan seleksi karyawan yang *user-friendly* (Pratiwi dkk., 2020). Metode ini dipilih karena mampu menyediakan kerangka kerja teoretis dan praktis secara menyeluruh, sekaligus memungkinkan peneliti untuk menyusun rekomendasi berdasarkan bukti ilmiah yang sudah ada. Studi literatur dinilai relevan karena mampu menyediakan sintesis kritis terhadap berbagai hasil penelitian terdahulu serta membantu membangun kerangka konseptual bagi pengembangan sistem digital rekrutmen yang lebih adaptif.

Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini adalah artikel-artikel ilmiah yang dianalisis sebagai sumber data utama. Total terdapat 20 artikel dari jurnal nasional dan internasional yang terpilih untuk dianalisis. Proses penyaringan dilakukan secara bertahap, dimulai dari identifikasi awal sebanyak 34 artikel yang ditemukan melalui pencarian di database SINTA dan SCOPUS. Selanjutnya dilakukan seleksi berdasarkan kriteria inklusi, yaitu artikel yang diterbitkan dalam 10 tahun terakhir, terindeks minimal SINTA 5 dan SCOPUS Q5, dan topik pembahasan secara eksplisit terkait aplikasi rekrutmen dan seleksi digital dengan fokus pada aspek *usability*, *user experience* (UX/UI), atau pengalaman kandidat. Artikel juga disaring berdasarkan kelengkapan metodologis, yakni hanya artikel yang memuat struktur akademik yang jelas (latar belakang, tujuan, metode, dan hasil) yang dipertimbangkan. Peneliti juga menilai apakah artikel menyajikan temuan empiris yang berdampak terhadap efektivitas sistem, kepuasan pengguna, atau peningkatan efisiensi rekrutmen.

Pengumpulan Data

Proses pencarian data dilakukan dengan menggunakan database jurnal artikel nasional dan internasional, yaitu SINTA dan SCOPUS. Kata kunci yang digunakan antara lain “*user-friendly recruitment application*”, “*usability in employee selection system*” atau “*candidate experience AND e-recruitment*”. Artikel yang dipilih kemudian disimpan dan ditelaah secara mendalam. Setiap artikel ditelusuri berdasarkan informasi umum (judul, penulis, tahun terbit, dan jurnal rujukan), tujuan penelitian, metode yang digunakan, dan hasil penelitian terkait aplikasi rekrutmen dan seleksi yang *user-friendly*.

Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan pendekatan *simplified thematic analysis*, yaitu mengidentifikasi tema-tema sentral dari temuan dalam setiap artikel. Proses analisis dimulai dengan membaca setiap artikel secara menyeluruh, kemudian melakukan penandaan pada bagian-bagian penting terkait sistem rekrutmen dan seleksi digital, fitur *user interface*, pengalaman pengguna, dan tantangan implementasi. Selain itu, temuan-temuan penting dari setiap artikel disarikan dan diklasifikasikan ke dalam tema-tema utama seperti efisiensi sistem, UX/UI, kendala pengguna, dan solusi desain. Proses ini dilakukan secara sistematis untuk melihat keterkaitan antar artikel dan mengidentifikasi praktik terbaik maupun hambatan yang umum terjadi dalam implementasi aplikasi rekrutmen dan seleksi digital. Hasil akhir analisis

berupa simpulan tematik dan rekomendasi konseptual untuk pengembangan sistem yang lebih *user-centered* (Fatimah & Bramastia, 2021; Sumartiningsih & Prasetyo, 2019).

Hasil

Tabel 1. Hasil Analisis Jurnal Artikel.

Artikel Ke-1	
Judul	Development of a Decision Support System Based on New Approach Respond to Criteria Weighting Method and Grey Relational Analysis: Case Study of Employee Recruitment Selection
Nama Peneliti	Dyah Ayu Megawaty, Damayanti, Sumanto, Permata, dan Dandi Setiawan, Setiawansyah
Tahun Terbit	2025
Tujuan Penelitian	Mengembangkan sistem pendukung keputusan berbasis metode baru penentuan bobot kriteria (RECA) yang dikombinasikan dengan <i>Grey Relational Analysis</i> (GRA) untuk seleksi karyawan.
Metode Penelitian	Metode yang digunakan berupa pendekatan kuantitatif dengan uji perbandingan konsistensi peringkat antara metode RECA dengan metode MADM lainnya.
Hasil Penelitian	Metode RECA memberikan konsistensi peringkat yang tinggi dengan metode lain seperti SAW dan MOORA, menunjukkan potensi validitasnya dalam pengambilan keputusan rekrutmen yang objektif dan sistematis.
Artikel Ke-2	
Judul	Analisa <i>Usability</i> Pada Aplikasi <i>Human Resource Hira</i> Menggunakan Metode <i>System Usability Scale</i> dan <i>Use Questionnaire</i>
Nama Peneliti	Titania Karista Kafka dan Mohammad Badrul
Tahun Terbit	2024
Tujuan Penelitian	Menganalisis <i>usability</i> dari aplikasi Hira yang digunakan dalam pengelolaan SDM, khususnya oleh PT Bank OCBC NISP.
Metode Penelitian	Metode gabungan antara <i>System Usability Scale (SUS)</i> dan <i>Use Questionnaire</i> .
Hasil Penelitian	Berdasarkan metode SUS, aplikasi memperoleh skor rata-rata 51,09 (kategori rendah), sementara hasil dari <i>Use Questionnaire</i> mencapai 91% (kategori sangat baik). Meskipun terdapat perbedaan hasil antara kedua metode, kesimpulan umum menyatakan bahwa aplikasi Hira memiliki <i>usability</i> yang tinggi, tanpa memerlukan perbaikan signifikan.
Artikel Ke-3	
Judul	Analisis <i>Usability</i> Aplikasi HR-Zero Menggunakan Metode <i>WEBUSE</i> dan <i>Heuristic Evaluation</i>
Nama Peneliti	Laelatul Badriah dan Lusa Indah Prahartiwi
Tahun Terbit	2024

Tujuan Penelitian	Mengukur tingkat usability dari sistem HR Zero yang digunakan oleh perusahaan manufaktur di Karawang.
Metode Penelitian	Metode <i>WEBUSE</i> dan <i>Heuristic Evaluation</i> .
Hasil Penelitian	Sistem HR Zero memiliki tingkat usability “Good”, namun nilai terendah terdapat pada aspek desain antarmuka (skor 0,61), yang memerlukan perbaikan. Evaluasi heuristik juga mengidentifikasi banyak pelanggaran pada aspek konsistensi, kesesuaian dengan dunia nyata, dan efisiensi penggunaan.
Artikel Ke-4	
Judul	Analisis Metode Rekrutmen dan Seleksi Melalui Penerapan Teknologi Informasi di Kantor Pos Gunungsitoli
Nama Peneliti	Firdaus Telaumbanu, Palindungan Lahagu, Syah Abadi Mendofa, dan Meiman Hidayat Waruwu
Tahun Terbit	2024
Tujuan Penelitian	Menganalisis penerapan teknologi informasi dalam proses rekrutmen dan seleksi di Kantor Pos Gunungsitoli.
Metode Penelitian	Pendekatan kualitatif dan deksriptif
Hasil Penelitian	Penggunaan teknologi informasi mempercepat proses rekrutmen, meningkatkan akurasi seleksi, dan mempermudah pengelolaan data. Namun, terdapat tantangan berupa keterbatasan SDM yang mampu mengoperasikan teknologi dan kendala teknis.
Artikel Ke-5	
Judul	Eligibility Rate of Applicant’s LinkedIn Account: A Naïve Bayes Classification and Visualization
Nama Peneliti	Khyrina Airin Fariza Abu Samah, Nurul Athirah Ahmad, Anis Amilah Shari, Hana Fakhira Almarzuki, Zuhri Arafah, Lala Septem Riza, dan Amir Haikal Abdul Halim
Tahun Terbit	2024
Tujuan Penelitian	Mengembangkan sistem klasifikasi untuk menilai kelayakan akun LinkedIn pelamar kerja berdasarkan tujuh atribut utama seperti gelar, lokasi, keterampilan, pendidikan, bahasa, sertifikasi, dan pengalaman kerja.
Metode Penelitian	Metode yang digunakan mencakup pengumpulan data dengan scraping LinkedIn, pre-processing, dan pengklasifikasian menggunakan algoritma Naïve Bayes.
Hasil Penelitian	Model memiliki akurasi klasifikasi sebesar 89,8% dan sistem mendapatkan tingkat kepuasan pengguna sebesar 90% dari ahli rekrutmen. Visualisasi hasil klasifikasi mempermudah perekrut dalam memilih kandidat yang memenuhi kriteria pekerjaan.
Artikel Ke-6	
Judul	Evaluasi <i>Usability</i> pada Aplikasi HRMWincorp Menggunakan Metode <i>System Usability Scale</i> (SUS)

Nama Peneliti	Edwi Ivan Prayoga dan Titin Kristiana
Tahun Terbit	2024
Tujuan Penelitian	Mengevaluasi tingkat kemudahan penggunaan (usability) dari aplikasi absensi HRMWincorp yang digunakan di PT. Intan Wijaya Nuryaksa.
Metode Penelitian	<i>System Usability Scale (SUS)</i>
Hasil Penelitian	Aplikasi HRMWincorp memperoleh skor SUS sebesar 75,29, yang masuk dalam kategori "Good" dengan grade B dan percentile ke-73. Artinya, aplikasi ini cukup baik dalam usability-nya, meskipun masih ada ruang untuk peningkatan, seperti penyederhanaan fitur dan pengurangan error.
Artikel Ke-7	
Judul	Analisis Pengembangan Fitur Untuk Meningkatkan Penggunaan Aplikasi Pencari Pekerjaan
Nama Peneliti	Valina Evelyn Pranoto, Abraham Mahayana Setiawan, Felix Gustino Tjuatja, Neisya Holly Santoso, Shaquille Ditama Putra, Rahmi Yulia Ningsih, dan Chairani Putri Pratiwi
Tahun Terbit	2023
Tujuan Penelitian	Menganalisis dan memberikan rekomendasi fitur dalam aplikasi pencari kerja seperti Jobstreet, LinkedIn, dan Kalibr agar penggunaannya dapat lebih optimal di Indonesia.
Metode Penelitian	Studi literatur dan analisis isi terhadap fitur-fitur dalam aplikasi-aplikasi tersebut.
Hasil Penelitian	Adanya saran pengembangan fitur baru, misalnya Expert Class dan Career Consultant, yang diharapkan dapat meningkatkan efektivitas aplikasi pencari kerja serta mengurangi pengangguran di Indonesia.
Artikel Ke-8	
Judul	An Effective Context Driven Web-Based Application for Professional Recruiters and Job Seekers
Nama Peneliti	Osman A. Nasr, Khalid Mohiuddin, dan Samreen Shahwar
Tahun Terbit	2023
Tujuan Penelitian	Mengembangkan aplikasi web kontekstual yang efektif untuk menjembatani antara pencari kerja dan perekrut, sekaligus menyediakan pelatihan keahlian.
Metode Penelitian	Metode yang digunakan adalah <i>Rapid Application Development (RAD)</i>
Hasil Penelitian	Sistem e-rekrutmen modular yang mampu menyortir kandidat berdasarkan kualifikasi, pengalaman, dan kesesuaian dengan posisi yang ditawarkan, serta membantu perusahaan dalam mempercepat proses rekrutmen secara efisien.
Artikel Ke-9	
Judul	Artificial Intelligence in Employee Recruitment
Nama Peneliti	Michal Trziszka

Tahun Terbit	2023
Tujuan Penelitian	Menjelaskan bagaimana kecerdasan buatan (AI) digunakan dalam proses rekrutmen karyawan.
Metode Penelitian	Metode yang digunakan berupa pendekatan deskriptif dengan studi literature dan kasus-kasus nyata.
Hasil Penelitian	Hasilnya menunjukkan bahwa AI sangat membantu dalam menyaring CV, melakukan wawancara digital, serta memverifikasi data kandidat, yang secara signifikan mempercepat proses rekrutmen dan mengurangi biaya. Namun, juga ditemukan tantangan seperti potensi bias algoritmis dan perlunya penerapan etika dalam penggunaan AI.

Artikel Ke-10

Judul	Digital Recruitment through Social Networks
Nama Peneliti	Jana Podhorcová dan Miluše Balková
Tahun Terbit	2023
Tujuan Penelitian	Mengeksplorasi bagaimana pencari kerja menggunakan media sosial, khususnya Facebook dan LinkedIn, dalam proses pencarian kerja.
Metode Penelitian	Metode penelitian meliputi survei daring dan wawancara semi-terstruktur terhadap pengguna dengan latar belakang dan sektor berbeda.
Hasil Penelitian	Media sosial merupakan alat yang efisien dan ekonomis dalam rekrutmen, serta memperkuat peran LinkedIn sebagai platform profesional.

Artikel Ke-11

Judul	Corporate Website Job Recruitment Platform : A Moderated Mediation Model of Organisational Image
Nama Peneliti	David Yoon Kin Tong, Xue Fa Tong, dan Shiwen Luo
Tahun Terbit	2022
Tujuan Penelitian	Memahami bagaimana desain dan informasi dalam website perusahaan berdampak pada minat pencari kerja untuk melamar.
Metode Penelitian	Metode yang digunakan adalah model mediasi-termoderatkan, dengan pengumpulan data melalui survei kuantitatif dan analisis statistik lanjutan
Hasil Penelitian	Kualitas informasi di website sangat memengaruhi citra organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan niat melamar kerja. Efek ini diperkuat oleh pengalaman pengguna selama menjelajahi platform tersebut.

Artikel Ke-12

Judul	Elucidating the Role of Gender Differences Via TAM in E-Recruitment Adoption in India: A Multi-Group Analysis Using MICOM
Nama Peneliti	Davinder Kaur dan Rajpreet Kaur (2022)
Tahun Terbit	2022

Tujuan Penelitian	Mengevaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi niat pengguna dalam mengadopsi sistem e-rekrutmen di India dengan menggunakan kerangka <i>Technology Acceptance Model</i> (TAM), serta menganalisis peran moderasi gender.
Metode Penelitian	Metode yang digunakan berupa survey terhadap 364 mahasiswa tingkat akhir menggunakan pendekatan PLS-SEM dan analisis multi-kelompok (MICOM).
Hasil Penelitian	Hasil menunjukkan bahwa <i>perceived usefulness</i> (PU) dan <i>perceived ease of use</i> (PEOU) berpengaruh signifikan terhadap sikap (attitude) dan niat perilaku (behavioral intention). Temuan ini menegaskan pentingnya personalisasi sistem e-rekrutmen sesuai karakteristik gender untuk meningkatkan efektivitas dan tingkat adopsi teknologi.

Artikel Ke-13

Judul	Rekrutmen Karyawan Baru Berbasis Metode <i>Analytical Hierarchy Prsocess</i> (AHP)
Nama Peneliti	Dona Kurnia
Tahun Terbit	2021
Tujuan Penelitian	Membangun sistem pendukung keputusan berbasis web dengan metode AHP untuk membantu manajer dalam proses seleksi karyawan baru.
Metode Penelitian	<i>System Development Life Cycle</i> (SDLC) dan implementasi metode AHP
Hasil Penelitian	Sistem pendukung keputusan berbasis web dengan metode AHP membantu proses seleksi karyawan di PT Mitra Bisnis Seluler secara objektif. Uji coba menunjukkan hasil yang konsisten dan mampu menentukan kandidat terbaik secara sistematis dan efisien.

Artikel Ke-14

Judul	Pengukuran Usability Sistem Menggunakan Use Questionnaire pada Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Calon Tenaga Kerja di Kota Pontianak
Nama Peneliti	Lisnawanty, Deni Risdiansyah, dan Agung Sasongko
Tahun Terbit	2020
Tujuan Penelitian	Mengukur usability sistem pendukung keputusan untuk pemilihan calon tenaga kerja di Kota Pontianak
Metode Penelitian	Metode <i>Simple Additive Weighting</i> (SAW)
Hasil Penelitian	Sistem ini dinilai efektif dalam memberikan kemudahan akses informasi lowongan dan pengajuan lamaran secara online bagi pencari kerja, serta membantu perusahaan dalam proses seleksi

Artikel Ke-15

Judul	Perancangan Aplikasi Sistem Penerimaan Karyawan Baru pada PT Central Mega Kencana
Nama Peneliti	Suci Aulianisa Sakinah, Achmad Sarwandianto, dan Halimatus Sa'diah
Tahun Terbit	2020

Tujuan Penelitian	Merancang aplikasi untuk memudahkan proses pendaftaran dan seleksi karyawan serta pelaporan oleh HRD.
Metode Penelitian	<i>Grounded research</i> dengan pendekatan observasi lapangan dan wawancara
Hasil Penelitian	Aplikasi yang dirancang berhasil memudahkan proses rekrutmen di PT Central Mega Kencana, mulai dari pendaftaran hingga pelaporan hasil seleksi. Sistem meningkatkan efisiensi kerja HRD dan akurasi seleksi dengan menggantikan proses manual yang sebelumnya kurang efektif.

Artikel Ke-16

Judul	Sistem Seleksi Rekrutmen Karyawan Baru Berbasis Web pada PT Sinar Abadi
Nama Peneliti	Prajudi William Chrisdeardo dan Wahyu Kusuma Raharja
Tahun Terbit	2020
Tujuan Penelitian	Mengembangkan sistem seleksi berbasis web yang membantu PT Sinar Abadi mengatasi masalah dalam proses rekrutmen, khususnya terkait karyawan yang tidak bertahan lama.
Metode Penelitian	Metode <i>Simple Additive Weighting</i> (SAW).
Hasil Penelitian	Sistem yang telah dirancang mendapatkan respons positif, dengan nilai kemudahan dan kegunaan sebesar 90%, dan tampilan sebesar 86,66%. Sistem ini dinilai efektif dalam membantu proses seleksi yang lebih objektif dan efisien.

Artikel Ke-17

Judul	Aplikasi Perekrutan Karyawan Menggunakan Metode TOPSIS Berbasis Web pada PT. SMESCO Indonesia
Nama Peneliti	Muhammad Andri Imawan, Margi Cahyanti, Moch. Wisuda Sardjono, dan Ericks Rachmat Swedia
Tahun Terbit	2019
Tujuan Penelitian	Merancang aplikasi sistem pendukung keputusan berbasis web menggunakan metode TOPSIS untuk mempermudah perekrutan karyawan kontrak di bidang IT di PT. SMESCO Indonesia.
Metode Penelitian	Metode yang digunakan berupa <i>Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution</i> (TOPSIS).
Hasil Penelitian	Sistem yang dibangun mampu membantu HRD dalam mengevaluasi calon karyawan secara lebih akurat dan cepat, dengan proses yang terstruktur dan terpusat.

Artikel Ke-18

Judul	Application Profile Matching Method for Employees Online Recruitment
Nama Peneliti	Sunarti, Ranga Rahmadian Y, dan Yulvia Nora Marlim
Tahun Terbit	2017
Tujuan Penelitian	Merancang sistem perekrutan online menggunakan metode profile matching.

Metode Penelitian	Metode pengembangan sistem berbasis web dan implementasi logika profile matching untuk membandingkan hasil tes tertulis, psikotes, dan wawancara.
Hasil Penelitian	Sistem ini dapat mempercepat proses seleksi, meningkatkan akurasi penilaian kandidat, dan memberikan kemudahan akses bagi manajemen lintas cabang perusahaan secara daring.

Artikel Ke-19

Judul	Determining the Requirements for E-Selection in a Small Recruitment Company: Using the Regulative Cycle
Nama Peneliti	Tanya Bondarouk, Huub J.M. Ruël, dan Paul Timmermans
Tahun Terbit	2013
Tujuan Penelitian	Mengevaluasi kebutuhan teknologi e-selection pada perusahaan rekrutmen kecil.
Metode Penelitian	Metode <i>regulative cycle</i> , yaitu pendekatan kualitatif dengan wawancara dan focus group.
Hasil Penelitian	Implementasi teknologi web harus mendukung aktivitas utama perusahaan, dan bahwa instrumen psikologis yang valid serta proses berbagi pengetahuan antar pegawai penting untuk meningkatkan akurasi seleksi.

Artikel Ke-20

Judul	Factors Affecting the Effectiveness and Acceptance of Electronic Selection Systems
Nama Peneliti	Dianna L. Stone, Kimberly M. Lukaszewsk, Eugene F. Stone-Romero, dan Teresa L. Johnson
Tahun Terbit	2013
Tujuan Penelitian	Mengulas faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas dan penerimaan sistem e-selection oleh pelamar.
Metode Penelitian	Metode yang digunakan berupa tinjauan literatur teoretis.
Hasil Penelitian	Efektivitas sistem sangat dipengaruhi oleh faktor teknologi, administratif, dan psikologis dari pengguna. Selain itu, isu privasi, dampak diskriminasi, dan persepsi pelamar terhadap keadilan sistem juga menjadi faktor penting dalam penerimaan teknologi ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis terhadap 20 jurnal ilmiah, ditemukan bahwa aplikasi rekrutmen dan seleksi berbasis digital yang *user-friendly* memiliki dampak signifikan dalam meningkatkan efisiensi, akurasi, dan pengalaman pengguna. Salah satu contoh keberhasilan aplikasi semacam ini terlihat pada penelitian yang dilakukan oleh Sakinah dkk. (2020), yang merancang sistem berbasis Java NetBeans dan MySQL di PT Central Mega Kencana (Sakinah dkk., 2020). Sistem ini terbukti menyederhanakan pengelolaan data pelamar, penjadwalan tes, dan pencatatan hasil seleksi secara sistematis. Aplikasi ini meningkatkan efisiensi kerja HRD dengan mengurangi beban administratif manual yang sebelumnya menjadi hambatan utama. Namun, aspek *user experience* (UX) belum dibahas secara eksplisit, sehingga penggunaannya dari sisi pelamar belum jelas. Hal serupa terlihat pada penelitian Kurnia (2021) yang menerapkan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) dalam sistem web untuk meningkatkan objektivitas seleksi (Kurnia, 2021). Meskipun sistem ini valid dan menghasilkan perbandingan yang konsisten, penggunaannya masih terbatas pada skala kecil, yaitu sekitar lima kandidat. Tidak dibahas

fleksibilitas sistem terhadap perubahan kriteria seleksi atau kemampuan pengguna non-teknis dalam mengoperasikannya.

Penggunaan metode TOPSIS dan SAW juga menjadi sorotan dalam beberapa penelitian. Imawan dkk. (2019) membangun aplikasi berbasis TOPSIS di PT SMESCO Indonesia yang membantu HR mengevaluasi kandidat IT berdasarkan enam kriteria teknis (Imawan dkk., 2019). Sistem ini dinilai akurat dan sistematis, namun tidak menyertakan fitur kolaboratif atau pelatihan bagi pengguna internal. Chrisdeardo & Raharja (2020) mengembangkan sistem SAW di PT Sinar Abadi yang memperoleh skor *usability* sebesar 90%, tetapi pengujian hanya dilakukan pada enam responden (Chrisdeardo & Raharja, 2020). Meskipun tampilan dinilai baik sebesar 86,66%, belum ada mekanisme integrasi data historis atau umpan balik pengguna yang bisa meningkatkan adaptabilitas sistem. Sementara itu, Megawaty dkk. (2025) memperkenalkan metode baru bernama RECA dan GRA dalam sistem pendukung keputusan yang terbukti memberikan hasil konsisten terhadap metode MADM lainnya (Megawaty dkk., 2025). Namun, sistem ini cukup kompleks dan memerlukan pemahaman teknis dalam menentukan bobot kriteria secara akurat yang berpotensi menjadi bias.

Usability menjadi aspek penting yang turut memengaruhi penerimaan pengguna terhadap aplikasi rekrutmen digital. Prayoga & Kristiana (2024) mengevaluasi aplikasi HRMWincorp dan menemukan skor *usability* sebesar 75,29 dalam kategori baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa aplikasi telah memenuhi sebagian besar aspek *user-friendly*, namun masih terdapat kekurangan seperti eror sistem dan tombol fitur yang tidak digunakan tetapi masih tampil (Prayoga & Kristiana, 2024). Kafka & Badrul (2024) melakukan analisis ganda terhadap aplikasi Hira menggunakan SUS dan *USE Questionnaire*. Skor SUS menunjukkan hasil rendah sebesar 51,09, sedangkan *USE Questionnaire* menunjukkan skor sangat tinggi sebesar 91%, yang mencerminkan ketidakkonsistenan persepsi pengguna terhadap kemudahan dan kegunaan aplikasi (Kafka & Badrul, 2024). Badriah & Prahartiwi (2024) menilai sistem HR-Zero menggunakan WEBUSE dan *Heuristic Evaluation*, dan menemukan bahwa meskipun sistem dinilai “Good”, aspek desain antarmuka hanya mendapat skor 0,61 (Badriah & Prahartiwi, 2024). Pelanggaran prinsip heuristik seperti konsistensi dan efisiensi turut ditemukan, yang menunjukkan perlunya peningkatan dari segi desain visual dan struktur navigasi sistem. Sementara itu, Lisnawanty dkk. (2020) menggunakan metode SAW dan *USE Questionnaire* dalam evaluasi sistem pendukung keputusan rekrutmen di Kota Pontianak yang menghasilkan skor *usability* tinggi dari pelamar dan perusahaan, namun evaluasi visual antarmuka tidak disorot (Lisnawanty dkk., 2020).

Selain aspek teknis, kesiapan organisasi juga menjadi faktor penting dalam keberhasilan implementasi sistem digital. Telaumbanua dkk. (2025) menyoroti bahwa keterbatasan SDM di Kantor Pos Gunungsitoli menjadi hambatan dalam optimalisasi penggunaan sistem. Meskipun teknologi telah terbukti mempercepat proses rekrutmen dan meningkatkan akurasi seleksi, kendala teknis dan rendahnya literasi digital menjadi tantangan utama (Telaumbanua dkk., 2025). Hal ini menunjukkan bahwa sistem yang baik tetap membutuhkan dukungan infrastruktur dan pelatihan pengguna. Kasus serupa ditemukan oleh Bondarouk dkk. (2013), yang menekankan pentingnya integrasi sistem dengan proses kerja utama perusahaan kecil (Bondarouk dkk., 2013). Teknologi yang tidak didukung oleh validitas psikologis alat seleksi dan berbagi pengetahuan internal cenderung menimbulkan resistensi dalam implementasi. Studi oleh Sunarti dkk. (2017) di PT Asuransi Bina Dana Arta menampilkan sistem profile matching yang memungkinkan perbandingan otomatis hasil tes tertulis, psikotes, dan wawancara (Sunarti dkk., 2017). Sistem ini mempercepat proses seleksi dan memungkinkan pengelolaan lintas cabang secara *daring*, namun sangat bergantung pada bobot awal yang ditentukan manual, yang bisa berisiko jika tidak disesuaikan dengan kebutuhan posisi. Penelitian Trziszka (2023) juga menunjukkan bagaimana AI seperti HireVue dan Mya Systems dapat mempercepat penyaringan dan wawancara, tetapi tetap mengandung risiko bias algoritma yang harus diantisipasi (Trziszka, 2023).

Penambahan fitur relevan dengan kebutuhan pengguna juga menjadi pembeda dalam keberhasilan aplikasi digital. Pranoto dkk. (2023) merekomendasikan fitur-fitur seperti *Expert Class* dan *Career Consultant* yang dapat memperkaya pengalaman pengguna dalam aplikasi pencari kerja (Pranoto dkk., 2023). Nasr dkk. (2023) mengembangkan sistem berbasis *Rapid Application Development* (RAD) yang tidak hanya mencakup rekrutmen tetapi juga pelatihan kompetensi (Nasr dkk., 2023). Sistem ini modular dan menyortir kandidat berdasarkan kesesuaian dengan posisi kerja, namun masih memiliki kelemahan dalam menyesuaikan informasi pelamar dengan kebutuhan aktual pekerjaan. Abu Samah dkk. (2024) membangun sistem klasifikasi akun LinkedIn berbasis Naïve Bayes dengan akurasi 89,8%. Meskipun sistem ini mempermudah visualisasi dan pemeringkatan, penggunaan data dari LinkedIn

menimbulkan isu etika serta tantangan teknis dalam menjaga akurasi dan privasi data (Abu Saham dkk., 2024). Selain itu, Podhorcová & Balková (2023) menegaskan bahwa media sosial seperti LinkedIn dan Facebook tidak hanya menjadi alat rekrutmen tetapi juga sarana komunitas profesional (Podhorcová & Balková, 2023). Namun, penggunaan media sosial menimbulkan kekhawatiran terkait privasi, *overexposure*, dan digital bias, yang menunjukkan pentingnya kebijakan privasi yang jelas dan edukasi pengguna dalam praktik rekrutmen digital.

Aspek psikologis dan sosial juga memegang peranan penting dalam penerimaan sistem rekrutmen digital. Studi Kaur & Kaur (2022) menemukan bahwa *perceived ease of use* dan *perceived usefulness* secara signifikan memengaruhi sikap pengguna, dan gender menjadi moderator dalam hubungan ini (Kaur & Kaur, 2022). Perempuan cenderung lebih memperhatikan kemudahan sistem, sedangkan laki-laki lebih fokus pada manfaat praktisnya. Temuan ini menunjukkan perlunya desain sistem yang bersifat personal dan responsif terhadap perbedaan karakteristik pengguna. Sementara itu, Stone et al. (2013) menyoroti faktor penerimaan sistem seperti persepsi keadilan, privasi data, dan potensi diskriminasi algoritmik (Stone dkk., 2013). Dalam konteks yang lebih luas, Kin Tong et al. (2022) menunjukkan bahwa tampilan dan informasi pada situs rekrutmen perusahaan berdampak langsung pada citra organisasi dan niat untuk melamar kandidat. Dengan demikian, aplikasi digital tidak hanya berfungsi sebagai alat seleksi, tetapi juga sebagai representasi *employer branding* perusahaan. Jurnal oleh Kin Tong et al. (2022) juga menunjukkan bahwa pengalaman pengguna saat menjelajahi situs juga memperkuat pengaruh informasi terhadap persepsi pencari kerja (Kin Tong dkk., 2022).

Secara keseluruhan, pembahasan terhadap 20 artikel ilmiah ini menunjukkan bahwa aplikasi rekrutmen digital yang *user-friendly* merupakan hasil integrasi antara desain antarmuka yang intuitif, metode seleksi yang objektif, fitur yang relevan, dan kesiapan organisasi dan etika penggunaan teknologi. Sistem yang berhasil diimplementasikan adalah sistem yang mampu menggabungkan efisiensi teknis dengan sensitivitas terhadap aspek psikologis, sosial, dan budaya pengguna. Desain yang hanya fokus pada fungsi teknis tanpa memperhatikan pengalaman pengguna atau konteks organisasi berisiko ditinggalkan. Oleh karena itu, pengembangan sistem rekrutmen di masa depan perlu mempertimbangkan pendekatan holistik yang melibatkan kolaborasi antara pengembangan teknologi, profesional HR, dan pengguna akhir. Dengan pendekatan tersebut, sistem digital tidak hanya akan mempercepat proses seleksi, tetapi juga meningkatkan kualitas hubungan antara perusahaan dan kandidat, memperkuat citra organisasi, dan mendukung transformasi digital yang inklusif dan etis.

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa aplikasi rekrutmen digital yang dirancang *user-friendly* umumnya memiliki tiga karakteristik utama, yaitu antarmuka yang sederhana dan mudah dinavigasi, interaksi pengguna yang nyaman dan jelas, serta fitur pendukung pengambilan keputusan berbasis data yang transparan. Sistem semacam ini terbukti mampu meningkatkan efisiensi waktu, akurasi seleksi, dan pengalaman pengguna baik dari sisi pelamar maupun pihak perusahaan. Di samping itu, keberhasilan implementasi sistem tidak hanya bergantung pada aspek teknis, tetapi juga pada kesiapan organisasi, penerimaan psikologis pengguna, dan kepatuhan terhadap prinsip etika dan keadilan. Penelitian ini memberikan kontribusi konseptual dalam membangun kerangka kerja sistem rekrutmen dan seleksi secara digital yang adaptif dan berorientasi pada kebutuhan pengguna. Kelebihan utama studi ini terletak pada pendekatannya yang menyeluruh dalam menyintesis beragam temuan dari berbagai konteks dan metode, sehingga mampu memberikan gambaran utuh mengenai praktik terbaik dalam pengembangan sistem rekrutmen digital. Namun, keterbatasan penelitian ini adalah tidak dilakukannya uji empiris langsung terhadap aplikasi rekrutmen tertentu, serta ketergantungan pada data sekunder yang mungkin bersifat kontekstual dan tidak selalu dapat digeneralisasikan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lanjutan dengan pendekatan campuran untuk mengevaluasi implementasi sistem secara langsung dalam organisasi dengan

memperhatikan berbagai karakteristik pengguna, sektor industri, dan budaya kerja yang berbeda-beda.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar pengembang sistem rekrutmen digital lebih memperhatikan prinsip desain yang user-friendly, termasuk navigasi yang intuitif, desain antarmuka yang konsisten, dan dukungan interaktif yang responsif. Perusahaan juga perlu memastikan kesiapan sumber daya manusia dan infrastruktur untuk mendukung penerapan sistem ini secara optimal. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat difokuskan pada pengembangan model evaluasi usability yang lebih komprehensif dengan menggabungkan berbagai metode pengukuran. Peneliti selanjutnya juga dapat mengeksplorasi pengaruh faktor psikologis dan demografi pengguna, seperti preferensi gender dan persepsi keadilan, dalam adopsi sistem rekrutmen digital. Dengan pendekatan yang lebih holistik, pengembangan aplikasi rekrutmen akan lebih sesuai dengan kebutuhan organisasi dan pelamar kerja.

Daftar Pustaka

- Abu Saham, K. A., Ahmad, N. A., Shari, A. A., Almarzuki, H. F., Arafah, Z., Riza, L. S., & Abdul Halim, A. H. (2024). Eligibility Rate of Applicant's LinkedIn Account: A Naïve Bayes Classification and Visualization. *IAES International Journal of Artificial Intelligence*, 13(4), 4334–4343. <https://doi.org/10.11591/ijai.v13.i4.pp4334-4343>
- Badriah, L., & Prahartiwi, L. I. (2024). Analisis Usability Aplikasi Hr-Zero Menggunakan Metode WEBUSE dan Heuristic Evaluation. *Jurnal Teknik Komputer*, 10(1), 34–41. <https://doi.org/10.31294/jtk.v10i1.17547>
- Bondarouk, T., Ruël, H. J. M., & Timmermans, P. (2013). Determining the Requirements for E-Selection in a Small Recruitment Company: Using the Regulative Cycle. Dalam *Software Development Techniques for Constructive Information Systems Design* (hlm. 1–37). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-4666-3679-8.ch001>
- Chrisdeardo, P. W., & Raharja, W. K. (2020). Sistem Seleksi Rekrutmen Karyawan Baru Berbasis Web pada PT Sinar Abadi. *Jurnal Ilmiah KOMPUTASI*, 19(2). <https://doi.org/10.32409/jikstik.19.2.2801>
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (5th Edition). Pearson Education, Inc. <http://www.pearsonmylabandmastering.com>
- Fatimah, H., & Bramastia. (2021). Literatur Reviwe Pengembangan Media Pembelajaran Sains. *INKUIRI: Jurnal Pendidikan IPA*, 10(2), 124–130. <https://doi.org/10.20961/inkuiri.v10i2.57255>
- Gunawan, A., Ningsih, S., & Lantana, D. A. (2022). Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Rekrutmen Karyawan Berbasis Web. *Jurnal Ilmiah KOMPUTASI*, 21(4). <https://doi.org/10.32409/jikstik.21.4.3319>
- Hermawan, H., & Triantori, V. (2023). Perancangan Sistem Informasi Rekrutmen Karyawan Berbasis Web Pada PT. Kreatif Citra Convex. *Jurnal Kajian Komputasi Inovatif*, 14(4). <https://jurnalhost.com/index.php/jkki/article/view/212>
- Imawan, M. A., Cahyanti, M., Sardjono, M. W., & Ericks, R. S. (2019). Aplikasi Perekrutan Karyawan Menggunakan Metode TOPSIS Berbasis Web pada PT. SMESCO Indonesia. *SEBATIK*, 23. <https://doi.org/https://doi.org/10.46984/sebatik.v23i2.781>
- Kafka, T. K., & Badrul, M. (2024). Analisa Usability Pada Aplikasi Human Resource Hira Menggunakan Metode System Usability Scale dan Use Questionnaire. *JURNAL*

- ILMIAH INFORMATIKA*, 1, 22–30.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33884/jif.v12i01.8725>
- Kaur, D., & Kaur, R. (2022). Elucidating the Role of Gender Differences Via TAM in E-Recruitment Adoption in India: A Multi-Group Analysis Using MICOM. *The Bottom Line*, 2, 115–136. <https://doi.org/10.1108/BL-11-2021-0104>
- Kin Tong, D. Y., Fa Tong, X., & Luo, S. (2022). Corporate Website Job Recruitment Platform : A Moderated Mediation Model of Organisational Image. *Asian Academy of Management Journal*, 27(1), 105–127.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21315/aamj2022.27.1.5>
- Kurnia, D. (2021). Rekrutmen Karyawan Baru Berbasis Metode Analytical Hierarchy Prsocess (AHP). *Jurnal Teknoif Teknik Informatika Institut Teknologi Padang*, 9(2), 64–72. <https://doi.org/10.21063/jtif.2021.v9.2.64-72>
- Lisnawanty, Risdiansyah, D., & Sasongko, A. (2020). Pengukuran Usability Sistem Menggunakan Use Questionnaire pada Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Calon Tenaga Kerja di Kota Pontianak. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, 8(1), 27.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31294/jki.v8i1.8349>
- Megawaty, D. A., Damayanti, Sumanto, Permata, Setiawan, D., & setiawansyah. (2025). Development of a Decision Support System Based on New Approach Respond to Criteria Weighting Method and Grey Relational Analysis: Case Study of Employee Recruitment Selection. *JOIV: INTERNATIONAL JOURNAL ON INFORMATICS VISUALIZATION*, 9(1). <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.62527/joiv.9.1.2744>
- Nasr, O. A., Mohiuddin, K., Shahwar, S., Ali, E., & Abed Elgabar, E. E. (2023). An Effective Context Driven Web-Based Application for Professional Recruiters and Job Seekers. *International Journal of Applied Engineering & Technology Copyrights @ Roman Science Publications*, 5(1), 77–86. <https://romanpub.com/resources/ijaet%20v5-1-2023-11.pdf>
- Podhorcová, J., & Balková, M. (2023). Digital Recruitment through Social Networks. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 12(1), 13–23.
<https://doi.org/10.36941/ajis-2023-0002>
- Pranoto, V. E., Setiawan, A. M., Tjuatja, F. G., Santoso, N. H., Putra, S. D., Ningsih, R. Y., & Pratiwi, C. P. (2023). Analisis Pengembangan Fitur Untuk Meningkatkan Penggunaan Aplikasi Pencari Pekerjaan. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, 11(1), 51–60.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31294/jki.v11i1.14409>
- Pratiwi, B., Budiharto, I., & Fauzan, S. (2020). Literature Review : Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kenakalan Remaja pada Remaja Madya. *Tanjungpura Journal of Nursing Practice and Education*, 2(2).
<https://doi.org/https://doi.org/10.26418/tjnpe.v2i2.46145>
- Prayoga, E. I., & Kristiana, T. (2024). Evaluasi Usability pada Aplikasi HRMWincorp Menggunakan Metode System Usability Scale (SUS). *Jurnal Informatika dan Teknik Elektro Terapan*, 12(2). <https://doi.org/10.23960/jitet.v12i2.4094>
- Ramadhani, F., & Rizqi, M. A. (2024). Analisis Efektivitas Penerapan Proses Rekrutmen Online Pada Salah Satu PT Penyedia Tenaga Kerja di Kota Gresik. *Jurnal Ilmiah Bisnis & Kewirausahaan*, 13(1). <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk>
- Sakinah, S. A., Sarwandianto, A., & Sa'diah, H. (2020). Perancangan Aplikasi Sistem Penerimaan Karyawan Baru pada PT Central Mega Kencana. *Jurnal Riset dan Aplikasi Mahasiswa Informatika (JRAMI)*, 01(4), 452–459.
<https://doi.org/https://doi.org/10.30998/jrami.v1i04.451>
- Stone, D. L., Lukaszewski, K. M., Stone-Romero, E. F., & Johnson, T. L. (2013). Factors Affecting the Effectiveness and Acceptance of Electronic Selection Systems. *Human*

- Resource Management Review*, 23(1), 50–70.
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2012.06.006>
- Sumartiningsih, M. S., & Prasetyo, Y. E. (2019). Literature Review: Pengaruh Cognitive Therapy terhadap Posttraumatic Stress Disorder Akibat Kekerasan pada Anak. *JURNAL PENDIDIKAN KEPERAWATAN INDONESIA*, 5(2), 167–176.
<https://doi.org/10.17509/jpki.v5i2.17429>
- Sunarti, S., Ranga, R. Y., & Marlim, Y. N. (2017). Application Profile Matching Method for Employees Online Recruitment. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 97(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/97/1/012035>
- Telaumbanua, F., Lahagu, P., Mendofa, S. A., & Waruwu, M. H. (2025). Analisis Metode Rekrutmen dan Seleksi Melalui Penerapan Teknologi Informasi di Kantor Pos Gunungsitoli. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 4(3).
<https://doi.org/10.55606/jupumi.v4i3.3976>
- Trziszka, M. (2023). Artificial Intelligence in Employee Recruitment. *European Conference on Knowledge Management*, 24, 1729–1731.
<https://doi.org/https://doi.org/10.34190/eckm.24.2.1782>