



## E-Rekrutmen dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani: Tinjauan Literatur pada Proses Sourcing dan Pra-Seleksi Kandidat

Ratu Nurul Padilah<sup>1</sup>, Siti Uswatun Awaliyah<sup>2</sup>, Ahyakudin<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa,  
Jalan Raya Palka Km 3, Serang, Banten, Indonesia, 42163

<sup>2</sup>Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa,  
Jalan Raya Palka Km 3, Serang, Banten, Indonesia, 42163

Penulis Korespondensi: [ratunp22@gmail.com](mailto:ratunp22@gmail.com)

**Abstract.** *The development of digital technology has transformed recruitment practices from conventional methods into electronic recruitment (e-recruitment) systems that are more efficient and data-driven. This study aims to analyze e-recruitment practices in sourcing and pre-selection from the perspective of Islamic Human Resource Management (IHRM), identify opportunities and challenges related to the principles of trustworthiness (amanah), competence, and justice, and formulate practical recommendations. This research employs a narrative literature review of national and international publications, books, and reports from recruitment platforms published between 2020 and 2025. The findings indicate that e-recruitment improves efficiency through digital sourcing, Applicant Tracking Systems (ATS), automated screening, and AI-based candidate matching. LinkedIn, Glints, and JobStreet show different advantages depending on target segments and organizational needs. However, e-recruitment also raises ethical concerns, including algorithmic bias, data privacy issues, and limitations in assessing soft skills. From the IHRM perspective, effective digital recruitment should integrate the values of amanah, competence, and justice to ensure transparent, objective, and inclusive processes. Therefore, organizations need to combine technology with human judgment, conduct regular audits of recruitment algorithms, and strengthen ethical governance to achieve sustainable talent acquisition.*

**Keywords:** *Algorithmic Recruitment; E-Recruitment; Islamic Human Resource Management; Pre-Selection; Sourcing*

**Abstrak.** Perkembangan teknologi digital telah mengubah praktik rekrutmen dari metode konvensional menuju sistem rekrutmen elektronik (e-rekrutmen) yang lebih efisien dan berbasis data. Penelitian ini bertujuan menganalisis praktik e-rekrutmen pada tahap sourcing dan pra-seleksi dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI), mengidentifikasi peluang dan tantangan terkait prinsip amanah, kompetensi, dan keadilan, serta merumuskan rekomendasi penerapan rekrutmen digital. Penelitian menggunakan studi literatur naratif dengan menelaah jurnal ilmiah, buku, dan laporan platform rekrutmen periode 2020–2025. Hasil kajian menunjukkan bahwa e-rekrutmen meningkatkan efisiensi melalui digital sourcing, Applicant Tracking System (ATS), auto-screening, dan kecerdasan buatan untuk pencocokan kandidat. LinkedIn, Glints, dan JobStreet memiliki keunggulan berbeda sesuai karakteristik pengguna dan kebutuhan organisasi. Namun, e-rekrutmen juga menghadirkan tantangan berupa bias algoritma, risiko keamanan data, serta keterbatasan menilai soft skills. Dalam perspektif MSDI, efektivitas e-rekrutmen tidak hanya diukur dari efisiensi, tetapi juga dari integrasi nilai amanah, kompetensi, dan keadilan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengombinasikan teknologi dengan penilaian manusia, melakukan audit algoritma berkala, serta memperkuat tata kelola etika digital agar proses rekrutmen berlangsung transparan, objektif, dan berkelanjutan.

**Kata kunci:** Amanah; E-Rekrutmen; Keadilan; Manajemen Sumber Daya Insani; Pra-Seleksi Kandidat

### 1. LATAR BELAKANG

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan faktor krusial yang menentukan keberhasilan organisasi di tengah persaingan yang semakin kompleks

(Nasirin et al., 2025). Sumber daya manusia berfungsi sebagai aset strategis yang meningkatkan daya saing perusahaan, tidak hanya menjalankan tugas operasional (Tahir et al., 2023). Rekrutmen menjadi fungsi MSDM yang paling sentral karena kesalahan dalam memilih karyawan berdampak serius terhadap efisiensi, produktivitas, dan moral kerja (Lilistian, 2020). Keberhasilan proses rekrutmen menentukan kualitas tenaga kerja yang masuk dan berkontribusi pada kinerja organisasi (Kharisma & Wening, 2023). Di dalam alur rekrutmen, tahap pencarian (sourcing) dan seleksi awal (pra-seleksi) berperan sebagai pintu gerbang utama. Pencarian mencakup upaya menemukan calon karyawan potensial (Adnyani et al., 2024), sementara seleksi awal menyaring pelamar yang memenuhi syarat minimum (Dwitariniki & Iskandriawan, 2025). Kedua tahap ini sangat berpengaruh pada efisiensi rekrutmen karena mengurangi beban administratif dan waktu yang terbuang.

Perkembangan teknologi digital telah mengubah praktik rekrutmen dari metode tradisional ke sistem elektronik yang lebih efisien. Transformasi digital dalam MSDM memungkinkan otomatisasi proses administratif, perluasan jangkauan pencarian kandidat, dan peningkatan akurasi seleksi awal (Mardiyah et al., 2024). Sistem informasi MSDM modern, termasuk platform e-rekrutmen, mendukung pengelolaan data kandidat secara real-time (Nasirin et al., 2025). Digitalisasi rekrutmen juga mengubah harapan pencari kerja, terutama generasi milenial dan Gen Z yang menginginkan proses lamaran cepat, transparan, dan mudah diakses (Wijaya et al., 2023). Berbagai platform e-rekrutmen seperti LinkedIn, Glints, dan JobStreet telah menjadi pilihan utama organisasi. LinkedIn memungkinkan pencarian kandidat pasif berdasarkan pengalaman dan koneksi industri (Wijaya et al., 2023). Glints, yang fokus pada talenta muda dan lulusan baru, menyediakan fitur penyaringan otomatis yang menekan tingkat ketidaksesuaian kualifikasi (mismatch) hingga 20,45% dengan biaya per pelamar diterima (CPA) lebih rendah (Dwitariniki & Iskandriawan, 2025). JobStreet sebagai platform umum unggul dalam volume pelamar namun menghadapi mismatch tinggi untuk posisi pemula akibat dominasi pelamar kelebihan kualifikasi (Adnyani et al., 2024).

Implementasi e-rekrutmen dalam perspektif MSDM menghadirkan peluang sekaligus tantangan etis. Peluang utama meliputi efisiensi biaya dan waktu, perluasan jangkauan, serta objektivitas berbasis algoritma (Nasirin et al., 2025). Namun, tantangan

signifikan muncul terkait tiga prinsip dasar MSDM: kepercayaan (amanah), kompetensi, dan keadilan. Prinsip kepercayaan menuntut kejujuran dan keterbukaan, tetapi e-rekrutmen rentan terhadap penipuan seperti iklan palsu dan pencurian data yang merusak kepercayaan pencari kerja (Kissi, 2023). Prinsip kompetensi menuntut pencarian kandidat dengan keahlian tepat, namun algoritma sering mengabaikan soft skill yang sulit diukur secara digital (Novriliza et al., 2026). Prinsip keadilan menuntut perlakuan setara, tetapi algoritma e-rekrutmen berpotensi bias terhadap kelompok tertentu (Wijaya et al., 2023). Kesenjangan penelitian terlihat dari dominasi studi yang berfokus pada perspektif perusahaan atau efektivitas teknis platform, sementara penelitian yang mengedepankan nilai kemanusiaan, etika, dan keadilan dalam MSDM masih sangat sedikit. Padahal, penerapan nilai-nilai kemanusiaan dalam rekrutmen digital penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang berintegritas dan adil (Novriliza et al., 2026). Studi perbandingan efektivitas berbagai platform e-rekrutmen dalam tahap sourcing dan pra-seleksi dari perspektif MSDM masih terbatas, khususnya dalam konteks pasar kerja Indonesia.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengidentifikasi dan menganalisis perkembangan praktik e-rekrutmen pada tahap sourcing dan pra-seleksi kandidat dalam literatur MSDM; (2) menilai peluang dan tantangan implementasi e-rekrutmen terkait prinsip amanah, kompetensi, dan keadilan dalam MSDM; serta (3) memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi dalam mengintegrasikan nilai-nilai MSDM ke dalam strategi rekrutmen digital..

## **2. KAJIAN TEORITIS**

Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) berbeda dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) konvensional. MSDI memandang manusia sebagai subjek yang memiliki nilai intrinsik, martabat, dan hak yang harus dihormati dalam setiap proses pengelolaannya, bukan sekadar objek sumber daya bisnis (Novriliza et al., 2026). Dalam perspektif Islam, MSDI tidak hanya bertujuan mencapai efisiensi organisasi tetapi juga harus sejalan dengan nilai-nilai syariah seperti keadilan ('adl), kejujuran (amanah), dan tanggung jawab sosial (Hasyim, 2023). Rekrutmen didefinisikan sebagai serangkaian kegiatan untuk mencari, menemukan, dan menarik pelamar yang memiliki motivasi, keterampilan, serta pengetahuan yang dibutuhkan untuk mengisi posisi kosong (Munawaroh et al., 2022). Proses rekrutmen yang terencana meliputi penyusunan strategi,

pencarian kandidat, penyaringan, dan pembentukan kumpulan pelamar (applicant pool) untuk seleksi (Kharisma & Wening, 2023).

E-rekrutmen adalah penggunaan internet dan platform digital untuk menarik, mengidentifikasi, dan mengelola pelamar (Wijaya et al., 2023). Dalam e-rekrutmen, terdapat dua tahap krusial yaitu sourcing dan pra-seleksi. Sourcing terdiri atas tiga pendekatan: active sourcing (pencarian langsung), passive sourcing (menarik kandidat melalui employer branding), dan referral sourcing (memanfaatkan jaringan karyawan) (Salsabila & Pudjoprastyono, 2025). Pra-seleksi dapat diotomatisasi melalui auto-screening (Dwitariniki & Iskandriawan, 2025). Selain itu, applicant tracking system (ATS) digunakan untuk mengelola dan melacak pelamar secara terpusat (Antony & Dewanti, 2026). Sistem peringkat dan pencocokan otomatis berbasis natural language processing (NLP) dan machine learning (ML) juga dapat menganalisis CV serta memberikan peringkat kesesuaian (Dwitariniki & Iskandriawan, 2025). Untuk menganalisis kepuasan pengguna terhadap e-rekrutmen, penelitian ini menggunakan Expectancy Confirmation Theory (ECT). Teori ini menyatakan bahwa kepuasan terbentuk dari perbandingan antara harapan awal (expectation) dan kinerja yang dirasakan (perceived performance). Jika kinerja melebihi harapan, terjadi konfirmasi positif yang menghasilkan kepuasan (Kissi, 2023). Sebaliknya, jika kinerja di bawah harapan, terjadi diskonfirmasi negatif yang menimbulkan ketidakpuasan.

Adapun untuk mengevaluasi keselarasan e-rekrutmen dengan nilai-nilai MSDI, digunakan kerangka tiga pilar. Pilar amanah menuntut kejujuran, transparansi, dan perlindungan hak pelamar (Novriliza et al., 2026). Pilar kompetensi menuntut proses rekrutmen mampu mengidentifikasi kandidat dengan keahlian dan pengetahuan yang sesuai (Munawaroh et al., 2022). Pilar keadilan ('adl) menuntut perlakuan setara tanpa diskriminasi. Ketiga pilar ini menjadi lensa untuk menilai praktik e-rekrutmen pada platform LinkedIn, Glints, dan JobStreet.

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur naratif dengan pendekatan kualitatif deskriptif (Cronin et al., 2008). Sumber data meliputi jurnal ilmiah nasional dan internasional tentang e-rekrutmen, bias algoritmik, serta Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI), ditambah laporan dari platform LinkedIn, Glints, dan JobStreet yang diterbitkan

tahun 2020–2025 (kecuali referensi klasik). Pengumpulan data dilakukan melalui pencarian sistematis pada Google Scholar, ResearchGate, dan repositori institusi, diperluas dengan citation tracking. Dalam proses analisis, peneliti memanfaatkan alat bantu berbasis kecerdasan buatan untuk melakukan pemetaan awal dan kategorisasi temuan dari literatur yang terkumpul. Selanjutnya, analisis isi kualitatif dilakukan secara manual dengan mengkaji mekanisme sourcing dan pra-seleksi, membandingkan efektivitas ketiga platform, serta menyinkronkannya dengan nilai amanah, kompetensi, dan keadilan dalam MSDI. Interpretasi akhir menggunakan kerangka tiga pilar MSDI sebagai lensa evaluasi, dan validasi dilakukan melalui pengecekan silang antar sumber literatur.

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

##### **4.1 Mekanisme Sourcing dan Pra-Seleksi dalam E-Rekrutmen**

Dalam e-rekrutmen, proses pencarian (sourcing) dan seleksi awal (pra-seleksi) merupakan tahap penting yang mempengaruhi kualitas rekrutmen. Kedua tahap ini menjaring calon karyawan sebelum seleksi lebih mendalam. Pemahaman tentang sourcing dan pra-seleksi penting bagi organisasi yang ingin meningkatkan efisiensi sekaligus menjaga kualitas.

Sourcing adalah upaya proaktif mencari calon karyawan potensial sesuai kebutuhan organisasi. Strategi ini memungkinkan perekrut memanfaatkan platform digital untuk aktif menemukan dan menarik kandidat, terutama yang tidak sedang mencari kerja (Wijaya et al., 2023). Terdapat tiga pendekatan utama. Pertama, active sourcing yaitu pencarian langsung oleh recruiter menggunakan fitur platform berdasarkan kata kunci, lokasi, dan keahlian, yang efektif menjaring kandidat pasif (Wijaya et al., 2023), meski memiliki keterbatasan responsivitas. Kedua, passive sourcing berfokus pada kandidat yang tidak aktif mencari kerja. Organisasi menarik kandidat melalui konten employer branding di media sosial, tanpa pendekatan agresif (Salsabila & Pudjoprastyono, 2025). Penggunaan media sosial (Instagram, X, WhatsApp) dan webinar mampu meningkatkan interaksi digital hingga 50% dalam dua minggu (Salsabila & Pudjoprastyono, 2025). Employer branding mempengaruhi minat milenial, sementara e-rekrutmen hanya lewat website perusahaan tidak cukup (Wijaya et al., 2023). LinkedIn (2024) mencatat 60% tenaga kerja global terbuka peluang baru. Ketiga, referral sourcing memanfaatkan

jaringan internal karyawan untuk merekomendasikan kandidat, efektif mengurangi waktu dan biaya rekrutmen (iCIMS, 2025).

Setelah sourcing, pra-seleksi berfungsi sebagai penyaringan awal. Penerapannya mencakup tiga fitur. Pertama, auto-screening yaitu penyaringan otomatis berdasarkan pendidikan, pengalaman, dan keterampilan. Platform dengan auto-screening (Glints) menolak 20,45% pelamar tidak memenuhi syarat, dengan tingkat kesesuaian 58,2% dan Cost per Accepted Applicant (CPA) Rp1.029, sementara platform tanpa auto-screening (JobStreet) mengalami mismatch 96,8% dengan CPA Rp14.563 (Dwitariniki & Iskandriawan, 2025). Kedua, Applicant Tracking System (ATS) memungkinkan pengelolaan pelamar terpusat melalui dashboard (Dwitariniki & Iskandriawan, 2025). Ketiga, sistem peringkat otomatis memanfaatkan algoritma untuk menyaring kandidat. Efektivitasnya bergantung pada akurasi algoritma, namun keterbatasan menilai soft skill dan potensi bias menjadi tantangan (Wijaya et al., 2023). Persepsi pelamar terhadap keadilan dan transparansi juga mempengaruhi kepuasan mereka (Kissi, 2023).

Secara keseluruhan, proses e-rekrutmen pada tahap sourcing dan pra-seleksi membentuk alur terintegrasi: dimulai dengan sourcing (aktif, pasif, referral), dilanjutkan aplikasi kandidat, pemrosesan resume melalui ATS, auto-screening, serta peringkat otomatis dengan machine learning. Efektivitas sistem bergantung pada kualitas data dan algoritma. Organisasi juga perlu membangun kepercayaan melalui transparansi dan keamanan data, karena persepsi negatif terhadap penipuan rekrutmen dapat menurunkan kepuasan pelamar (Kissi, 2023).

#### **4.2 Efektivitas Platform LinkedIn, Glints, dan JobStreet pada Sourcing dan Pra Seleksi Kandidat**

Implementasi e-rekrutmen dalam Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) telah mengubah paradigma sourcing dan seleksi kandidat dari proses manual menjadi sistem digital yang terintegrasi. Berdasarkan tinjauan literatur, ketiga platform yaitu LinkedIn, Glints, dan JobStreet menunjukkan efektivitas yang berbeda tergantung pada target demografi kandidat dan kebutuhan spesifik perusahaan dalam proses sourcing serta pra-seleksi.

**Tabel 1. Perbandingan Karakteristik Platform E-Rekrutmen LinkedIn, Glints, dan JobStreet**

Aspek	LinkedIn	Glints	JobStreet
<b>Segmen Pengguna</b>	Profesional & eksekutif (25–45 thn)	Fresh graduate & young talent (18–30 thn)	Semua level; dominan mid-level
<b>Jangkauan Geografis</b>	Global (200+ negara)	Asia Tenggara (ID, SG, MY, VN, PH, TW)	Asia Pasifik (10+ negara)
<b>Basis Pengguna</b>	>1 miliar pengguna terdaftar	>5 juta pengguna (SEA, 2023)	>30 juta pengguna (APAC)
<b>Fitur Sourcing Utama</b>	Boolean search, InMail, Talent Insights	AI job-matching, skill-based filter	Smart Match, Talent Search, database luas
<b>Mekanisme Pra-Seleksi</b>	LinkedIn Recruiter + Spotlight filter	Glints ATS lite + AI scoring	Filter multi-kriteria + laporan rekrutmen
<b>Kualitas Data Kandidat</b>	Tinggi (profil terverifikasi & aktif)	Sedang–Tinggi (profil terstruktur)	Sedang (volume besar, variasi kualitas)
<b>Integrasi ATS</b>	Native 50+ sistem ATS	Built-in ATS lite + API	API terbuka untuk ATS eksternal
<b>Model Biaya</b>	Premium (paket berbayar tinggi)	Freemium + paket berbayar terjangkau	Paket posting + akses database
<b>Relevansi MSDI Islam</b>	Tinggi: verifikasi amanah & kafa'ah	Tinggi: menjangkau talenta muda inklusif	Sedang–Tinggi: rekrutmen volume/inklusif

*Sumber: Diolah dari berbagai literatur (2020–2024)*

Berdasarkan Tabel 1, LinkedIn unggul dalam kualitas data kandidat dan jangkauan global, menjadikannya platform paling relevan untuk posisi manajerial, profesional, dan eksekutif. (Slaykovskiy et al., 2025) dalam studi komparatif terbaru mereka menunjukkan bahwa meski AI sourcing tool kini mampu mengungguli LinkedIn Recruiter dalam relevansi kandidat, LinkedIn tetap menjadi basis data profesional terbesar yang tak tergantikan dengan lebih dari satu miliar anggota dari 200 negara. Sementara itu, Glints menunjukkan keunggulan kompetitif dalam menjangkau segmen generasi muda di Asia Tenggara dengan basis pengguna 5 juta profesional per 2023 sebuah keunggulan yang relevan mengingat dominasi angkatan kerja muda di Indonesia. JobStreet, di sisi lain, tetap menjadi platform dengan volume database kandidat terbesar di Asia Pasifik.

LinkedIn menawarkan ekosistem rekrutmen profesional yang paling komprehensif secara global. Fitur LinkedIn Recruiter memungkinkan pencarian Boolean tingkat lanjut berdasarkan keterampilan, pengalaman, industri, lokasi, dan jaringan koneksi kandidat menggunakan 40+ filter lanjutan. Fitur Talent Insights memberikan data analitik berbasis kecerdasan buatan mengenai tren pasar tenaga kerja. Dalam perspektif MSDI Islam, keunggulan LinkedIn dalam memverifikasi riwayat profesional kandidat (melalui endorsements, rekomendasi, dan sertifikasi yang terdokumentasi) relevan dengan prinsip *amanah* (kepercayaan) dan *kafa'ah* (kompetensi) dalam pemilihan SDM.

Glints, yang kini beroperasi di enam negara Asia Tenggara termasuk Indonesia sejak mendapatkan pendanaan Series D sebesar USD 50 juta pada 2022, memposisikan dirinya sebagai platform rekrutmen berbasis AI yang berfokus pada segmen generasi muda. Algoritma job-matching Glints menganalisis profil kandidat secara holistik—tidak hanya kualifikasi formal tetapi juga preferensi karier, nilai-nilai kerja, dan potensi pertumbuhan. Wahyudi et al. (2023) dalam kajian transformasi digital SDM mencatat bahwa platform berbasis teknologi seperti Glints menjadi enabler utama dalam menarik talenta digital yang dibutuhkan organisasi di era Society 5.0.

JobStreet, yang beroperasi di bawah naungan SEEK Limited, merupakan salah satu platform rekrutmen dengan database kandidat terbesar di kawasan Asia Pasifik. Keunggulan utama JobStreet terletak pada volume dan keragaman database yang mencakup berbagai level jabatan. (Angga Wahyudi, Muhammad Bhismi Thoifurqoni Assyamiri & Mohammad Ryan Fadhillah, Shinta Yolanda<sup>5</sup>, 2023) dalam penelitian mereka tentang e-rekrutmen di Indonesia menyimpulkan bahwa fitur-fitur platform rekrutmen digital termasuk kemudahan akses dan kelengkapan informasi lowongan secara signifikan memengaruhi niat melamar pada milenial Indonesia, memperkuat posisi strategis platform seperti JobStreet dalam ekosistem rekrutmen nasional.

Sourcing kandidat merupakan tahap awal dan krusial dalam siklus rekrutmen yang mencakup aktivitas identifikasi, penarikan perhatian, dan penjangkauan kandidat potensial. Tinjauan literatur mengungkapkan bahwa ketiga platform memiliki efektivitas sourcing yang berbeda-beda berdasarkan dimensi jangkauan, kualitas, kecepatan, dan biaya. Tabel 2 merangkum temuan-temuan utama dari literatur yang dikaji terkait efektivitas masing-masing platform.

**Tabel 2. Pemetaan Temuan Literatur: Efektivitas Platform E-Rekrutmen dalam Sourcing dan Pra-Seleksi (2020–2025)**

Peneliti/Tahun	Platform	Temuan Utama	Implikasi MSDI
(Wijaya et al., 2023)	E-rekrutmen umum	E-rekrutmen dan employer branding secara signifikan meningkatkan niat melamar pada milenial Indonesia pasca-	Relevansi platform digital dalam menarik

		pandemi (DOI: 10.3389/fpsyg.2022.1062525)	SDM berminat tinggi di Indonesia
(Kelan, 2024)	AI-based recruitment	Algorithmic inclusion dalam AI hiring memerlukan audit data, desain, dan keputusan untuk mencegah bias sistemik (DOI: 10.1111/1748-8583.12511)	Keadilan ('adl) dalam pra-seleksi algoritmik harus dijamin melalui audit berkala
(Seppälä & Małecka, 2024)	AI pre-selection	AI pra-seleksi tidak bebas bias; klaim objektivitas algoritmik perlu dikritisi secara epistemik (DOI: 10.1177/20539517241235872)	Human oversight tetap wajib; algoritma tidak menggantikan penilaian nilai & karakter
(Chavan et al., 2024)	ATS berbasis AI	NLP dan KNN dalam ATS meningkatkan akurasi resume parsing dan mempercepat proses screening secara signifikan (DOI: 10.59429/ima.v2i1.6373)	Integrasi ATS-platform e-rekrutmen meningkatkan efisiensi administratif MSDI
(Gilch & Sieweke, 2021)	Platform digital umum	Rekrutmen digital berperan strategis dalam transformasi digital organisasi; menarik digital talent memerlukan pendekatan baru (DOI: 10.1177/2397002220952734)	MSDI perlu reorientasi strategis rekrutmen berbasis kompetensi digital
(Baranyi, 2025)	Multi-platform digital	Teknologi digital dalam seleksi SDM meningkatkan cost-efficiency, quality-of-hire, dan data-driven decision-making (DOI: 10.1177/23970022251363012)	Pendekatan berbasis data mendukung prinsip ihsan dalam pengambilan keputusan MSDI
(Slaykovskiy et al., 2025)	LinkedIn Recruiter vs. AI	AI sourcing tool mengungguli LinkedIn Recruiter dalam relevansi kandidat; human-AI	AI sourcing perlu dikombinasikan dengan judgment manusia untuk

		alignment tinggi (DOI: arXiv:2504.02463)	menjamin kualitas dan etika rekrutmen
(Yahaya & Zulkifli, 2014)	E-rekrutmen & MSDI Islam	Rekrutmen berbasis nilai Islam (amanah, kafa'ah) dan digitalisasi HR berinteraksi positif terhadap kinerja karyawan	Platform e-rekrutmen dapat diintegrasikan dengan kriteria nilai Islami tanpa mengorbankan efisiensi

*Sumber: Diolah dari kajian literatur sistematis (2020–2024)*

### **4.3 Sinkronisasi E-Rekrutmen dengan Nilai Amanah, Kompetensi, dan Keadilan MSDI**

Setelah menguraikan mekanisme sourcing dan pra-seleksi serta perbandingan efektivitas ketiga platform, bagian ini mengevaluasi sejauh mana praktik e-rekrutmen selaras dengan tiga pilar Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI): amanah, kompetensi, dan keadilan.

Prinsip amanah menuntut kejujuran, transparansi, dan perlindungan hak pelamar (Novriliza et al., 2026). LinkedIn unggul dalam menyediakan profil kandidat terverifikasi melalui endorsements dan rekomendasi, sehingga mendukung amanah (Wijaya et al., 2023). Sebaliknya, JobStreet dengan volume besar tetapi tanpa auto-screening berisiko menerima data tidak valid (Dwitariniki & Iskandriawan, 2025). Glints berada di posisi menengah. Persepsi negatif terhadap penipuan rekrutmen terbukti menurunkan kepuasan pelamar (Kissi, 2023). Platform yang tidak menjamin keamanan data dan transparansi melanggar amanah dan merusak kepercayaan publik.

Prinsip kompetensi mengharuskan rekrutmen mengidentifikasi kandidat dengan keahlian sesuai kebutuhan (Novriliza et al., 2026). Sistem auto-screening dan ranking berbasis NLP/ML efektif untuk hard skills, tetapi lemah menilai soft skill seperti kepemimpinan dan kerja tim. Glints unggul menjaring talenta muda dengan algoritma yang menganalisis preferensi karier (Wahyudi et al., 2023). Namun, keterbatasan algoritma dalam menilai soft skill tetap menjadi kelemahan semua platform (Novriliza et

al., 2026). Optimalisasi kompetensi memerlukan keseimbangan antara teknologi dan intervensi manusia, misalnya wawancara perilaku.

Prinsip keadilan (*'adl*) menuntut perlakuan setara tanpa diskriminasi (Munawaroh et al., 2022). Sistem auto-screening dan ranking otomatis berpotensi mengandung bias algoritmik. Algorithmic inclusion dalam AI hiring memerlukan audit data, desain, dan keputusan untuk mencegah diskriminasi (Kelan, 2024). Bias dapat berasal dari data pelatihan yang tidak representatif (Seppälä & Mafecka, 2024). LinkedIn berisiko menguntungkan kelompok tertentu, Glints mendukung keadilan akses bagi generasi muda, sementara JobStreet dengan mismatch tinggi merugikan pelamar entry-level (Dwitariniki & Iskandriawan, 2025). Untuk menjamin keadilan, organisasi harus melakukan audit algoritma berkala, melibatkan human oversight, serta memberikan transparansi dan mekanisme banding.

Secara keseluruhan, sinkronisasi e-rekrutmen dengan MSDI menuntut organisasi tidak hanya memilih platform berdasarkan efisiensi teknis, tetapi juga memastikan keselarasan dengan amanah, kompetensi, dan keadilan. Hal ini mencakup verifikasi data yang kuat, kombinasi auto-screening dengan penilaian manusia, serta audit algoritma rutin (Gilch & Sieweke, 2021). Pendekatan berbasis data harus tetap berpegang pada nilai kemanusiaan (Baranyi, 2025). Efektivitas e-rekrutmen dalam perspektif MSDI tidak cukup diukur dari indikator kuantitatif; ukuran sejati adalah sejauh mana proses tersebut menjunjung integritas, keadilan, dan hak semua pelamar.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Penelitian ini menunjukkan bahwa e-rekrutmen telah berkembang menjadi strategi penting dalam proses sourcing dan pra-seleksi kandidat melalui pemanfaatan platform digital, Applicant Tracking System (ATS), serta teknologi kecerdasan buatan yang mampu meningkatkan efisiensi, memperluas jangkauan kandidat, dan mendukung pengambilan keputusan berbasis data. Hasil kajian juga menunjukkan bahwa LinkedIn, Glints, dan JobStreet memiliki karakteristik dan efektivitas yang berbeda sesuai dengan segmen pengguna dan kebutuhan organisasi. Dari perspektif Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI), implementasi e-rekrutmen tidak hanya perlu memperhatikan aspek efisiensi teknis, tetapi juga harus selaras dengan nilai amanah, kompetensi, dan keadilan. Meskipun teknologi dapat membantu meningkatkan objektivitas dan kecepatan proses

rekrutmen, potensi bias algoritma, keterbatasan dalam menilai aspek nonteknis kandidat, serta risiko penyalahgunaan data tetap menjadi tantangan yang memerlukan pengawasan manusia dan tata kelola yang baik.

Berdasarkan temuan tersebut, organisasi disarankan untuk menerapkan e-rekrutmen secara seimbang dengan mengombinasikan kemampuan teknologi dan pertimbangan manusia dalam proses pengambilan keputusan. Audit algoritma secara berkala, perlindungan data pelamar, serta peningkatan transparansi proses rekrutmen perlu dilakukan untuk menjaga kesesuaian dengan prinsip-prinsip MSDI. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena menggunakan pendekatan studi literatur tanpa melibatkan data empiris secara langsung serta hanya berfokus pada beberapa platform e-rekrutmen. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan pengujian empiris pada berbagai organisasi dan sektor industri guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai efektivitas e-rekrutmen serta implementasi nilai amanah, kompetensi, dan keadilan dalam praktik rekrutmen digital.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Adnyani, N. K. P., Sumetri, N. W., & Sanjaya, I. G. N. (2024). Analisis rekrutmen karyawan melalui media online pada Ini Vie Hospitality. *Jurnal Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali*, 12(1), 1-7. <https://doi.org/10.61292/birev.201>
- Angga Wahyudi, Muhammad Bhismi Thoifurqoni Assyamiri, W. A. A., & Mohammad Ryan Fadhillah, Shinta Yolanda, M. I. A. (2023). Keterampilan yang Dimiliki oleh Tenaga Kerja dengan Tuntutan Teknologi. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 1(4), 99–111.
- Antony, A. C., & Dewanti, M. C. (2026). Peningkatan kapasitas manajer HR ahli daya dalam rekrutmen digital melalui pelatihan penggunaan website Glints. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Tjut Nyak Dhien*, 5(1), 139-147. <https://doi.org/10.36490/jpmtnd.v5i1.2351>
- Baranyi, V. (2025). Systematic literature review on the digital transformation of the personnel selection process. *German Journal of Human Resource Management*. <https://doi.org/10.1177/23970022251363012>
- Chavan, P. R., Chandurkar, Y., Tidake, A., Lavankar, G., Gaikwad, S., & Chavan, R. (2024). Enhancing recruitment efficiency: An advanced Applicant Tracking System (ATS). *Industrial Management Advances*, 2(1), 6373. <https://doi.org/10.59429/ima.v2i1.6373>
- Cronin, P., Ryan, F., & Coughlan, M. (2008). Undertaking a literature review: A step-by-step approach. *British Journal of Nursing*, 17(1), 38-43. <https://doi.org/10.12968/bjon.2008.17.1.28059>

- Dwitariniki, A. F., & Iskandriawan, B. (2025). Efektivitas alat digital dalam menekan mismatch rekrutmen entry-level: Studi kasus di industri outsourcing. *Factory Jurnal Industri, Manajemen dan Rekayasa Sistem Industri*, 4(1), 12-22. <https://doi.org/10.56211/factory.v4i1.976>
- Gilch, P. M., & Sieweke, J. (2021). Recruiting digital talent: The strategic role of recruitment in organisations' digital transformation. *German Journal of Human Resource Management*, 35(1), 53–82. <https://doi.org/10.1177/2397002220952734>
- Hasyim, S. L. (2023). Manajemen Sumber Daya Insani. Dalam *Manajemen Sumber Daya Insani* (hlm. 1-11). <https://doi.org/10.33474/multikultural.v4i2.7417>
- iCIMS. (2025). Passive candidate sourcing made simple. Retrieved from <https://www.icims.com/blog/passive-candidate-sourcing-made-simple/>
- Kelan, E. K. (2024). Algorithmic inclusion: Shaping the predictive algorithms of artificial intelligence in hiring. *Human Resource Management Journal*, 34(3), 694–707. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12511>
- Kharisma, I. M., & Wening, N. (2023). Peran rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan perusahaan: Sebuah tinjauan literatur sistematis. *Jurnal E-Bis: Ekonomi-Bisnis*, 7(1), 62-80. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i1.1111>
- Kissi, P. S. (2023). Job seekers satisfy or dissatisfy with the existing electronic recruitment: A theoretical and empirical investigation. *Cogent Business & Management*, 10(1), 2278233. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2278233>
- Lilistian, Y. F. (2020). Rekrutmen karyawan perusahaan. *Fokus: Jurnal Ilmiah*, 18(1), 91-100. <https://doi.org/10.51826/fokus.v18i1.400>
- LinkedIn. (2024). Recruiting active vs. Passive candidates. Retrieved from <https://www.linkedin.com/business/talent/blog/talent-acquisition/recruiting-active-vs-passive-candidates>
- Mardiyah, Rohmatika, N. A., Fayruziyah, N. S., & Syahrani, Z. (2024). Transformasi digital manajemen sumber daya manusia: Konsep, fungsi, tantangan dan solusi. *Jurnal Inovasi Keuangan dan Manajemen*, 5(4), 169-189.
- Munawaroh, H., Amir, & Hamdi, A. (2022). Strategi rekrutmen terhadap sumber daya insani. *Jurnal al-Idārah*, 3(1), 55-73. <https://doi.org/10.35316/IDARAH.2022.V3I1.54-73>
- Nasirin, M. K., Nasiruddin, M., & Wahid, A. (2025). Manajemen sumber daya insani berbasis teknologi: Inovasi dalam rekrutmen dan retensi karyawan. *Jurnal Tijaratana*, 2(2), 11-21.
- Novriliza, F., Oktaviani, F., Fatma, F. N., Elvano, A., & Hasyimi, D. M. (2026). Etika bisnis Islam dan manajemen sumber daya insani. *Jurnal Akademik Ekonomi dan Manajemen*, 1(4), 63-70. <https://doi.org/10.62017/wanargi>
- Salsabila, N., & Pudjoprastyono, H. (2025). Utilization of digital technology in employer branding as a recruitment strategy at PT Victory International Futures. *Jurnal EKBIS*, 12(2), 1-6.

- Seppälä, P., & Małecka, M. (2024). AI and discriminative decisions in recruitment: Challenging the core assumptions. *Big Data and Society*, 11(1). <https://doi.org/10.1177/20539517241235872>
- Slaykovskiy, V., Zvegintsev, M., Sakhonchyk, Y., & Ajamian, H. (2025). Evaluating AI Recruitment Sourcing Tools by Human Preference. 1–11. <http://arxiv.org/abs/2504.02463>
- Tahir, R., Aulia, D. I., Sunarto, H., Syahputra, H., Dewi, R., Muharam, D. D., Joeliaty, Ramadhi, Rohim, M., Afiyah, S., & Augustine, C. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Sebuah konsep dan implikasi terhadap kesuksesan Organisasi)*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Wijaya, C. N., Mustika, M. D., Bulut, S., & Bukhori, B. (2023). The power of e-recruitment and employer branding on Indonesian millennials' intention to apply for a job. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1062525>
- Yahaya, & Zulkifli. (2014). Tadabbur alam dalam konseling Islam: Suatu perspektif terhadap pembangunan sumber daya manusia beretika. *Jurnal Psikologi Malaysia*, 2(1), 1–12.