Pemanfaatan Teknologi Bisnis Digital Dalam Perekrutan Pegawai Baru Pada PT Mark Dynamics Indonesia, Tbk

Nataliya Girsang[1)*], Daniel Napitupulu[2)]
[1,2,] **Teknik Informatika, STMIK Pelita Nusantara, Medan**
1,2, liyanata926@gmail.com , dnapitupulu90@yahoo.co.id

Received: 9 Oktober 2025 Accepted: 25 Juni 2026 Published: 6 July 2026
Pp. 104-115

***Nataliya Koresponden**

Kata Kunci: E-Recruitment, Teknologi Bisnis Digital, Perekrutan Karyawan, Transformasi Digital, Sistem Informasi Berbasis Web

JDSP: Jurnal Data Science
Penusa is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0).

Abstrak: Transformasi digital telah memberikan dampak signifikan terhadap proses manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam perekrutan pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan merancang sistem E-Recruitment berbasis teknologi bisnis digital guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses perekrutan pegawai baru di PT. Mark Dynamic Indonesia, Tbk. Metode yang digunakan dalam penelitian ini meliputi observasi, wawancara, studi pustaka, serta pendekatan pengembangan sistem berbasis web menggunakan PHP dan MySQL. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan teknologi digital memungkinkan proses seleksi menjadi lebih terstruktur, cepat, dan transparan, dengan fitur-fitur seperti pendaftaran online, unggah berkas, tes psikotes, dan wawancara virtual. Sistem ini juga mampu meminimalkan penggunaan kertas, meningkatkan keamanan data, serta memberikan pengalaman yang lebih baik bagi pelamar dan pihak HR. Meskipun demikian, terdapat tantangan seperti kebutuhan infrastruktur yang memadai, pelatihan pengguna, serta keamanan data. Oleh karena itu, implementasi sistem ini perlu diiringi dengan perawatan dan pengembangan berkelanjutan agar dapat mendukung transformasi digital yang optimal di bidang rekrutmen.

PENDAHULUAN

Perusahaan semakin banyak mengadopsi teknologi informasi, seperti sistem manajemen kandidat, media sosial, analitik data, dan kecerdasan buatan, untuk meningkatkan efisiensi serta efektivitas dalam rekrutmen dan seleksi. Dengan teknologi ini, perusahaan dapat menyaring kandidat yang lebih sesuai,mempercepat proses rekrutmen, serta mengurangi beban administratif. Selain itu, teknologi informasi berperan dalam meminimalkan bias seleksi dengan mengeliminasi faktor yang tidak relevan, sehingga keputusan dapat dibuat berdasarkan kriteria yang lebih objektif. Meskipun demikian, penggunaan teknologi dalam rekrutmen juga menghadirkan tantangan, seperti risiko keamanan data, kekhawatiran mengenai keadilan dalam seleksi, serta kemungkinan berkurangnya interaksi manusia yang bernilai dalam proses tersebut(Zaky,2021),Menurut Yue (Susanto & Hamzali,2024)di dalam proses ini juga mempengaruhi perilaku dan produktivitas karyawan dan penting untuk menarik serta mempertahankan talenta yang diperlukan untuk pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan. PT. Mark Dynamics Indonesia Tbk adalah salah satu perusahaan besar di Indonesia yang bergerak di bidang Industri produksi cetakan sarung tangan karet, yang berbahan dasar keramik dengan cakupan pasar domestik dan juga global. Didirikan pada 10 April 2022, PT. Mark Dynamics Indonesia Tbk merupakan salah satu perusahaan terkemuka di Indonesia. PT. Mark Dynamics Indonesia (Perseroan) yang berkedudukan di Sumatera Utara, Indonesia. Produk Perseroan ini sangatlah penting dalam pembuatan sarung tangan karet dengan tujuan pemakaian yang beragam: uji coba, industri, medis, rumah tangga, dan bahkan pembuatan sesuai pesanan. Dengan rekam jejak yang panjang dan pengalaman yang luas, Perseroan senantiasa terus berusaha membangun kepercayaan publik. Oleh sebab itu, Perseroan melakukan sistem perekrutan karyawan. PT. Mark Dynamic Indonesia Tbk melakukan rekrutmen karyawan dengan proses rekrutmennya selalu menerap kan rekrutmen melalui media online untuk mengisi posisi tertentu dalam perusahaan. Tidak dapat dipungkiri peminat perusahaan ini setiap tahunnya sangat

tinggi maka dari itu penulis tertarik untuk mengetahui seperti apa proses rekrutment melalui media digital yang diterapkan di perusahaan tersebut. Di sisi lain, perusahaan juga perlu mempertimbangkan dampak teknologi terhadap sumber daya manusia serta budaya organisasi(sudianti et al., 2023) Hal ini mendorong manajemen SDM yang lebih strategis dengan fokus pada pengembangan keterampilan yang selaras dengan kemajuan teknologi. Salah satu dampak utama transformasi digital adalah meningkatnya kebutuhan akan keterampilan digital di kalangan tenaga kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan yang terarah guna memastikan karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan era digital (Wahyudi et al., 2023).

TINJAUAN LITERATUR

Transformasi digital bisnis adalah penerapan teknologi untuk membangun model bisnis, proses, perangkat lunak, dan sistem baru yang menghasilkan keuntungan yang lebih tinggi, keunggulan kompetitif yang lebih signifikan dan efisiensi yang lebih besar. Perusahaan mencapai tujuan ini dengan mengubah proses dan model bisnis, meningkatkan efisiensi dan inovasi tenaga kerja, dan menyesuaikan pengalaman pelanggan/warga negara (Marpaung et al., 2023). Selain itu, transformasi ini juga berkaitan erat dengan perubahan perilaku pelanggan, perkembangan teknologi, dan dinamika sosial (Rochmawati et al., 2023).menurut *Klačmer Čalopa* didalam (Fachrurazi et al., 2023), Perusahaan, dengan fleksibilitas dan jiwa kewirausahaannya, telah menjadi pelopor dalam mengadopsi transformasi digital guna meraih keunggulan kompetitif. E-HRM (*Electronic Human Resource Management*) adalah penerapan teknologi informasi dalam mengelola fungsi sumber daya manusia (SDM), termasuk rekrutmen, seleksi, dan administrasi kepegawaian. Digitalisasi SDM membantu perusahaan dalam mengurangi bias seleksi, meningkatkan efisiensi rekrutmen, serta mempercepat pengolahan data candidat (Asari et al., 2023). Media sosial telah menjadi alat utama bagi perusahaan dalam mencari kandidat potensial dengan lebih luas dan cepat. Perkembangan teknologi informasi telah mendorong perusahaan untuk mengadopsi media sosial sebagai salah satu strategi dalam proses rekrutmen digital (Cahyo & Waskito, 2023). Dengan adanya platform seperti LinkedIn, Facebook, Instagram, dan Twitter, perusahaan dapat dengan mudah mengiklankan lowongan pekerjaan dan menjangkau calon kandidat dari berbagai latar belakang. Human Resource Development (HRD) atau pengembangan sumber daya manusia merupakan proses terencana dan berkelanjutan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap tenaga kerja agar dapat memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi (Meutia Fransiska et al., 2024). HRD mencakup berbagai aktivitas seperti pelatihan dan pengembangan, pengelolaan karir, pengembangan organisasi, serta manajemen kinerja yang semuanya bertujuan menciptakan tenaga kerja yang kompeten, produktif, dan adaptif terhadap perubahan.

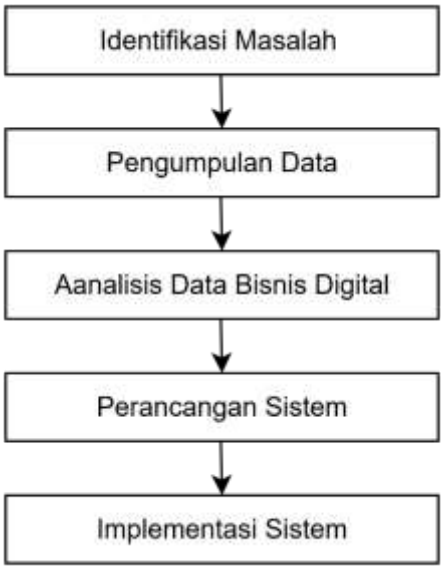
PHP (*Hypertext Preprocessor*) adalah salah satu bahasa pemrograman sisi server yang paling umum digunakan dalam pengembangan aplikasi berbasis web, termasuk sistem rekrutmen digital. PHP memungkinkan pembuatan aplikasi yang dinamis dan interaktif dengan integrasi basis data yang kuat, seperti MySQL, *PostgreSQL*, dan MariaDB (Ramadhan & Susanto, 2021). MySQL adalah sistem manajemen basis data relasional (DBMS) yang sering digunakan dalam pengembangan aplikasi berbasis web, termasuk sistem rekrutmen digital. Sebagai perangkat lunak *open-source*, MySQL memungkinkan pengelolaan data kandidat secara efisien, termasuk penyimpanan, pengambilan, dan manipulasi informasi pelamar kerja dengan cepat dan andal. Sistem manajemen rekrutmen berbasis web telah menjadi solusi yang efektif dalam mengotomatisasi proses seleksi karyawan. Dengan penerapan teknologi berbasis PHP dan database MySQL, perusahaan dapat mengelola informasi pelamar secara lebih sistematis, mulai dari penerimaan lamaran hingga penjadwalan wawancara. Keberhasilan digitalisasi rekrutmen dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kesiapan teknologi, kompetensi sumber daya manusia (SDM), serta dukungan manajemen.perusahaan yang memanfaatkan teknologi dalam proses rekrutmen dapat menjangkau calon karyawan yang lebih luas, menghemat waktu, dan mengurangi biaya rekrutmen. Kecerdasan buatan (AI) telah menjadi salah satu inovasi utama dalam digitalisasi rekrutmen. Teknologi ini memungkinkan perusahaan untuk mengotomatiskan berbagai proses seleksi tenaga kerja, seperti analisis resume, penyaringan kandidat, hingga wawancara berbasis AI. Teknologi bisnis digital telah mengubah cara perusahaan dalam mencari dan merekrut tenaga kerja. Dengan adanya sistem berbasis digital, proses perekrutan menjadi lebih cepat, efisien, dan dapat menjangkau lebih banyak kandidat

dibandingkan metode tradisional. Teknologi ini mencakup berbagai platform online, seperti situs web lowongan kerja, sistem e-recruitment, serta penggunaan kecerdasan buatan (AI) dalam menyaring dan menilai kandidat potensial.

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Kerangka Kerja Penelitian

Kerangka kerja penelitian ini akan menjelaskan cara melakukan penelitian dengan alur penelitian yang dibuat secara sistematis. Kerangka kerja dapat menjadi pedoman dalam pemecahan masalah yang akan dihadapi pada penerapan metode saw dalam menentukan perekrutan pegawai PT. Mark Dynamic Indonesia. Tahapan kerangka kerja penelitian sebagai berikut:



Gambar 1 Metodologi Penelitian

1. Identifikasi Masalah
   Dalam proses perekrutan pegawai, PT. Mark Dynamic Indonesia Tbk menghadapi berbagai tantangan, seperti efisiensi waktu, akurasi dalam seleksi kandidat, serta keterbatasan metode konvensional yang masih mengandalkan proses manual. Perekrutan yang tidak didukung oleh teknologi bisnis digital sering kali memakan waktu lebih lama, meningkatkan risiko kesalahan dalam seleksi, dan kurang efektif dalam menjangkau kandidat potensial. Oleh karena itu, diperlukan penerapan teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam proses rekrutmen, sehingga perusahaan dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan secara lebih cepat.
2. Pengumpulan Data
   Untuk memahami dampak pemanfaatan teknologi bisnis digital dalam rekrutmen pegawai, dilakukan pengumpulan data melalui berbagai metode, termasuk studi literatur, wawancara dengan pihak HRD perusahaan, serta observasi langsung terhadap sistem perekrutan yang telah berjalan. Studi literatur dilakukan untuk memperoleh referensi mengenai tren digitalisasi dalam rekrutmen, sementara wawancara bertujuan menggali informasi mengenai tantangan yang dihadapi perusahaan dalam mengadopsi teknologi digital. Selain itu, observasi dilakukan untuk menilai sejauh mana sistem perekrutan yang digunakan saat ini mendukung efektivitas proses seleksi dan rekrutmen pegawai baru.
3. Analisa Data Bisnis Digital Dalam Rekrutmen
   Analisis data dilakukan untuk mengevaluasi manfaat dan tantangan dari penerapan teknologi bisnis digital dalam proses perekrutan pegawai. Dalam hal ini, teknologi digital memungkinkan perusahaan untuk menyaring kandidat lebih cepat melalui sistem otomatisasi seleksi, penggunaan media sosial untuk mencari talenta potensial, serta analisis data untuk menilai kecocokan kandidat dengan budaya perusahaan. Selain itu, dibandingkan dengan metode tradisional, rekrutmen digital dapat meningkatkan transparansi dan mengurangi bias dalam seleksi pegawai. Namun, tantangan seperti

perlindungan data pribadi kandidat dan kesiapan perusahaan dalam mengadopsi sistem digital juga menjadi perhatian dalam analisis ini.

4. Perancangan Sistem Digital untuk Perekrutan
   Berdasarkan hasil analisis, perancangan sistem rekrutmen berbasis teknologi digital disusun untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas seleksi pegawai. Sistem yang dirancang akan menggunakan teknologi berbasis web dengan PHP dan MySQL atau platform lain yang mendukung otomatisasi seleksi, penyimpanan data kandidat, serta integrasi dengan media sosial dan layanan e-recruitment. Desain sistem ini mencakup fitur-fitur seperti pengelolaan lowongan kerja, pencatatan data pelamar, sistem seleksi otomatis, serta pelaporan dan analitik untuk HRD. Dengan pendekatan ini, perusahaan dapat mengoptimalkan proses rekrutmen agar lebih cepat, akurat, dan sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja yang berkembang.
5. Implementasi Sistem dan Evaluasi
   Setelah sistem dirancang, implementasi dilakukan dengan menerapkannya dalam proses perekrutan PT. Mark Dynamic Indonesia Tbk. Uji coba sistem dilakukan untuk mengukur efektivitasnya dalam mempercepat seleksi kandidat, meningkatkan kualitas rekrutmen, serta mengurangi beban administratif tim HRD. Evaluasi dilakukan melalui pengumpulan umpan balik dari pengguna sistem, baik dari tim HRD maupun kandidat yang mengikuti proses rekrutmen. Keberhasilan implementasi diukur berdasarkan peningkatan efisiensi waktu perekrutan, akurasi seleksi kandidat, serta kepuasan pengguna terhadap sistem digital yang diterapkan. Jika ditemukan kekurangan, maka dilakukan perbaikan agar sistem dapat bekerja secara optimal dalam mendukung transformasi digital di bidang rekrutmen perusahaan.

HASIL PENELITIAN

4.1 Analisis Kebutuhan Data meliputi:

1. Tempat Penelitian
   Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan di kantor pusat perusahaan, khususnya pada divisi Sumber Daya Manusia (SDM) yang bertanggung jawab dalam proses seleksi, rekrutmen, dan pengelolaan tenaga kerja. Selain itu, beberapa wawancara dan observasi juga dilakukan di unit produksi untuk memahami kebutuhan tenaga kerja di lapangan dan tantangan dalam penerapan teknologi rekrutmen digital. Penelitian ini berfokus pada analisis bagaimana teknologi digital diterapkan dalam sistem rekrutmen PT. Mark Dynamic Indonesia Tbk, meliputi efektivitas penggunaan sistem manajemen rekrutmen digital, wawancara virtual, dan metode penyaringan kandidat berbasis AI dalam memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2. Analisi Kebutuhan
   Agar proses seleksi lebih efektif dan efisien, sistem E-Recruitment PT. Mark Dynamic Indonesia Tbk membutuhkan sejumlah komponen penting. Sistem berbasis web yang dapat mengotomatiskan proses seleksi mulai dari pendaftaran, penyaringan kandidat, hingga wawancara merupakan salah satu syarat utama sistem manajemen yang terintegrasi. Selain itu, diperlukan pula elemen e-assessment dan wawancara virtual berbasis AI agar penilaian kemampuan kandidat lebih objektif. Agar data kandidat tetap aman, sistem juga harus mematuhi undang-undang perlindungan data pribadi dan memiliki enkripsi yang kuat.
3. Analisis sitem yang dibangun
   a. Kebutuhan Fungsional
   Kebutuhan-kebutuhan fungsional yang harus ada pada sistem ini antara lain:
   - Sistem harus dapat melakukan masukan data yang berhubungan dengan kriteria- kriteria dalam proses seleksi kandidat
   - Sistem harus dapat melakukan penyaringan kandidat berdasarkan kriteria yang telah ditentukan
   - Sistem harus dapat menyediakan fitur selseksi psikologi dan assement
   - Sistem harus mampu memberikan informasi mengenai hasil keputusan perekrutan berdasarkan analisis yang telah dilakukan perusahaan

b. Kebutuhan Non Fungsional

Kebutuhan-kebutuhan Non fungsional yang harus ada pada sistem ini antara lain:

- Perangkat keras pengembang sistem
- Processor intel core i3 atau yang lebih baik
- Memori RAM 4 GB
- Hardisk 500 GB

4.2 Perancangan Sistem ini dengan sistem E-Recruitment yang bertujuan untuk menciptakan platform digital yang dapat meningkatkan efektivitas proses perekrutan di PT. Mark Dynamic Indonesia Tbk. Sistem ini dimaksudkan untuk mengotomatiskan sejumlah proses perekrutan, termasuk pengambilan keputusan manajer, seleksi administratif, wawancara, dan pendaftaran kandidat. Sistem ini akan menawarkan analisis kelayakan pelamar berbasis algoritma, penjadwalan wawancara virtual, dan kemampuan pengelolaan data kandidat melalui penggunaan teknologi berbasis web. Untuk menjamin proses perekrutan yang lebih cepat, lebih akurat, dan transparan, desain ini juga mempertimbangkan aksesibilitas pengguna, keamanan data, dan koneksi dengan sistem SDM saat ini.

Hasil Dari Program Yang Dibangun sebagai berikut:

Halaman Login:



Gambar 1 Halaman Login

Halaman Dashboard:



Gambar 2 Halaman Dashboard

Halaman User:



Gambar 3 Halaman User

Halaman Data Departement:



Gambar 4 Halaman Data Department

Halaman Jabatan:



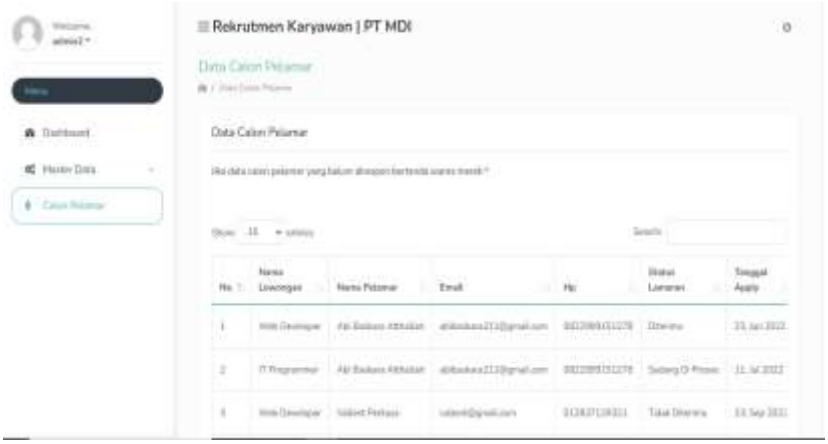
Gambar 4 Halaman Jabatan

Halaman Data Lowongan:



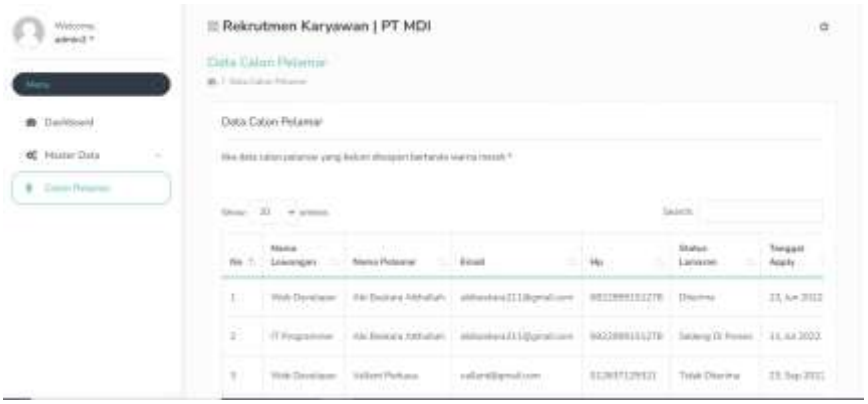
Gambar 5 Data Lowongan

Halaman Calon Pelamar:



Gambar 5 Data Lowongan

Halaman Calon Pelamar:



Gambar 6 Calon Pelamar

Halaman data calon pelamar dirancang untuk menampilkan dan mengelola informasi dari setiap individu yang telah mendaftar dan mengajukan lamaran melalui sistem E-Rekrutmen. Melalui halaman ini, admin dan manajer dapat melihat data pribadi, riwayat pendidikan, pengalaman kerja, serta posisi yang dilamar oleh kandidat. Fitur ini sangat membantu dalam proses seleksi awal, peninjauan kelayakan, dan pemantauan perkembangan setiap pelamar secara sistematis. Dengan tersedianya halaman data calon pelamar, proses perekrutan di PT Mark Dynamic Indonesia Tbk menjadi lebih terstruktur, transparan, dan efisien.

PEMBAHASAN

Dalam mengimplementasikan sistem ini, diperlukan tiga komponen utama yaitu: perangkat keras (h*ardware*), perangkat lunak (*software*), dan perangkat manusia (*brainware*). Perangkat keras dan lunak dibutuhkan sebagai infrastruktur teknis untuk menjalankan sistem, sedangkan perangkat manusia dibutuhkan untuk mengoperasikan dan mengelola sistem secara optimal. Sistem ini dirancang agar mampu mengelola proses pendaftaran, seleksi, dan peninjauan pelamar secara digital, sehingga lebih efisien dan transparan. Implementasi sistem bertujuan untuk menempatkan sistem E-Rekrutmen dalam kondisi siap digunakan oleh seluruh pihak yang terlibat. Tahapan ini juga menjadi sarana untuk mengonfirmasi kesesuaian antara modul-modul yang telah dirancang dengan kebutuhan pengguna di lapangan. Dengan adanya sistem ini, diharapkan proses perekrutan di PT. Mark Dynamic Indonesia Tbk dapat dilakukan secara lebih cepat, akurat, dan terintegrasi dengan baik melalui platform digital.

KESIMPULAN

Hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dirumuskan sebagai berikut :

Sistem E-Rekrutmen yang dirancang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam proses

perekrutan karyawan baru. Dengan pemanfaatan teknologi bisnis digital, perusahaan dapat melakukan proses rekrutmen secara terstruktur dan terintegrasi melalui platform berbasis web. Proses seperti registrasi, pengisian data, seleksi, tes psikotes, hingga wawancara dapat dilakukan dalam satu sistem yang mudah diakses oleh semua pihak terkait. Sistem ini juga dapat mengetahui calon pelamar yg sudah pernah bekerja di Pt. Mark Dynamict Indonesia, Tbk. Dalam implementasinya, sistem ini memiliki berbagai fitur yang mendukung kebutuhan perusahaan, seperti halaman pengelolaan data lowongan, data pelamar, proses seleksi, serta halaman khusus untuk admin, user (pelamar), dan manajer. Peran masing-masing pengguna diatur agar alur rekrutmen dapat berjalan dengan jelas dan efektif. Admin bertugas mengelola sistem, user melakukan pendaftaran dan pengajuan lamaran, sedangkan manajer berperan dalam peninjauan dan pengambilan keputusan terhadap pelamar. Dari hasil pengembangan, sistem ini memberikan banyak manfaat, seperti meminimalisir penggunaan kertas, mempercepat proses seleksi, serta menyederhanakan administrasi dalam perekrutan. Namun, sistem ini juga memiliki beberapa kelemahan seperti ketergantungan terhadap koneksi internet dan kemungkinan adanya kendala teknis. Oleh karena itu perawatan dan pengembangan lanjutan sangat diperlukan agar system dapat berjalan dengan optimal dan terus menyesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Secara keseluruhan, sistem E-Rekrutmen ini sangat mendukung transformasi digital di bidang sumber daya manusia pada PT Mark Dynamic Indonesia Tbk. Dengan sistem yang telah dirancang, diharapkan proses rekrutmen menjadi lebih terbuka, cepat, dan akurat dalam menemukan kandidat terbaik yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

REFERENCES

Asari, A., Romindo, & Dkk. (2023). *Manajemen SDM* (A. M. Yaqin, Ed.). CV. ISTANA AGENCY. istanaagency.com

Cahyo, I. N., & Waskito, J. (2023). Pengaruh e-recruitment, reputasi perusahaan, dan persepsi pencari pekerjaan terhadap minat melamar kerja (studi kasus pada generasi z solo raya). *INFOTECH : Jurnal Informatika & Teknologi*, *4*(2), 157–167. https://doi.org/10.37373/infotech.v4i2.558

Fachrurazi, Rukmana, Y. A., Supritanto, Syamsulbahri, & Iskandar. (2023). Revolusi Bisnis di Era Digital: Strategi dan Dampak Transformasi Proses Teknologi terhadap Keunggulan Kompetitif dan Pertumbuhan Organisasi Article Info ABSTRAK. In *Jurnal Bisnis dan Manajemen West Science* (Vol. 2, Issue 03).

Marpaung, F. S., Siregar, zulkaida H., Abdilah, F., fadila, H., & Manurung, pratama Arif. M. (2023). Dampak Transformasi Digital terhadap Inovasi Model Bisnis dalam Start-up Teknologi. *Journal Of Social Science Research*, *3*, 6111–6122.

Meutia Fransiska, R., Dwiana, F., Manurung, J., Dalimunthe, R. F., & Utara, U. S. (2024). The Effect of Digital Recruitment Platform and Accessibility on the Recruitment and Selection Effectiveness at a State-Owned Bank in North Sumatra. In *West Science Business and Management* (Vol. 2, Issue 04).

Ramadhan, I., & Susanto, H. (2021). Implementasi PHP dan MySQL dalam Sistem Rekrutmen Berbasis Web di Perusahaan Teknologi. Jurnal Teknologi Informasi. *Jurnal Teknologi Informasi*, *9*(2), 45–58.

Rochmawati, R. D., Hatimatunnisani, H., & Veranita, M. (2023). Mengembangkan Strategi Bisnis di Era Transformasi Digital. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, *14*(1), 101–108. https://doi.org/10.32670/coopetition.v14i1.3076

Sudianti, D., Naiwash, A., Izzati, A., Ayunia, A., Putri, B., & Riandiani, C. (2023). Penggunaan Teknologi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Era Digital Sekarang. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, *2*(2), 262–269. https://doi.org/10.30640/digital.v2i2.1082

Susanto, B. d, & Hamzali, S. (2024). Peran Teknologi dalam Meningkatkan Efektivitas Rekrutmen dan Seleksi Karyawan The Role of Technology in Improving the Effectiveness of Employee Recruitment and Selection. *Jur Jurnal Kolaboratif Sains*, *7*(8), 2746–2757. https://doi.org/10.56338/jks.v7i8.5898

Wahyudi, A., Bhismi, M., Assyamira, T., Aluf, A. W., Fadhillah, R. M., Yolanda, S., & Anshori, I. M. (2023). Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bintang Manajemen*, *1*(4), 99–111. https://doi.org/10.55606/jubima.v1i4.2222

Zaky, M. (2021). PENERAPAN TEKNOLOGI INFORMASI DALAM PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI SUMBER DAYA MANUSIA. *KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen*, *2*(2), 2021.

E-ISSN: 1234-5678