

## **Sistem E – RECRUITMENT Atau Proses Perekrutan Berbasis Elektronik: Studi Kasus Pada PT. Astra Internasional Tbk**

**Agung Wijoyo<sup>1</sup>, Fandy Bisri Mustofa<sup>1</sup>, Imelda Febriana<sup>1</sup>, Syakira Khalisa<sup>1</sup>, Viki Muldani<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen S1, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

Email: <sup>1</sup>[dosen01671@unpam.ac.id](mailto:dosen01671@unpam.ac.id), <sup>2</sup>[fandybisrimustofa1063@email.com](mailto:fandybisrimustofa1063@email.com),  
<sup>3</sup>[Imeldafebriana18@gmail.com](mailto:Imeldafebriana18@gmail.com), <sup>4</sup>[syakirakhalisa11@gmail.com](mailto:syakirakhalisa11@gmail.com), <sup>5</sup>[vikimuldani@gmail.com](mailto:vikimuldani@gmail.com)

**Abstrak**– Sistem e-rekrutmen adalah sebuah platform digital yang telah menjadi bagian integral dari proses perekrutan di berbagai organisasi. Platform ini memungkinkan perusahaan untuk mengelola seluruh proses perekrutan secara online, mulai dari pengumuman lowongan pekerjaan hingga pemilihan kandidat yang tepat. Sistem e-rekrutmen memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mempermudah interaksi antara perusahaan dan calon karyawan. Dalam abstrak ini, kami akan membahas manfaat utama dari sistem e-rekrutmen, termasuk efisiensi dalam proses seleksi kandidat, peningkatan aksesibilitas informasi lowongan pekerjaan, dan penghematan waktu dan sumber daya. Kami juga akan mencermati tantangan yang mungkin muncul dalam implementasi sistem e-rekrutmen, seperti masalah keamanan data dan kurangnya akses teknologi yang merata. Sistem e-rekrutmen adalah sebuah inovasi yang telah membawa perubahan signifikan dalam dunia perekrutan. Dengan terus berkembangnya teknologi, diharapkan sistem ini akan terus ditingkatkan untuk memberikan solusi yang lebih efektif dan efisien bagi perusahaan dan calon karyawan.

**Kata kunci** : Sistem E-Recruitment, Manfaat Utama dari E-Recruitment, Tantangan Yang Mungkin Muncul Dalam Implementasi Sistem E-Recruitment, Inovasi, efektif dan efisien.

**Abstract**– The e-recruitment system is a digital platform that has become an integral part of the recruitment process in various organizations. This platform allows companies to manage the entire recruitment process online, from announcing job vacancies to selecting the right candidates. The e-recruitment system utilizes information and communication technology to facilitate interaction between companies and prospective employees. In this abstract, we will discuss the main benefits of e-recruitment systems, including efficiency in the candidate selection process, increased accessibility of job vacancy information, and savings in time and resources. We will also look at challenges that may arise in implementing an e-recruitment system, such as data security issues and lack of equal access to technology. The e-recruitment system is an innovation that has brought significant changes to the world of recruitment. As technology continues to develop, it is hoped that this system will continue to be improved to provide more effective and efficient solutions for companies and prospective employees.

**Keywords**: E-Recruitment, Benefits of E-Recruitment System, Challenge that May Arise in Implementing an E- Recruitment System, innovation, effective and efficient.

### **1. PENDAHULUAN**

Rekrutmen adalah proses menarik minat dan mengumpulkan calon pemegang jabatan yang sesuai rencana SDM untuk menduduki suatu jabatan tertentu (Soetjipto, 2008). Perusahaan tidak hanya sekedar membutuhkan SDM yang hanya sekedar mengisi suatu jabatan, tetapi SDM yang memiliki kompetensi yang memadai dan berkomitmen tinggi (Spector, 2012). Rekrutmen memiliki tujuan strategis yang berfokus pada kebutuhan untuk menarik orang-orang berkualitas tinggi supaya perusahaan bisa memperoleh keuntungan kompetitif dan dapat mencapai tujuan organisasi. Perekrutan yang lebih efektif memungkinkan organisasi untuk menarik pelamar dengan kemampuan yang sesuai dengan harapan organisasi.

Pengelolaan karyawan yang baik berawal dari pengelolaan proses rekrutmen yang baik pula (Mello, 2015). Suatu proses rekrutmen ditujukan untuk menghimpun kumpulan data tentang kandidat-kandidat yang dinilai prospektif untuk diseleksi lebih lanjut (Alonso, 2014). Setiap organisasi memiliki aturan dancara tersendiri dalam melakukan penerimaan tenaga kerja. Beberapa perusahaan membuka lowongan pekerjaan berdasarkan referensi dari karyawan dan ada juga yang membuka lowongan pekerjaan dengan menggunakan jasa biro iklan untuk mengumumkan persyaratan-persyaratan utama yang dibutuhkan perusahaan untuk pelamar kerja.

*E-recruitment* sangat menguntungkan antara para pencari kerja dan juga perusahaan. Alur sistem *e-recruitment* lebih efisien karena didukung database yang handal, informasi tentang pencarian kerja yang *up-to-date* dan biaya yang relative lebih murah (Ventura dan Bringula, 2013). Jangkauan penerimaan tenaga kerja baru tidak terbatas pada daerah tertentu saja, melainkan seluruh dunia, dan *job seekers* di manapun yang dapat mengakses internet. Perubahan dalam sistem penerimaan tenaga kerja secara digital sangat berperan penting dalam era globalisasi dunia, setiap individu bisa mendapatkan kesempatan yang sama untuk bekerja pada suatu perusahaan apabila syarat-syarat yang dibutuhkan terpenuhi.

Menurut praktisi dan konsultan manajemen Teknologi Informasi, Kumaradja (2009) mengatakan tren melamar pekerjaan melalui media online saat ini menunjukkan perkembangan yang signifikan. Hal ini antara lain karena perusahaan melihat keinginan dari pelamar untuk mendapatkan respon dengan cepat mengenai hasil seleksi yang telah mereka lakukan. Pendapat ini dibenarkan *Executive Director* Visijobs.com, Trimahanani (2009) mengatakan bahwa perkembangan tren rekrutmen melalui media online di Indonesia dari waktu ke waktu semakin meningkat.

Emy menambahkan, alasan rekrutmen melalui media online sangat diminati bagi pencari kerja karena dapat menjadi wadah yang sangat efisien tanpa terkendala oleh jarak, waktu, dan para pencari kerja juga bisa mendapatkan informasi yang lebih lengkap mengenai profil perusahaan yang akan dilamar tanpa harus menelepon atau datang langsung ke perusahaan hanya untuk menanyakan lowongan pekerjaan yang tersedia. Pada saat melamar melalui media online, terdapat menu untuk registrasi data dan para pencari kerja diharuskan mengisi setiap kolom yang telah disediakan.

Wiroko (2017) melakukan penelitian tentang tantangan dan strategi rekrutmen di Indonesia, hasil penelitian menyimpulkan bahwa sebagian besar perusahaan masih merasa kesulitan untuk menarik kandidat yang memenuhi kualifikasi. Proses *e-recruitment* yang sudah diterapkan di beberapa perusahaan di Indonesia, ternyata tidak semua dapat diterapkan secara efektif. Kendala yang dialami salah satunya adalah mengenai citra perusahaan. Perusahaan yang tidak memiliki popularitas akan jarang dicari oleh para pelamar. Penerapan *e-recruitment* yang kurang efektif malah akan menjadi boomerang bagi perusahaan, misalnya tingginya *turn over* karyawan yang berakibat merugikan perusahaan.

## 2.METODE PENELITIAN

*E-Recruitment* adalah salah satu metode yang digunakan dalam perekrutan untuk mencari dan memikat kandidat pelamar untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada dengan menggunakan media internet. Biasanya perusahaan yang menggunakan *e-recruitment* mempunyai web perusahaan sendiri atau menggunakan iklan di web-web lowongan pekerjaan.

Menurut Parry dan Tyson (2008), *e-recruitment* adalah penggunaan internet untuk menarik karyawan yang potensial ke dalam suatu organisasi, termasuk di dalamnya adalah penggunaan dari situs perusahaan itu sendiri, organisasi dan penggunaan papan pengumuman lowongan pekerjaan secara *online*. *E-recruitment* dianggap sebagai istilah umum untuk kegiatan perekrutan yang dilakukan dengan menggunakan berbagai sarana elektronik dan internet.

Menurut Simamora (2004), rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak, dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Tujuan rekrutmen adalah untuk memikat sebagian besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi. Tujuan pasca pengangkatan adalah penghasilan karyawan- karyawan yang merupakan pelaksana - pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang lama. Menjaga citra umum organisasi, sehingga para pelamar yang gagal mempunyai kesan-kesan positif terhadap perusahaan.

Rekrutmen merupakan komunikasi dua arah, artinya para pelamar menghendaki informasi

yang akurat mengenai seperti apa rasanya bekerja di dalam sebuah organisasi. Sedangkan organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang pelamar tersebut jika kelak mereka menjadi karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2006) rekrutmen antara lain meliputi upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada.

## **2.2. Tujuan dan Manfaat Tujuan**

Gambaran kegiatan proses *e-recruitment* dimulai dari melakukan analisis SDM yang dibutuhkan, melakukan analisis jabatan yang bertujuan untuk menentukan persyaratan bagi pelamar, dan melakukan sortir CV pada tahap interview, beberapa perusahaan memilih untuk melakukan secara tatap muka karena akan dilakukan juga *sample test* pada calon karyawan. Kegiatan *e-recruitment* selanjutnya setelah sortir CV adalah melakukan *interview* secara *online* yang biasanya dibantu dengan menggunakan *Skype*. Hal ini akan memudahkan pihak perusahaan dan juga calon karyawan karena yang dibutuhkan hanyalah koneksi internet yang stabil sehingga dalam hal ini bisa menghemat biaya. Dalam proses *e-recruitment*, perusahaan juga bisa melaksanakan *psikotest* secara *online* dengan mengirimkan *link* ke calon karyawan melalui email. Setelah dikirimkan melalui email, calon karyawan langsung mengerjakan secara *online* dan hasilnya bisa langsung diterima oleh HRD.

### **Manfaat**

Penerapan metode *e-recruitment* (*recruitment* online atau perekrutan berbasis elektronik) dapat memberikan berbagai manfaat bagi perusahaan. Berikut beberapa manfaat utama yang dapat diperoleh:

1. Efisiensi Proses Perekrutan Proses perekrutan dapat dipercepat dengan menggunakan *platform e-recruitment*. Posting lowongan, menerima aplikasi, dan mengelola kandidat dapat dilakukan secara lebih cepat dan efisien secara elektronik, menghemat waktu dan upaya staf HR.
2. Akses ke Kandidat yang Lebih Luas *E-recruitment* memungkinkan perusahaan untuk mencapai kandidat dari berbagai geografi tanpa harus terbatas pada wilayah tertentu. Ini memungkinkan akses ke bakat yang lebih beragam dan berpotensi lebih banyak kandidat berkualitas.
3. Pemantauan dan Analisis Data *Platform e-recruitment* sering kali dilengkapi dengan alat analisis dan pelaporan yang memungkinkan perusahaan untuk melacak dan menganalisis data perekrutan. Ini membantu dalam pemahaman yang lebih baik tentang efektivitas strategi perekrutan dan perbaikan yang diperlukan.
4. Penghematan Biaya Menggunakan metode *e-recruitment* dapat mengurangi biaya terkait perekrutan seperti biaya iklan di media cetak atau biaya perjalanan untuk wawancara kandidat. Perusahaan juga dapat mengurangi biaya administratif karena proses perekrutan menjadi lebih otomatis.
5. Penyaringan Awal Otomatis Sistem *e-recruitment* dapat diprogram untuk melakukan penyaringan awal otomatis berdasarkan kriteria tertentu, seperti pendidikan atau pengalaman kerja. Ini mengurangi jumlah aplikasi yang harus dianalisis secara manual oleh staf HR.
6. Perbaikan Citra Perusahaan Menggunakan teknologi dalam perekrutan dapat mencerminkan citra perusahaan yang modern dan inovatif, yang dapat meningkatkan daya tarik perusahaan bagi kandidat potensial.
7. Integrasi dengan Sistem HR Platform *e-recruitment* dapat diintegrasikan dengan sistem manajemen sumber daya manusia (HRMS) yang ada, yang memudahkan pengelolaan data karyawan dan pelacakan kinerja.
8. Kolaborasi yang Lebih Baik *E-recruitment* memungkinkan tim perekrutan untuk berkolaborasi secara lebih efektif, terutama jika mereka berlokasi di berbagai lokasi geografis.
9. Penggunaan Teknologi Terkini Menggunakan teknologi *e-recruitment* memungkinkan perusahaan untuk tetap *up-to-date* dengan tren dan alat terbaru

dalam perekrutan, seperti aplikasi seluler atau kecerdasan buatan untuk analisis data.

10. Keselamatan Data dan Kepatuhan Sistem *e-recruitment* dapat dirancang untuk menjaga keamanan data pribadi kandidat dan memastikan kepatuhan dengan peraturan privasi data yang berlaku.

Penerapan metode *e-recruitment* bisa sangat bermanfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan efisiensi perekrutan, menjangkau bakat yang lebih luas, dan mengurangi biaya. Namun, perlu diperhatikan bahwa efektivitasnya juga tergantung pada desain dan implementasi yang tepat sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

### **2.3. Kendala**

Meskipun metode *e-recruitment* memiliki banyak manfaat, ada juga beberapa kendala yang dapat dihadapi oleh perusahaan dalam penerapannya. Beberapa kendala ini termasuk:

1. *Verwhelm* dengan Jumlah Aplikasi Ketersediaan *platform e-recruitment* dapat menghasilkan jumlah aplikasi yang sangat besar, yang bisa sulit untuk dikelola dan disaring secara efisien. Ini dapat menyebabkan pekerjaan tambahan untuk tim HR dalam menilai setiap aplikasi.
2. Kesalahan dalam Penyaringan Otomatis Sistem penyaringan otomatis dapat membuat kesalahan dalam mengevaluasi aplikasi berdasarkan kata kunci atau kriteria tertentu. Ini dapat mengakibatkan kandidat yang berkualitas terlewatkan atau kandidat yang kurang sesuai dipilih.
3. Kebocoran data pribadi penyimpanan dan pengelolaan data pribadi kandidat dalam *platform e-recruitment* memerlukan perlindungan yang kuat. Jika ada pelanggaran keamanan data, perusahaan dapat menghadapi masalah hukum dan kerusakan citra.
4. Diskriminasi tidak sengaja algoritma yang digunakan dalam proses *e-recruitment* bisa tidak sengaja memilih kandidat berdasarkan karakteristik yang tidak relevan, seperti usia atau jenis kelamin, yang dapat mengarah pada diskriminasi yang tidak disengaja.
5. Kurangnya Interaksi Manusia Penggunaan *e-recruitment* yang berlebihan tanpa interaksi manusia dapat mengurangi aspek kemanusiaan dalam proses perekrutan. Ini bisa membuat kandidat merasa diabaikan atau tidak dihargai.
6. Biaya implementasi dan pelatihan implementasi sistem *e-recruitment* memerlukan investasi awal dalam perangkat lunak, pelatihan, dan integrasi dengan sistem lain. Ini bisa mahal dan memerlukan waktu.
7. Kesulitan dalam mencari kandidat khusus untuk peran-peran yang sangat spesifik atau tingkat kepemimpinan yang tinggi, mencari kandidat yang cocok melalui metode *e-recruitment* saja bisa sulit.
8. Keterbatasan dalam mengevaluasi kemampuan kandidat terkadang, *e-recruitment* tidak memberikan wawasan yang cukup mendalam tentang kemampuan dan kepribadian kandidat, yang dapat mengarah pada perekrutan yang kurang cocok.
9. Pemahaman terhadap budaya perusahaan penting untuk memastikan bahwa kandidat yang dipilih melalui *e-recruitment* memiliki pemahaman yang baik tentang budaya dan nilai perusahaan. Ini bisa menjadi tantangan dalam proses seleksi online.
10. Perlawanan dari kandidat beberapa kandidat mungkin merasa tidak nyaman dengan penggunaan teknologi dalam perekrutan dan mungkin lebih suka proses tradisional dengan interaksi manusia. Penting bagi perusahaan untuk menyadari kendala-kendala ini dan merencanakan penerapan metode *e-recruitment* dengan bijak.

Menggabungkan teknologi dengan elemen-elemen manusia yang diselaraskan dengan baik, seperti wawancara langsung atau penilaian kepribadian, dapat membantu mengatasi beberapa kendala ini dan meningkatkan keefektifan proses perekrutan secara keseluruhan.

### 3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Objek Proses *E – Recruitment*

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif yang ditujukan untuk memperoleh gambaran dan menganalisa efektifitas penerapan *e-recruitment* dilihat dari proses, manfaat, dan tantangan dalam menerapkan *e-recruitment* yang dihadapi oleh PT Astra Internasional Tbk. *E-Recruitment* adalah segala macam proses perekrutan yang dilakukan oleh suatu organisasi bisnis melalui alat-alat berbasis web, seperti situs Internet resmi perusahaan atau intranet perusahaan tersebut. Menurut institusi *Sarawak Information System (SAINS)* yang ditampilkan pada situsnya [www.sains.com.my](http://www.sains.com.my), *E-Recruitment* adalah suatu perekrutan terjadinya pemrosesan sistem secara online bagi perusahaan untuk mengiklan lowongan kerja mereka dan bagi para pencari kerja untuk memasukkan lamaran mereka lewat internet. Dengan sistem *E- Recruitment*, persyaratan kerja, pengurutan daftar pekerja dan perekrutan pekerja menjadi lebih mudah bagi perusahaan.

#### 3.2 Metode Analisis

Menurut Simamora (2004) mengatakan para manajer dan HRD akan berupaya menciptakan suatu sistem rekrutmen yang efektif dengan menerapkan beberapa hal, antara lain:

- a. Mendiagnosis keefektifan rekrutmen berdasarkan kendala waktu, sumber daya finansial, ketersediaan sumber daya manusia, dan faktor-faktor lingkungan organisasional yang mempengaruhi aktivitas rekrutmen.
- b. Membuat deskripsi, spesifikasi, dan standar kinerja yang rinci.
- c. Menentukan kriteria rekrutmen.
- d. Mengevaluasi berbagai saluran rekrutmen.
- e. Menyeleksi sumber rekrutmen yang kemungkinan menghasilkan kelompok kandidat yang paling besar dan paling sesuai pada biaya yang paling rendah.
- f. Mengidentifikasi saluran-saluran rekrutmen untuk membuka sumber- sumber tersebut termasuk penulisan iklan dan menjadwalkan program rekrutmen.
- g. Mengidentifikasi biaya yang digunakan.
- h. Menyusun rencana rekrutmen yang mencakup daftar aktivitas dan daftar untuk menerapkannya.

#### 3.3 Pembahasan Proses

Gambaran kegiatan proses *e-recruitment* dimulai dari melakukan analisis SDM yang dibutuhkan, melakukan analisis jabatan yang bertujuan untuk menentukan persyaratan bagi pelamar, dan melakukan sortir CV. Pada tahap interview, beberapa perusahaan memilih untuk melakukan secara tatap muka karena akan dilakukan juga sample test pada calon karyawan, sebagaimana diungkapkan oleh Ibu Jessica:

Kegiatan *e-recruitment* selanjutnya setelah sortir CV adalah melakukan interview secara online yang biasanya dibantu dengan menggunakan *Skype*. Hal ini akan memudahkan pihak perusahaan dan juga calon karyawan karena yang dibutuhkan hanyalah koneksi internet yang stabil sehingga dalam hal ini bisa menghemat biaya.

Dalam proses *e-recruitment*, perusahaan juga bisa melaksanakan psikotest secara online dengan mengirimkan link ke calon karyawan melalui email. Setelah dikirimkan melalui email, calon karyawan langsung mengerjakan secara online dan hasilnya bisa langsung diterima oleh HRD.

### 4 KESIMPULAN

Kesimpulan yang di dapat dari penelitian yang dilakukan pada PT.Astra Internasional TBK adalah sebagai berikut:

1. Gambaran kegiatan proses *e-recruitment* dimulai dari melakukan analisis SDM yang dibutuhkan, melakukan analisis jabatan yang bertujuan untuk menentukan persyaratan bagi pelamar, dan melakukan sortir CV. Pada tahap interview, beberapa perusahaan memilih untuk melakukan secara tatap muka karena akan dilakukan juga sample test pada calon karyawan.

- Dalam proses *e-recruitment*, perusahaan juga bisa melaksanakan psikotest secara online dengan mengirimkan link ke calon karyawan melalui email. Setelah dikirimkan melalui email, calon karyawan langsung mengerjakan secara online dan hasilnya bisa langsung diterima oleh HRD.
2. Penerapan metode *e-recruitment* dapat memberikan berbagai manfaat bagi Perusahaan. Berikut beberapa manfaat utama yang dapat diperoleh:
    - a. Menentukan kriteria rekrutmen
    - b. Efisiensi Proses Perekrutan
    - c. Akses ke Kandidat yang Lebih Luas
    - d. Pemantauan dan Analisis Data
    - e. Penghematan Biaya
    - f. Penyaringan Awal Otomatis.
    - g. Perbaikan Citra Perusahaan
    - h. Integrasi dengan Sistem HR
    - h. Kolaborasi yang Lebih Baik
    - i. Penggunaan Teknologi Terkini
    - j. Keselamatan Data dan Kepatuhan.
  3. Meskipun metode *e-recruitment* memiliki banyak manfaat, ada juga beberapa kendala yang dapat dihadapi oleh perusahaan dalam penerapannya. Beberapa kendala ini termasuk:
    - a. *Overwhelm* dengan Jumlah Aplikasi
    - b. Kesalahan dalam Penyaringan Otomatis
    - c. Kebocoran Data Pribadi
    - d. Diskriminasi Tidak Sengaja
    - e. Kurangnya Interaksi Manusia
    - f. Biaya Implementasi dan Pelatihan
    - g. Kesulitan dalam Mencari Kandidat Khusus
    - h. Keterbatasan dalam Mengevaluasi Kemampuan Kandidat
    - i. Pemahaman Terhadap Budaya Perusahaan Perlawanan dari Kandidat.

## UCAPAN TERIMA KASIH

- Pada kesempatan ini dengan dengan sebesar-besarnya penulis menyampaikan terima kasih kepada :
1. Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan begitu banyak nikmat dan karunia diantaranya iman dan islam serta sehat dan umur panjang sehingga kami dapat menyelesaikan studi kasus ini.
  2. Kedua Orang Tua, Keluarga yang memberikan dukungan, doa, kasih sayang dan perhatian sehingga penulis dapat menyelesaikan studi kasus ini.
  3. Bapak Agung Wijoyo S.Kom., M.Kom. Selaku Dosen pembimbing yang telah sabar membimbing dan memberikan motivasi serta petunjuk kepada penulis dalam menyelesaikan studi kasus ini.

## REFERENCES

- Alonso, R. (2014). *Recruitment and Selection in Organization*. Retrieved from LSE research online: <https://eprints.lse.ac.uk/58673/>
- Birawati, A. (2011). *Rekrutmen Online di Mata HR*. Retrieved from Portal HR: <https://portalhr.com/people-management/resourcing/rekrutmen-online-di-mata-HR/>
- Boxall, P., & Purcell, J. (2003). *Strategy and Human Resource Management*. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/37149236\\_Strategy\\_and\\_Human\\_Resource\\_Management](https://www.researchgate.net/publication/37149236_Strategy_and_Human_Resource_Management) Decision: Management
- Cappelli, P. (2001). Making the Most of On-Line Recruiting. *Harvard Business Review*, 79 (3): 139-46 .
- Chapman, D., & Webster, J. (2003). The Use of Technologies in the Recruiting, Screening, and, Selection Processes for Job Candidates. *International Journal of Selection and Assessment*, Vol. 1.
- De Alwis, A. C. (2010). *The Impact of Electronic Human Resource Management on the Role of Human Resource Managers*. Retrieved from Research in Personnel and Human Resources Management: <https://books.google.co.id/books?isbn=1787563235/>
- Dhamija, P. (2012). *E-Recruitment: A Roadmap Towards E- Human Resource Management*. *Researchers World*, Vol. 3.
- Galanaki, E. (2002). The Decision to Recruit Online: A Descriptive Study. *Career Development International*, Vol. 7.