



## Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia Elektronik: Studi Literatur

Edi Irawan

Universitas Teknologi Sumbawa

**Abstract.** *This article aims to review and seek to inform about the concept of human resource development through electronic human resource management. The research method used is qualitative and literature studies or library research. Based on the results of the discussion above, it can be concluded that the recruitment process carried out electronically/online ( e-recruitment ) can help organizations attract more diverse applicants. The choice to move to the e-recruitment model was driven by several organizational objectives, including the need for the following: (a) Increase recruitment efficiency and reduce costs, (b) Increase the quality and quantity of applicants, e-recruiting which enables organizations to easily reach applicants in all corners of the country and even around the world, (c) Build, communicate and expand brand identity, as means of business promotion that can attract applicants to join the organization, (d) Increase objectivity and standardize recruiting practices, (e) Increase applicant convenience, potential applicants will take advantage of web-based support for the hiring cycle to learn about and find out about the company's activities, culture and opportunities online.*

**Keywords:** *Electronic Human Resource Management.*

**Abstrak.** Artikel ini bertujuan untuk mereview dan berupaya menginformasikan mengenai konsep pengembangan sumber daya manusia melalui manajemen sumber daya manusia elektronik. Adapun metode penelitian yang digunakan yaitu kualitatif dan studi literatur atau library research. Berdasarkan hasil pembahasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa Proses rekrutmen yang dilakukan melalui elektronik / online (e-recruitment) dapat membantu organisasi menarik pelamar yang lebih banyak dan lebih beragam. Pilihan untuk pindah ke model e-recruitment didorong oleh beberapa tujuan organisasi, termasuk kebutuhan untuk hal-hal sebagai berikut: (a) Meningkatkan efisiensi perekrutan dan mengurangi biaya, (b) Meningkatkan kualitas dan kuantitas pelamar, e-recruiting yang memungkinkan organisasi dengan mudah menjangkau pelamar di seluruh pelosok negeri bahkan di seluruh dunia, (c) Membangun, berkomunikasi dan memperoleh identitas merek, sebagai sarana promosi usaha yang dapat membuat ketertarikan pelamar untuk bergabung dalam organisasi, (d) Meningkatkan objektivitas, dan standarisasi pada praktik perekrutan, (e) Meningkatkan kenyamanan pemohon, pelamar potensial akan memanfaatkan dukungan berbasis web untuk siklus perekrutan guna mempelajari dan mengetahui aktivitas perusahaan, budaya dan peluangnya secara online.

**Kata kunci:** Manajemen Sumber Daya Manusia Elektronik

### LATAR BELAKANG

Dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, sebuah organisasi membutuhkan karyawan yang kompeten dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan mereka. Artinya aset terpenting yang mendukung pelaksanaan kegiatan organisasi adalah manusia atau karyawan yang ada di dalamnya. Tanpa orang yang tepat, rencana organisasi tidak akan dapat dicapai maksimal. Sebaliknya dapat menimbulkan hasil kerja atau kinerja yang kurang baik. Karyawan yang tepat dengan kompetensi dan keahlian serta perilaku yang baik yang menjadi kebutuhan setiap organisasi. Oleh karenanya diperlukan adanya langkah-langkah manajemen guna menjamin tetap adanya ketersediaan tenaga kerja yang tepat di berbagai tingkat jabatan, fungsi, pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan. Untuk itu dibutuhkan suatu perencanaan sumber daya manusia yang baik pula. Perencanaan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan atau tuntutan organisasi

di waktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi tersebut. Dalam arti sempit perencanaan sumber daya manusia diartikan untuk mengestimasi secara sistematis permintaan dan suplai tenaga kerja dari satu organisasi di waktu yang akan datang. Perencanaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting bukan saja bagi organisasi itu sendiri tetapi juga bagi karyawan yang bersangkutan dan bagi masyarakat (Sedarmayanti, 2009).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ada empat kegiatan penting dalam proses perencanaan sumber daya manusia yaitu persediaan sumber daya manusia saat ini, perkiraan penawaran dan permintaan sumber daya manusia, perencanaan penambahan sumber daya manusia berkualitas, serta prosedur pengawasan, evaluasi untuk memberikan umpan balik pada sistem yang dibuat. Perencanaan sumber daya manusia digunakan untuk mendapatkan kesesuaian keahlian, kompetensi dan perilaku dengan kebutuhan organisasi. Proses perencanaan sumber daya manusia merupakan sebuah proses sistematis untuk menyesuaikan pasokan tenaga kerja internal dan ketersediaan tenaga kerja eksternal dari orang-orang melalui lowongan pekerjaan yang harus diantisipasi dalam organisasi selama periode tertentu (R. Wayne Mondy dan Joseph J. Martocchio, 2016).

Perencanaan sumber daya manusia juga didefinisikan sebagai suatu proses yang digunakan untuk memprediksi permintaan dan penyediaan sumber daya manusia di masa datang. Melalui program ini dapat diperkirakan jumlah dan jenis tenaga kerja yang dibutuhkan pada setiap periode tertentu sehingga dapat membantu proses rekrutmen, seleksi serta pendidikan dan pelatihan lebih lanjut (Ike Kusdyah Rachmawati, 2008,). Artinya perencanaan kebutuhan sumber daya manusia dimaksudkan agar jumlah kebutuhan tenaga kerja masa kini dan masa depan sesuai dengan beban pekerjaan yang ada sehingga kekosongan kekosongan posisi dapat dihindarkan dan semua pekerjaan dapat dilaksanakan. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia merupakan proses manajemen dalam menentukan pergerakan sumber daya manusia organisasi dari posisi saat ini menuju posisi yang diinginkan di masa datang dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Perencanaan sumber daya manusia juga disebutkan sebagai sebuah aktivitas yang digunakan untuk memprediksi perubahan ke arah manajemen strategik dan pengaruhnya ke depan serta dukungan apa yang dapat diberikan oleh divisi sumber daya manusia. Dalam hal ini aktivitas yang dilakukan haruslah direncanakan untuk menghadapi perubahan eksternal dan keberlanjutan jalannya organisasi termasuk di dalamnya ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten dalam pekerjaannya (Jon M. Werner dan Randy L. DeSimone, 2012). Perencanaan dibuat sebagai upaya untuk memperkirakan kebutuhan tenaga kerja di

masa depan dengan mempersiapkan mereka sejak dini melalui peningkatan keahlian dan kompetensi dari kondisi yang ada saat ini. Tahapan utama dari perencanaan sumber daya manusia dalam organisasi adalah menyiapkannya dalam jumlah yang tepat dan orang yang tepat di posisi yang tepat pada waktu yang tepat serta mengerjakan pekerjaan yang tepat. Dengan perencanaan akan mendorong baik individu maupun organisasi mendapatkan manfaat ataupun benefit dalam jangka waktu lama. Di samping kinerja individu juga kinerja organisasi akan dapat meningkat melalui perencanaan yang tepat.

Berbicara tentang perencanaan sumber daya manusia pada dasarnya merupakan pengambilan keputusan saat ini tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa depan. Artinya, yang menjadi fokus adalah langkah-langkah yang diambil oleh manajemen guna lebih menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai jabatan yang tepat pada waktu yang tepat dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Sondang P Siagian, 2011). Langkah ini tidak lain dilakukan untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas dan produktifitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Perencanaan sumber daya manusia juga melihat pada isu-isu yang lebih luas berkaitan dengan cara-cara dimana orang dipekerjakan dan dikembangkan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Dari uraian tersebut nampak sangat penting dilakukannya perencanaan sumber daya manusia dalam organisasi karena memiliki tujuan strategik terkait rencana pengelolaannya di masa depan. Beberapa poin penting diterapkannya perencanaan sumber daya manusia yaitu untuk memberdayakan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, mengembangkan peluang karir mereka, mengembangkan kualitas dan kepuasan kerja, memadukan aktivitas karyawan dengan tujuan organisasi, serta membantu dalam pengadaan karyawan melalui proses rekrutmen dan seleksi, di samping juga untuk membantu mengembangkan sistem informasi sumber daya manusia yang akurat tentang berbagai kegiatan pada unit-unit organisasi (Ike Kusdyah Rachmawati, 2008).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia dapat dimanfaatkan secara maksimal agar efisiensi yang optimal, tujuan, langkah efektif dan produktif dapat dicapai. Melalui perencanaan yang tepat dan matang, manajemen akan dapat menempatkan orang yang tepat untuk posisi tepat pada tempat dan waktu yang tepat. Salah satu untuk mencapai tujuan perencanaan sumber daya manusia secara maksimal serta berjalan secara efisien dan optimal yaitu melalui manajemen sumber daya elektronik. Dalam kesempatan ini peneliti akan mengangkat pengembangan manajemen sumber daya manusia melalui manajemen sumber daya manusia elektronik.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia Elektronik**

Manajemen Sumber Daya Manusia Elektronik Istilah "e-msdm" menggambarkan transformasi pengiriman layanan sumber daya manusia menggunakan teknologi berbasis internet. Menerapkan e-sdm membutuhkan perubahan mendasar dalam cara para profesional atau manajer memandang peran mereka. Saat ini para profesional bidang sumber daya manusia tidak hanya harus menguasai keterampilan dan pengetahuan terkait pengelolaan karyawan secara tradisional, tetapi juga dituntut memiliki kemampuan untuk menerapkan pengetahuan mereka dengan teknologi (Kadek Suryani & John FoEh, 2019).

Tujuan dari penerapan teknologi pada bidang sumber daya manusia menurut Mathis dan Jackson (2010) adalah sebagai penunjang administrasi ke karyawan dan untuk mengefisienkan operasional dalam pengelolaan karyawan. Contoh utama dalam tujuan ini adalah pada penggunaan website (web) atau web-based information system yang memberikan kemudahan unit sumber daya manusia dan efisiensi dalam penanganan serta alur komunikasi dengan karyawan, mempermudah akses data yang akan mempercepat pengambilan keputusan lebih akurat. Di samping itu, keuntungan lain yang didapat yaitu menghemat waktu dalam penyelesaian pekerjaan administrasi dan mengundang para pemakai atau karyawan itu sendiri menjadi aktif dalam peningkatan pengetahuan teknologi. Juga dalam hal penurunan biaya pengelolaan karyawan, mempercepat komunikasi dan mengefektifkan waktu dalam menghubungi karyawan yang akhirnya menguntungkan organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan metode kualitatif dan studi literatur atau library research. Mengkaji dan menelaah buku-buku literatur sesuai dengan teori yang dibahas khususnya mengenai pengembangan manajemen sumber daya manusia melalui sumber daya manusia elektronik. Dalam penelitian kualitatif, kajian pustaka harus digunakan secara konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis. Artinya harus digunakan secara induktif sehingga tidak mengarahkan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Salah satu alasan utama untuk melakukan penelitian kualitatif yaitu bahwa penelitian tersebut bersifat eksploratif, (H.Ali & Limakrisna, 2013)

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Selama beberapa dekade terakhir, derasnya perkembangan teknologi informasi dan kecepatan internet yang meluas telah menghubungkan orang-orang dan bisnis merata di seluruh

belahan dunia. Hal ini memaksa organisasi untuk terus berbenah mengikuti aliran perubahan tersebut. Organisasi dengan seluruh divisinya harus segera melakukan perubahan ke arah elektronik. Diawali penggunaan website dan email sebagai alat komunikasi, organisasi telah mulai melangkah ke arah perkembangan dimaksud. Di samping itu internet juga banyak digunakan untuk transaksi, untuk membeli dan menjual produk serta untuk promosi. Tidak ketinggalan di bidang sumber daya manusia, saat ini semakin banyak organisasi yang terlibat dalam penggunaan manajemen sumber daya manusia online atau melalui elektronik atau sering disebut e-msdm (elektronik-manajemen sumber daya manusia (electronic-human resources management)). E-msdm berusaha menyediakan informasi terkait sumber daya manusia menggunakan perkembangan teknologi. E-msdm ini dirancang melalui elektronik berupa komputer atau melalui internet seperti akses internet untuk membuka lowongan kerja, lamaran kerja online, interview online, ruang diskusi antar karyawan, penilaian kinerja online, pengumuman kerja online dan berbagai kegiatan lainnya yang berbasis internet. Mengingat saat ini perkembangan internet sudah mengarah ke aplikasi media sosial yang semakin luas seperti linkedIn, twitter, instagram, facebook, youtube maupun media lainnya, e-msdm juga telah bergerak ke arah yang sama. Secara desain pekerjaan, media sosial dapat bermanfaat menunjang aktivitas manajemen sumber daya manusia, memunculkan pikiran kreatif karyawan yang dapat digunakan oleh para profesional sebagai cara untuk membuat karyawan lebih terlibat secara penuh dengan organisasi.

Kinicki dan Fugate (2016)<sup>3</sup> menyebutkan, media sosial memiliki tiga keunggulan utama bagi organisasi khususnya dalam bidang pengelolaan sumber daya manusia yaitu : (a) Sebagai sarana mendapatkan kandidat yang berbakat dan berkualitas; selain menggunakan web, layanan profesional seperti LinkedIn dapat membantu manajemen dalam mengidentifikasi dan melibatkan kandidat pencari kerja yang aktif dan pasif serta memperkenalkan kepada mereka tentang kinerja organisasi serta peluang kerja yang ada. Ini akan memberikan informasi tentang pilihan kandidat yang berkualitas sesuai kebutuhan organisasi, (b) Berbagi pengetahuan; melalui intranet dan media sosial dapat memfasilitasi pengumpulan, penyebaran, dan penggunaan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sebagai sarana komunikasi serta mempercepat hubungan baik di dalam maupun di luar organisasi, (c) Memperkuat merk; media sosial merupakan alat penting untuk memperkenalkan, memperkuat, dan mengelola merek organisasi agar lebih dikenal luas oleh semua pemangku kepentingan seperti pelanggan, pemasok, karyawan dan calon karyawan. Melalui pemberian informasi tentang merek dan produk pada media sosial, masyarakat luas akan dengan mudah mengetahui dan mendapatkan informasi dengan jelas.

Mengingat manfaat yang diberikan, diharap organisasi memberikan perhatian strategis terhadap pemanfaatan media sosial karena interaksi orang-orang baik di dalam maupun diluar organisasi telah memanfaatkan media sosial sebagai kebutuhan mereka sehari-hari. Selain itu media-media tersebut juga dapat dimanfaatkan untuk penyampaian opini positif terkait keunggulan kompetitif perusahaan yang secara tidak langsung dapat mengundang minat calon pelamar berkualitas untuk bergabung ke dalam organisasi. Namun apabila kemudian manfaat penggunaan media sosial dalam organisasi ditemukan tidak cukup dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan atau bahkan berakibat pada penurunan kinerja mereka, maka manajemen dapat membuat sebuah kebijakan atau peraturan terkait penggunaan media sosial tersebut. Kebijakan tersebut harus menguraikan tentang apa yang diharapkan dan apa yang dilarang dalam penggunaan media sosial. Juga memuat tentang siapa, bagaimana, kapan, untuk tujuan apa, dan konsekuensi terhadap penggunaan media sosial dalam organisasi. Kebijakan tersebut bertujuan untuk merubah perilaku pengguna terhadap media sosial yang akan bermanfaat untuk pribadi mereka dan untuk organisasi (Angelo Kinicki dan Mel Fugate, 2016).

Penggunaan e-msdm saat ini telah banyak dilakukan atau multi fungsi pada berbagai aktivitas praktik pengelolaan sumber daya manusia di lapangan. Kegiatan tersebut meliputi: e-recruitment and selection, e-training and development, e-performance management, e-compensation and benefit, e-reward and recognition, e-employee relation and employee engagement.

### **Rekrutmen dan seleksi elektronik (e-recruitment and selection).**

Proses rekrutmen yang dilakukan melalui elektronik / online (e-recruitment) dapat membantu organisasi menarik pelamar yang lebih banyak dan lebih beragam. Pilihan untuk pindah ke model e-recruitment didorong oleh beberapa tujuan organisasi, termasuk kebutuhan untuk hal-hal sebagai berikut, ( Richard D. Johnson dan Hal G. Gueutal, 2011): (a) Meningkatkan efisiensi perekrutan dan mengurangi biaya, (b) Meningkatkan kualitas dan kuantitas pelamar, e-recruiting yang memungkinkan organisasi dengan mudah menjangkau pelamar di seluruh pelosok negeri bahkan di seluruh dunia, (c ) Membangun, berkomunikasi dan memperoleh identitas merek, sebagai sarana promosi usaha yang dapat membuat ketertarikan pelamar untuk bergabung dalam organisasi, (d) Meningkatkan objektivitas, dan standarisasi pada praktik perekrutan, (e) Meningkatkan kenyamanan pemohon, pelamar potensial akan memanfaatkan dukungan berbasis web untuk siklus perekrutan guna mempelajari dan mengetahui aktivitas perusahaan, budaya dan peluangnya secara online.

E-seleksi atau seleksi menggunakan teknologi bermanfaat untuk membantu organisasi agar lebih efisien dalam mengelola proses mengidentifikasi kandidat terbaik yang memiliki

pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang tepat untuk setiap pekerjaan yang tersedia. Dihadapkan dengan tekanan untuk terus meningkatkan akurasi metode seleksi, organisasi melihat teknologi sebagai cara untuk mengelola proses seleksi secara lebih aktif dan memberikan lebih banyak bukti efektivitas metode seleksi yang dipilih. Tujuannya adalah mengurangi waktu dan sumber daya yang dibutuhkan untuk mengelola proses seleksi, meningkatkan keakuratan tes seleksi secara online test. Meskipun e-recruitment dan e-selection memiliki banyak keuntungan dan banyak digunakan serta memiliki nilai tambah untuk meningkatkan kinerja organisasi namun proses ini juga memiliki kekurangan. Menurut Bakheet Al-Ameri, (2017) beberapa kekurangan dari e-rekrutmen dan e-selection diantaranya dalam hal keamanan kontak, kemungkinan terjadinya kecurangan, privasi pengguna dan keamanan data. Namun demikian merekrut dan memilih orang yang tepat untuk pekerjaan yang tepat adalah salah satu peran yang paling menantang dari manajemen sumber daya manusia. Proses secara tradisional terkenal karena dokumen dan birokrasinya sedangkan proses elektronik bertujuan untuk meringankan beban administrasi. Organisasi yang secara cerdas akan mencampur proses konvensional dengan proses elektronik yang efektif lebih mungkin untuk mencapai tingkat keberhasilan yang lebih tinggi.

### **Pembelajaran elektronik (e-learning)**

E-learning adalah kegiatan multi-dimensi yang terdiri dari penggunaan internet atau intranet organisasi untuk melakukan pelatihan secara online. Pembelajaran dengan sistem elektronik (e-learning) saat ini semakin digunakan seiring dengan cepatnya pertumbuhan dan tuntutan organisasi akan peningkatan kompetensi karyawan. Banyak manfaat yang bisa didapat dari pengadaan e-learning dalam organisasi seperti mengurangi biaya pelatihan baik di kelas maupun di lapangan, meningkatkan kontrol hasil pembelajaran karena penilaian hasil e-learning langsung tanpa intervensi pihak lain, penggunaan waktu yang fleksibel karena karyawan dapat mengendalikan pembelajaran mereka sendiri dan terlibat dalam pelatihan pada waktu dan tempat yang mereka pilih, ( Richard D. Johnson dan Hal G. Gueutal, 2011).

Melalui pengadaan e-learning, organisasi dapat memberikan pelatihan untuk membantu karyawan belajar mengelola lingkungan online dan mengelola diri mereka sendiri. Artinya metode ini membawa karyawan semakin aktif akan teknologi dibandingkan dengan sistem pembelajaran dalam ruang kelas atau metode tradisional. Meskipun e-learning telah banyak digunakan dan perkembangannya yang meningkat dipraktikan oleh banyak organisasi namun tidak menutup kemungkinan sistem pembelajaran ini juga memiliki kekurangan. Masalah ketersediaan teknologi, sarana dan prasarana merupakan masalah yang sering dihadapi organisasi. Ketersediaan infrastruktur, koneksi internet dan lokasi usaha sering menjadi

kendala. Selain itu, tidak ada interaksi tatap muka, tidak adanya komunikasi interpersonal, ekspresi wajah dan kontak mata yang merupakan sistem komunikasi penting dalam mentransfer ide dan memotivasi selama sesi pelatihan (Bakheet Al-Ameri, 2017.). Oleh karenanya penggunaan sistem ini perlu mendapat pertimbangan dari manajemen dan menyesuaikan dengan kesiapan serta kondisi atau kebutuhan dari organisasi itu sendiri.

Setiap organisasi baik yang berskala kecil, menengah maupun besar pastilah memiliki sebuah sistem dan perencanaan kompensasi untuk para karyawannya. Kompensasi merupakan hal mendasar yang dipakai mengundang para kandidat dan mempertahankan serta motivasi mereka yang sudah bekerja dengan pemberian gaji tunai, insentif, bonus, reward dan lain sebagainya. Pemanfaatan teknologi dalam mendesain kompensasi telah banyak dipakai yang memungkinkan organisasi untuk mengumpulkan, menyimpan, menganalisis, memanfaatkan, dan mendistribusikan data dan informasi terkait kompensasi yang berlaku. Kompensasi berbasis teknologi dapat membantu para manajer dan pengelola sumber daya manusia dalam penetapan anggaran, pembagian, dan pembuatan keputusan yang akurat. Dengan e-compensation dapat membantu pengambil kebijakan untuk memangkas birokrasi administrasi dan mempersingkat waktu distribusi ke karyawan, seperti keterkaitan data dengan absensi, penilaian kinerja, maupun jadwal pembelajaran. Namun demikian penggunaan e-compensation perlu dipertimbangkan mengingat kekurangan yang dimiliki terkait keamanan penyimpanan data karena bersifat sangat rahasia sehingga sistem penyimpanan harus mendapatkan perhatian melalui penetapan prosedur atau peraturan yang mengikat.

### **Penilaian Kinerja Elektronik (e-performance management)**

Melalui proses penilaian kinerja akan memberikan informasi kepada para manajer tentang kekuatan dan kelemahan karyawan, tingkat kinerja mereka yang berguna untuk pengambilan keputusan yang tepat tentang karir mereka. Penilaian kinerja melalui elektronik (e-performance management) akan memberikan manfaat yang berguna pada kelancaran kegiatan manajemen sumber daya manusia dalam pengambilan keputusan terkait pengelolaan karyawannya. E-performance management dapat membantu mempercepat penilaian kinerja yang akan menguraikan tentang bagaimana melakukan penilaian kinerja, menggunakan kriteria dan pengukuran khusus untuk menangkap, menyimpan, menganalisis, menilai dan melaporkan kegiatan pribadi karyawan secara elektronik. Di samping itu keuntungan lain penerapan (e-performance management) adalah dapat membantu pemangku kepentingan (stakeholder) dalam membuat keputusan administratif seperti kenaikan gaji dan promosi, memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pekerjaan dan kebutuhan pengembangan mereka serta



kriteria untuk penilaian sistem sumber daya manusia seperti prosedur seleksi atau program pelatihan, (Bakheet Al-Ameri, 2017).

Berdasarkan uraian dimaksud dapat diringkas bahwa penerapan e-sdm pada organisasi telah digunakan dan sudah menjadi tuntutan untuk dilaksanakan dalam pengelolaan sumber daya manusia dewasa ini. Banyak manfaat efisiensi yang diberikan pada aktivitas e-msdm seperti e-recruitment, e-selection, e-learning, e-performance management dan lainnya yang sangat berguna bagi solusi bisnis online yang lengkap kepada manajemen dalam menjalankan peran mereka agar lebih efektif. Manfaat lainnya yang diberikan di antaranya biaya yang efektif, penyajian data yang akurat, mudah digunakan, dan dapat diakses oleh pengguna yang lebih luas melalui alat berbasis web-teknologi. Berdasarkan uraian di atas memperlihatkan betapa pentingnya penggunaan e-sdm pada kegiatan usaha saat ini. Singkatnya, e-msdm mendukung beberapa kegiatan kunci manajemen sumber daya manusia khususnya dalam pengambilan kebijakan yang cepat dan akurat. Namun demikian, untuk mengoptimalkan penggunaan e-msdm dan untuk memastikan keberhasilannya membutuhkan upaya-upaya serius dan kolektif dari internal organisasi, mulai dari persiapan, kesiapan waktu dan peralatan, perencanaan dan dukungan penuh dari manajemen puncak. Komitmen staf sumber daya manusia juga diperlukan selain memiliki pengetahuan lengkap mengenai proses e-msdm, pengetahuan komputer dan sistem informasi manajemen. Hal ini dianggap sebagai jawaban atas kesuksesan dan kegagalannya dalam menjalankan e-sdm pada sebuah organisasi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil pembahasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa Proses rekrutmen yang dilakukan melalui elektronik / online (e-recruitment) dapat membantu organisasi menarik pelamar yang lebih banyak dan lebih beragam. Pilihan untuk pindah ke model e-recruitment didorong oleh beberapa tujuan organisasi, termasuk kebutuhan untuk hal-hal sebagai berikut: (a) Meningkatkan efisiensi perekrutan dan mengurangi biaya, (b) Meningkatkan kualitas dan kuantitas pelamar, e-recruiting yang memungkinkan organisasi dengan mudah menjangkau pelamar di seluruh pelosok negeri bahkan di seluruh dunia, (c ) Membangun, berkomunikasi dan memperoleh identitas merek, sebagai sarana promosi usaha yang dapat membuat ketertarikan pelamar untuk bergabung dalam organisasi, (d) Meningkatkan objektivitas, dan standarisasi pada praktik perekrutan, (e) Meningkatkan kenyamanan pemohon, pelamar potensial akan memanfaatkan dukungan berbasis web untuk siklus perekrutan guna mempelajari dan mengetahui aktivitas perusahaan, budaya dan peluangnya secara online.

## DAFTAR REFERENSI

- Ali, H., & Lima Krisna, N. (2013). Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi, Tesis, dan Disertasi). Deepublish:Yogyakarta.
- Angelo Kinicki dan Mel Fugate, 2016, Organizational behavior : a practical, problem-solving approach— First edition, New York, McGraw-Hill Education.
- Bakheet Al-Ameri, 2017, The implications of implementing electronic human resource management in Abu Dhabi department, Doctoral thesis of Liverpool John Moores University Abu Dhabi.
- Ike Kusdyah Rachmawati. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Andi Offset.
- Jon M. Werner dan Randy L. DeSimone. (2012). *Human Resource Development*. Sixth Edition, Mason USA, South-Western, Cengage Learning.
- Ni Kadek Suryani and John E.H.J. Foeh. (2019) Impact of Organizational Justice on Organizational Performance in the Hospitality Industry, *Journal of Engineering and Applied Sciences*, Volume:14, Issue:12, pp; 4124-4131.
- Richard D. Johnson dan Hal G. Gueotal, 2011, Transforming HR Through Technology: The Use of E-HR and HRIS in Organizations, Human Resource Management (SHRM) Report, Martha and Spencer Love School of Business Elon University.
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson. (2010). *Human Resource Management*. 13th Edition, South-Western, Cengage Learning.
- R. Wayne Mondy dan Joseph J. Martocchio. (2016). *Human Resource Management - Fourteenth Edition - Global Edition*. England, Pearson Education Limited.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung, Penerbit Mandar Maju.
- Sondang P Siagian, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Bumi Aksara.