



Penerapan Tes *Online* Terhadap Efisiensi Rekrutmen Operator Tambang di PT GHJ Triagung Mandiri

Abdul Rahmat ¹, Nurjanna², Saidatul Nabila³

¹²³⁴ Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar

abdulrahmat.maro@unm.ac.id¹, nurjanna7788@gmail.com², saidatulnabila665@gmail.com³

Abstrak

Proses rekrutmen dan seleksi merupakan aspek fundamental dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan strategis dalam menjamin ketersediaan tenaga kerja yang kompeten sesuai dengan kebutuhan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengimplementasikan sistem seleksi karyawan berbasis teknologi, khususnya melalui tes teori *online* menggunakan *platform Google Form*, sebagai solusi atas permasalahan efisiensi dan aksesibilitas dalam proses rekrutmen operator tambang di PT GHJ Triagung Mandiri. Metode yang digunakan meliputi observasi, wawancara, dan studi dokumentasi, dengan tahapan pelaksanaan mulai dari perancangan alur rekrutmen baru hingga *monitoring* dan evaluasi. Hasil implementasi menunjukkan bahwa penerapan tes *online* mampu memangkas waktu proses seleksi hampir 50% dibandingkan metode konvensional, memperluas jangkauan pelamar dari luar daerah, serta meningkatkan efisiensi dan objektivitas penilaian. Meskipun ditemukan kendala teknis terkait koneksi internet, solusi teknis telah diterapkan untuk mengurangi dampaknya. Temuan ini mengindikasikan bahwa digitalisasi proses seleksi, khususnya pada tahap tes teori, merupakan pendekatan strategis yang mendukung efektivitas rekrutmen di sektor industri dengan kebutuhan tenaga kerja yang tinggi. Rekomendasi untuk pengembangan ke *platform* digital yang lebih aman dan terintegrasi juga diajukan guna meningkatkan validitas serta perlindungan data dalam proses seleksi daring.

Kata kunci: Rekrutmen Digital, Tes *Online*, Efisiensi Seleksi, *Google Form*, Operator Tambang

PENDAHULUAN

Dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), salah satu aspek krusial adalah proses rekrutmen dan seleksi. Proses ini berperan penting dalam membantu perusahaan memperoleh kandidat yang kompeten dan sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan, sehingga dapat mendukung tercapainya target dan tujuan organisasi secara optimal. Proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja memegang peranan strategis dalam menjamin kualitas sumber daya manusia suatu perusahaan (Zaky, 2021). Rekrutmen adalah bagian dari perencanaan manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk menentukan berapa banyak karyawan yang dibutuhkan, kapan mereka dibutuhkan, dan kualifikasi apa saja yang harus dimiliki (Manalu, 2021). Proses ini dilakukan untuk menambah pegawai baru melalui beberapa tahap, seperti mencari dan menilai sumber calon tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, melakukan seleksi, menempatkan karyawan yang terpilih, serta memberikan orientasi agar mereka bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja (Manalu, 2021).

PT GHJ Triagung merupakan anak perusahaan dari PT Golden Heaven Investama yang didirikan pada tanggal 30 Mei 2023. Perusahaan ini bergerak di bidang jasa kontraktor pertambangan dan pemindahan tanah (*earthmoving*) di Indonesia. Perusahaan menyediakan berbagai layanan yang berkaitan dengan kegiatan pertambangan batu bara, antara lain proses penggalian, pembersihan, pemuatan, pengangkutan, pengupasan lapisan tanah atas, pembuangan material, pekerjaan sipil, logistik lahan, serta reklamasi area bekas tambang. Dengan semakin berkembangnya kegiatan operasional pada unit-unit kerja yang dimiliki oleh PT GHJ Triagung Mandiri, perusahaan membutuhkan jumlah karyawan yang cukup besar untuk mengisi posisi staf maupun unit-unit produksi yang ada. Selain kebutuhan tenaga staf, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa kontraktor pertambangan, PT GHJ Triagung Mandiri saat ini mengalami peningkatan kebutuhan tenaga kerja, khususnya untuk posisi operator, seiring dengan bertambahnya jumlah unit yang dimiliki perusahaan. Kebutuhan ini mencakup operator untuk berbagai jenis unit, antara lain *Hauler*, *Excavator*, *Grader*, *Bulldozer*, *Lube Truck*, dan *Compactor*. Dalam pelaksanaan rekrutmen, PT GHJ Triagung Mandiri masih menghadapi beberapa kendala yang memengaruhi kelancaran dan efektivitas prosesnya, terutama dalam penerimaan karyawan untuk posisi operator. Masalah utama yang muncul adalah lamanya waktu seleksi dan proses yang kurang efisien, khususnya pada tahap tes teori yang masih dilakukan secara langsung di *office*. Cara ini menyulitkan pelamar dari luar daerah, menambah pekerjaan administratif, dan bisa menyebabkan penilaian yang kurang objektif.

Sebagai solusi atas permasalahan tersebut, kegiatan pengabdian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjadikan sistem rekrutmen yang ada dengan metode seleksi berbasis teknologi, yaitu dengan mengimplementasikan tes teori secara *online*. Dengan ini diharapkan dapat mempercepat proses seleksi, memberikan kemudahan bagi pelamar dari berbagai lokasi, serta meningkatkan objektivitas penilaian melalui sistem yang terdigitalisasi. Dengan penerapan metode baru ini,

perusahaan diharapkan dapat memperoleh calon operator yang lebih sesuai dengan kebutuhan kerja, sekaligus menghemat waktu dan sumber daya dalam proses perekrutan.

Penerapan rekrutmen dengan sistem tes *online* kini menjadi salah satu pendekatan yang banyak digunakan dalam dunia *modern*. Metode ini memanfaatkan *platform* digital, situs web, maupun aplikasi tertentu untuk memfasilitasi proses identifikasi, penilaian, dan seleksi calon karyawan secara lebih praktis dan efisien. Keberhasilan dari penerapan tes *online* dalam proses rekrutmen tidak hanya bergantung pada kemudahan penggunaannya, tetapi juga pada seberapa besar metode ini mampu membantu perusahaan dalam menjaring kandidat yang tepat dan sejalan dengan kebutuhan dan nilai-nilai perusahaan (Ramadhani & Rizqi, 2024)

Adapun penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ramadhani dan Rizqi (2024) rekrutmen secara *online* terbukti efektif dalam menjaring kandidat yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, terutama melalui pemanfaatan media sosial dan berbagai platform digital. Kualifikasi dan posisi yang dibuka pun sudah ditentukan sejak awal, sehingga proses pencariannya lebih terarah. Selain itu, rekrutmen berbasis *online* dapat dibandingkan dengan metode rekrutmen konvensional (*offline*) untuk melihat mana yang lebih efisien. Oleh karena itu, penggunaan sistem rekrutmen *online* dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan dalam memperoleh calon karyawan yang potensial dengan cara yang lebih cepat dan tepat. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Letare, Septiana, dan Haryanti (2022) mengungkapkan bahwa penerapan sistem informasi *e-recruitment* secara *online* dapat mempermudah proses pencarian informasi lowongan kerja bagi pelamar, sekaligus membantu pihak HRD dalam melakukan seleksi karyawan secara lebih efisien dan hemat waktu.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Khairunnisa dan Diantoro (2025), pengembangan aplikasi *psikotes online* memberikan kemudahan bagi para pelamar kerja dalam mengikuti tes psikologi dengan fleksibilitas tinggi, tanpa perlu hadir langsung di PT. Trimitra Putra Mandiri. Aplikasi ini memungkinkan peserta tes untuk mengaksesnya kapan saja dan dari lokasi mana pun, selama tersedia koneksi internet yang stabil. Hal ini sejalan dengan yang dilakukan PT GHJ Triagung mandiri yaitu membuat tes *online* melalui *google form* sehingga pelamar dapat mengaksesnya kapan saja dan dari lokasi manapun tanpa harus hadir secara langsung. *Google Form* adalah salah satu layanan gratis dari *Google Docs* yang dapat dimanfaatkan untuk menyusun berbagai jenis formulir, seperti survei, kuis, angket, soal latihan, formulir pendaftaran, dan keperluan lainnya (Nurhaliza, Sudjani, & Maryani, 2020)

Sari, dkk (2025) mengemukakan penggunaan teknologi dalam proses rekrutmen meningkatkan efektivitas proses seleksi karyawan karena membantu menghemat biaya dan waktu. Seleksi yang sebelumnya membutuhkan waktu lama sekarang bisa dilakukan lebih cepat dengan bantuan sistem otomatis, seperti tes *online* dan wawancara lewat video. Dan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jatmiko, Syams, dan Awalia (2024) teknologi informasi dapat digunakan untuk meningkatkan efektivitas dalam proses rekrutmen. Melalui tes *online* dan analisis data, perusahaan dapat memperoleh informasi yang lebih tepat tentang kemampuan dan keterampilan calon karyawan dengan cara yang cepat dan efisien

METODE

Lokasi Kegiatan

Lokasi tempat pelaksanaan kegiatan magang ini adalah di PT GHJ Triagung Mandiri yang beralamat di Kecamatan Kaubun Kabupaten Kutai Timur, Provinsi Kalimantan Timur. Perusahaan ini bergerak di bidang pertambangan batu bara dan memiliki kebutuhan rekrutmen untuk posisi Operator unit *Hauler, Excavator, Grader, Bulldozer, Lube Truck* serta *Compactor*. Kegiatan ini dilaksanakan oleh Tim BKP dari Universitas Negeri Makassar jurusan Psikologi dengan bimbingan dari mentor yang merupakan HR dari PT GHJ Triagung Mandiri serta Dosen Psikologi selaku Dosen Pembina Lapangan dari Universitas Negeri Makassar.

Prosedur Kerja

Dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian/magang ini, adapun metode dan langkah yang dilakukan oleh Tim BKP dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Tim melakukan rapat bersama mentor dari departemen HR PT GHJ Triagung Mandiri pada awal Maret 2025 dalam waktu yang terukur dan tersistem.
2. Memilih tema dan kebijakan-kebijakan penting terkait bentuk kegiatan pengabdian yang akan diselenggarakan dengan fokus pada proses rekrutmen dan seleksi karyawan.
3. Melakukan *survey* pendahuluan dengan himbangan mentor HR untuk mengidentifikasi permasalahan terkait proses rekrutmen dan seleksi karyawan operator di PT GHJ Triagung Mandiri.
4. Melakukan rapat dengan tim HR dan manajemen PT GHJ Triagung Mandiri untuk membahas alur rekrutmen yang telah berjalan selama ini dan kebutuhan akan karyawan operator tambang. Tim BKP mengidentifikasi adanya kebutuhan efisiensi waktu dalam proses tes tertulis yang selama ini dilakukan di perusahaan.
5. Menyusun rancangan perbaikan alur rekrutmen dalam bentuk *flowchart* baru yang merekomendasikan penggunaan tes *online* berbentuk *Google Form* sebagai pengganti teori konvensional di perusahaan. Proses perancangan alur rekrutmen ini telah dilaksanakan dari tanggal 1 Maret hingga 4 Maret 2025 dengan supervisi dari mentor HR perusahaan.
6. Merealisasikan seluruh agenda di atas berbentuk *flowchart* dalam catatan yang di *recounicle* setiap pertemuan, kemudian mentor menyerahkan ke *Project Manager Operasional* (PJO) sebagai validasi terlaksananya kegiatan rekrutmen tersebut.

Metode Pelaksanaan

Kegiatan BKP ini dilakukan oleh tim magang dari Universitas Negeri Makassar Jurusan Psikologi dengan melakukan observasi langsung dan wawancara kepada tim HR PT GHJ Triagung Mandiri serta menganalisis proses rekrutmen dan seleksi karyawan operator yang ada. Berdasarkan hasil analisis dengan supervisi mentor dari departemen HR perusahaan, tim mempertimbangkan efisiensi waktu dan tim BKP merancang perubahan dalam proses rekrutmen terutama dengan mengubah tes tertulis di perusahaan menjadi tes *online* berbentuk *Google Form*. Proses rekrutmen ini telah dilaksanakan dari tanggal 16 Maret hingga 3 Mei 2025. Metode pelaksanaan dapat diuraikan sebagai berikut :

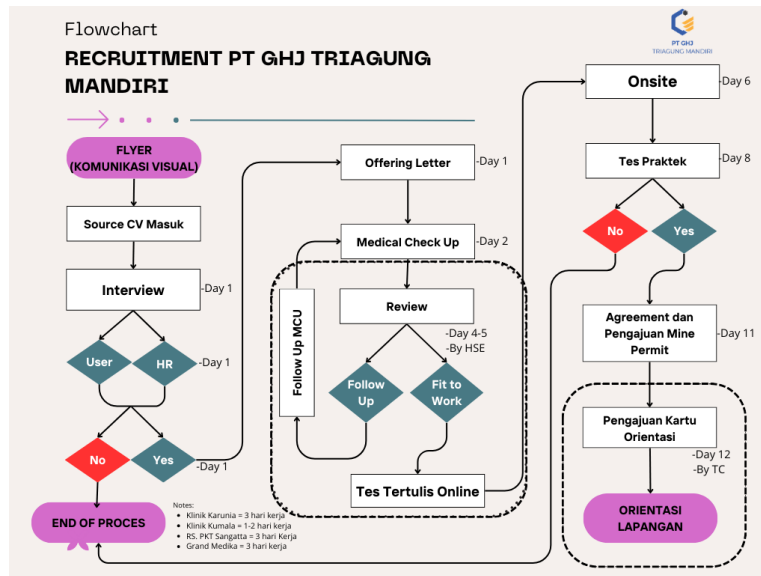
1. **Persiapan**, (16 Maret - 23 Maret 2025) Persiapan dari kegiatan ini mencakup beberapa prosedur: a. Menyiapkan materi dan instrumen analisis rekrutmen dengan bimbingan mentor HR perusahaan. b. *Survey* lokasi koordinasi dengan berbagai departemen di PT GHJ Triagung Mandiri. c. Merancang *flowchart* baru proses rekrutmen yang lebih efisien dengan supervisi dari mentor HR. d. Menyiapkan tes *online* berbentuk *Google Form* sebagai pengganti tes teori konvensional yang disesuaikan dengan kebutuhan kompetensi untuk posisi operator tambang.
2. **Implementasi Proses Rekrutmen Baru**, (23 Maret - 8 April 2025) Setelah memaksimalkan persiapan, implementasi proses rekrutmen baru dilaksanakan dengan tahapan sebagai berikut: a. Publikasi lowongan kerja melalui *flyer* (komunikasi visual) sesuai dengan *flowchart* yang telah dirancang. b. Pengumpulan CV (*Curriculum Vitae*) dari calon karyawan operator. c. Pelaksanaan proses *interview* yang melibatkan user, HR, dan tim BKP via *Whatsapp*. (1 hari). d. Penerbitan *Offering Letter* untuk kandidat yang lolos *interview* (1 hari). e. Pelaksanaan *Medical Check Up* (2 hari) dan *review* hasil medis oleh tim medis *Healthy, Safety and Environment* (HSE) (4-5 hari). f. Pelaksanaan tes tertulis/teori menggunakan *Google Form* sebagai pengganti tes tertulis konvensional yang mengharuskan dilakukan di perusahaan. g. Pelaksanaan tes *onsite* praktek (8 hari).
3. **Monitoring dan Evaluasi Proses** (9 April – 10 April 2025) Kegiatan ini berkaitan dengan pengamatan dan evaluasi terhadap proses rekrutmen baru yang sedang berjalan: a. Mengamati jalannya proses rekrutmen sesuai dengan *flowchart* yang telah dirancang. b. Melakukan evaluasi terhadap efektivitas tes *online* berbentuk *Google Form* dibandingkan dengan tes tertulis/teori konvensional. c. Mengidentifikasi kendala atau hambatan dalam implementasi proses rekrutmen baru. d. Mengumpulkan umpan balik dari tim HR PT GHJ Triagung Mandiri mengenai proses yang sedang berlangsung.
4. **Tahap Akhir Proses Rekrutmen** (11 April - 3 Mei 2025) Kegiatan ini merupakan tahap akhir dari proses rekrutmen sesuai dengan *flowchart* yang telah dirancang: a. Penyusunan *agreement* dan pengajuan *mine permit* (11 hari). b. proses orientasi lapangan yang diawali dengan pengajuan kartu orientasi ke PT GAM (*Owner*) (12 hari). c. dokumentasi seluruh proses rekrutmen dari awal hingga akhir. d. Pengumpulan data terkait jumlah pelamar, tingkat kelulusan di setiap tahap, waktu yang diperlukan, dan efisiensi proses. e. Penyusunan laporan dan jurnal sebagai laporan akhir kegiatan BKP untuk diserahkan kepada Dosen pembina Lapangan (DPL).
5. **Evaluasi Akhir dan Pelaporan** (setelah 3 Mei 2025) Kegiatan ini merupakan bagian penting untuk mengukur keberhasilan implementasi proses rekrutmen baru dan menjadi bahan perbaikan di masa mendatang: a. Melakukan evaluasi menyeluruh terhadap implementasi *flowchart* rekrutmen baru dan efektivitasnya. b. menganalisis dampak perubahan tes teori konvensional menjadi tes *online* berbentuk *google form* terhadap efisiensi waktu dan kualitas hasil seleksi. c. menyusun rekomendasi untuk perbaikan lebih lanjut pada sistem rekrutmen perusahaan. d. Menyusun laporan akhir lengkap untuk kegiatan pengabdian BKP yang telah dilaksanakan.

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, maka dalam realisasi program tersebut PT GHJ Triagung Mandiri telah berpartisipasi dengan kegiatan sebagai berikut:

1. Memberikan akses dan informasi yang diperlukan terkait proses rekrutmen dan seleksi karyawan operator yang selama ini diterapkan.
2. Berpartisipasi aktif dalam diskusi perancangan *flowchart* rekrutmen baru yang dilakukan oleh tim BKP.
3. Menyediakan data dan dokumen pendukung yang relevan.
4. Menyediakan tempat dan fasilitas yang dibutuhkan selama proses implementasi rekrutmen baru berlangsung.
5. Mengimplementasikan proses rekrutmen sesuai dengan *flowchart* baru yang dirancang bersama tim BKP dan Tim HR perusahaan.
6. Mengadopsi penggunaan tes *online* berbentuk *google form* sebagai pengganti tes tertulis konvensional di perusahaan.
7. Memberikan umpan balik terhadap efektivitas *flowchart* rekrutmen baru yang diimplementasikan.

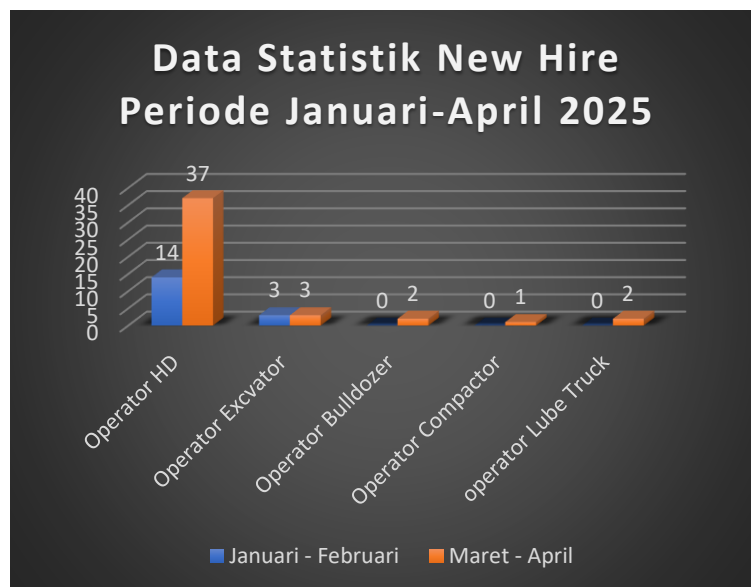
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil



Gambar 1. Flowchart Proses Rekrutmen di PT GHJ Triagung Mandiri

Flowchart di atas menggambarkan alur lengkap proses rekrutmen operator tambang yang telah diimplementasikan oleh PT GHJ Triagung Mandiri dengan menggunakan tes *online* untuk menggantikan metode konvensional. Proses dimulai dari penyebaran flyer hingga orientasi lapangan, mencakup tahapan *interview*, *medical check up*, tes tertulis *online*, tes praktik, hingga pengajuan izin kerja (*mine permit*). Model ini memperlihatkan efisiensi waktu dan transparansi tahapan yang menjadi keunggulan utama dari pendekatan digital ini.



Gambar 2. Data Statistik Perbandingan Jumlah New Hire Bulan Januari-April

Berdasarkan data yang tercantum dalam grafik, terjadi peningkatan signifikan dalam jumlah peserta tes online pada hampir semua jenis unit/operator dari periode Januari–Februari ke Maret–April. Peningkatan paling mencolok terjadi pada posisi Operator HD, yang naik dari 14 peserta menjadi 37 peserta, menandakan lonjakan sebesar 164%. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan atau minat terhadap posisi ini meningkat, atau bisa juga menandakan bahwa metode rekrutmen online mulai menunjukkan efektivitasnya dalam menjaring lebih banyak pelamar.

Untuk Operator Excavator, jumlah peserta relatif stabil, tetap berada pada angka 3 peserta untuk kedua periode. Hal ini mungkin mencerminkan bahwa jumlah pelamar di posisi ini telah mendekati saturasi atau kebutuhan unit tidak mengalami perubahan besar.

Sementara itu, posisi Operator *Bulldozer*, Operator *Compactor*, dan Operator *Lube Truck* mengalami peningkatan dari nol peserta menjadi 1–2 peserta pada periode Maret–April. Meskipun pertumbuhannya tidak sebesar Operator HD, hal ini tetap menunjukkan bahwa tes berbasis daring mulai menjangkau calon pelamar di bidang yang sebelumnya mungkin sulit diakses.

Pembahasan

Penerapan sistem tes *online* berbasis *Google Form* dalam proses rekrutmen operator tambang di PT GHJ Triagung Mandiri telah menunjukkan hasil yang positif dalam berbagai aspek. Mengacu pada konsep pengukuran efektivitas yang dikemukakan oleh Sesana, (2020) pembahasan hasil implementasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

Dari perspektif mekanisme dan proses, implementasi tes teori *online* terbukti mampu memangkas durasi pelaksanaan seleksi hampir 50% dibandingkan metode konvensional sebelumnya. Hal ini sejalan dengan penelitian Letare, Septiana, dan Haryanti (2022) yang menyatakan bahwa penggunaan sistem rekrutmen digital mampu meningkatkan efisiensi seleksi dan mengurangi beban administratif secara signifikan. Sistem *online* memungkinkan pelamar untuk mengakses dan menyelesaikan tes tanpa harus mengunjungi lokasi fisik perusahaan, yang menjadi solusi efektif terutama bagi kandidat dari luar daerah Kalimantan Timur.

Dukungan empiris terhadap temuan ini juga diperkuat oleh Jatmiko, Syams, dan Awalia (2024) yang menegaskan bahwa integrasi teknologi informasi dalam proses rekrutmen dapat menghasilkan penilaian yang lebih cepat dan akurat mengenai kompetensi kandidat. Dengan demikian, keberhasilan efektivitas program melalui modifikasi mekanisme seleksi terbukti dapat dioptimalkan melalui pendekatan digital. Sasaran utama dari implementasi sistem tes *online* adalah untuk memperluas jangkauan rekrutmen dan meningkatkan efisiensi proses seleksi. Berdasarkan data yang diperoleh, sistem ini berhasil menjangkau 32 kandidat operator yang lolos ke tahap akhir, yang berasal dari berbagai daerah di Indonesia. Hasil ini menunjukkan bahwa sasaran untuk memperluas cakupan geografis pelamar telah tercapai dengan baik.

Telaumbanua dkk, (2025) mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa tes berbasis daring dapat meningkatkan partisipasi dan memperluas jangkauan kandidat potensial, terutama di wilayah industri yang terpencil seperti lokasi tambang PT GHJ Triagung Mandiri. Dengan demikian, keberhasilan sasaran efektivitas berupa perluasan jangkauan rekrutmen telah terpenuhi melalui implementasi sistem tes *online*. Dalam aspek kepuasan terhadap program, umpan balik dari tim HR PT GHJ Triagung Mandiri menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi terhadap sistem baru ini. Data hasil tes yang langsung terintegrasi dalam bentuk *spreadsheet* sangat membantu dalam mempercepat proses evaluasi dan pelaporan. Selain itu, pelamar juga memberikan respons positif terhadap fleksibilitas waktu dan lokasi dalam mengikuti tes teori.

Hal ini konsisten dengan penelitian Khairunnisa dan Diantoro (2025) yang menemukan bahwa fleksibilitas dalam pelaksanaan tes *online* meningkatkan kepuasan pelamar dan mengurangi stres yang biasanya dialami saat menghadapi tes konvensional. Kepuasan terhadap program juga tercermin dari keputusan manajemen PT GHJ Triagung Mandiri untuk mengadopsi sistem ini sebagai bagian dari prosedur rekrutmen standar mereka di masa mendatang. Berdasarkan hasil penelitian Talakua, Maipauw, dan Hetharie (2024) analisis perbandingan antara input dan output dalam implementasi sistem tes *online* menunjukkan hasil yang menguntungkan. Input berupa investasi waktu dan sumber daya dalam pengembangan sistem *google form* relatif minimal dibandingkan dengan output berupa efisiensi waktu dan jangkauan rekrutmen yang lebih luas. Dengan memangkas waktu proses seleksi hingga 50%, sistem ini terbukti efisien dari segi penggunaan sumber daya.

Sebagaimana dikemukakan oleh Sari, dkk (2025), penggunaan teknologi dalam proses rekrutmen dapat menghemat biaya dan waktu secara signifikan. Dalam kasus PT GHJ Triagung Mandiri, penghematan ini tidak hanya dalam bentuk waktu proses seleksi, tetapi juga dalam hal pengurangan biaya administratif dan tenaga kerja yang diperlukan untuk mengelola seleksi konvensional. Temuan ini sejalan dengan hasil studi Telaumbanua dkk, (2025) yang menyatakan bahwa rekrutmen berbasis digital dapat meningkatkan efisiensi seleksi dan memperluas jangkauan pelamar, terutama di daerah terpencil atau dalam sektor industri yang spesifik. Menurut mereka, digitalisasi proses rekrutmen memungkinkan perusahaan untuk menghemat waktu, biaya, serta menjangkau pelamar yang lebih bervariasi dari segi latar belakang dan lokasi geografis.

Tujuan utama dari implementasi sistem tes *online* adalah untuk mengoptimalkan proses rekrutmen secara keseluruhan dan memastikan akuisisi talenta yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Berdasarkan evaluasi komprehensif, sistem ini telah berhasil mencapai tujuan tersebut dengan berhasil merekrut 32 operator yang memenuhi kualifikasi perusahaan dalam waktu yang lebih singkat dibandingkan dengan metode sebelumnya. Noe (2021) menekankan bahwa penggunaan tes berbasis *online* mempercepat pengolahan hasil seleksi dan mengurangi kesalahan penilaian manusia, sehingga memberikan hasil yang lebih reliabel. Dalam konteks PT GHJ Triagung Mandiri, objektivitas penilaian yang meningkat turut berkontribusi pada pencapaian tujuan menyeluruh dalam memperoleh kandidat yang benar-benar kompeten.

Meskipun implementasi sistem tes *online* menunjukkan hasil yang positif, beberapa tantangan teknis ditemui selama pelaksanaannya. Salah satu tantangan utama adalah koneksi internet yang tidak merata di beberapa daerah, yang dapat mempengaruhi kelancaran pengisian formulir. Untuk mengatasi hal ini, tim memberikan jendela waktu pengisian yang lebih fleksibel dan menyediakan dukungan teknis selama periode pelaksanaan tes.

Dalam aspek keamanan dan validitas tes, tantangan potensial yang diidentifikasi adalah risiko kecurangan dan integritas data (Pratama et al., 2021). Menurut Ramadhani dan Rizqi, (2024) perlindungan data dan keamanan sistem menjadi elemen krusial dalam menjaga kredibilitas sistem seleksi daring.

Secara teoretis, temuan ini memperkuat konsep efektivitas rekrutmen digital sebagaimana diajukan oleh berbagai peneliti seperti (Letare dkk, (2022), Khairunnisa dan Diantoro, (2025) serta Jatmiko, Syams, dan Awalia (2024). Integrasi teknologi dalam proses seleksi terbukti dapat meningkatkan efisiensi, objektivitas, dan jangkauan rekrutmen.

Secara praktis, implementasi sistem tes *online* di PT GHJ Triagung Mandiri memberikan model operasional yang dapat diadaptasi oleh perusahaan lain di sektor pertambangan atau industri sejenis. Model ini terutama relevan bagi perusahaan yang memiliki kebutuhan rekrutmen dalam jumlah besar dan tersebar di berbagai wilayah geografis.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pelaksanaan kegiatan dan analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa implementasi sistem rekrutmen berbasis tes *online* melalui *platform Google Form* di PT GHJ Triagung Mandiri mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses seleksi karyawan, khususnya pada posisi operator. Penggunaan metode ini secara signifikan mempercepat tahapan seleksi, mengurangi beban administratif, serta meningkatkan aksesibilitas bagi pelamar dari berbagai daerah tanpa harus hadir secara langsung.

Dari segi waktu, proses rekrutmen berbasis digital mampu memangkas durasi seleksi hampir 50% dibandingkan metode konvensional. Selain itu, data hasil tes dapat terintegrasi secara otomatis dalam sistem, sehingga memudahkan tim HR dalam melakukan analisis dan pengambilan keputusan. Implementasi ini juga dinilai lebih objektif dan transparan dalam proses penilaian. Namun demikian, tantangan teknis seperti keterbatasan jaringan internet di beberapa wilayah masih menjadi kendala yang perlu diperhatikan. Oleh karena itu, ke depannya disarankan untuk menggunakan platform digital yang memiliki fitur keamanan lebih baik dan dukungan teknis yang memadai untuk menjaga validitas dan reliabilitas proses seleksi. Sehingga proses rekrutmen melalui tes *online* menjadi alternatif strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya di sektor industri pertambangan yang memiliki mobilitas tinggi dan kebutuhan tenaga kerja dalam jumlah besar.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT, atas segala berkah, rahmat, dan karunia-Nya yang telah memberikan ilmu pengetahuan, pengalaman, kekuatan, kesabaran, dan kesempatan kepada peneliti sehingga mampu menyelesaikan bentuk kegiatan pembelajaran magang (BKP Magang) ini. Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama pelaksanaan kegiatan magang dan penyusunan jurnal pengabdian ini. Terima kasih yang sebesar-besarnya kami tujukan kepada instansi tempat BKP magang (PT. GHJ TRIAGUNG MANDIRI) yang telah memberikan kesempatan, bimbingan, serta fasilitas selama proses magang berlangsung.

Kami juga mengucapkan terimakasih kepada dosen pembimbing bapak Abdul Rahmat, S.Psi., M.Psi., T atas arahan, masukan, dan dukungan yang sangat berarti dalam menyelesaikan jurnal ini, dan juga ucapan terimakasih kepada bapak Muh Nur Wahid, S.Psi selaku mentor yang telah membimbing selama berada di tempat magang. Tidak lupa, saya ucapkan terima kasih kepada rekan-rekan dan semua pihak yang turut membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian ini. Semoga segala bentuk kerja sama dan kebaikan yang diberikan dapat menjadi manfaat bagi semua pihak. Kami menyadari bahwa jurnal ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu segala kritik dan saran yang membangun sangat kami harapkan demi perbaikan di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Jatmiko, Syams, M. F., & Awaliah, N. (2024). Peran Teknologi Informasi Dalam Proses Rekrutmen Pada Perencanaan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 123–130.
- Khairunnisa, & Diantoro, K. (2025). Artikel+4.+Nisa. *D'computare: Jurnal Ilmiah Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer*, 15(Rancang Bangun Aplikasi Psikotes Online Dalam Proses Perekrutan Karyawan Di Pt. Trimitra Putra Mandiri), 24–33.
- Letare, R. S., Septiana, L., & Haryanti, T. (2022). Perancangan Sistem Informasi E-Recruitment Berbasis Website. *Informatics For Educators And Professionals*, 6(2), 28534471.
- Linda Sari, M., Laili, M., Adibatul Faruq, S., & Haryanto, R. (2025). Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Berbasis Pemanfaatan Teknologi. In *Journal Of Education And Management Studies* (Vol. 8, Issue 2).
- Manalu, J. (2021). *Prosedur Rekrutmen Operator Karyawan Nitrogen Pt. Cahaya Indonesia Timur*.
- Noe, R. (2021). *Fundamentals Of Human Resource Management*.
- Nurhaliza, A., Sudjani, D. H., & Maryani, N. (2020). Google Formulir Sebagai Alternatif Media Evaluasi Pembelajaran Bahasa Arab Pada Masa Pandemi Covid-19. *Tatsqifiy: Jurnal Pendidikan Bahasa Arab*, 3(1), 57–68. <https://doi.org/10.30997/Tjpba.V3i1.4722>
- Pratama, A. J., Putra Kharisma, A., & Arwani, I. (2021). *Pengembangan Aplikasi Pendeteksian Kecurangan Dalam Ujian Daring Menggunakan Konsep Context Aware Pada Platform Android* (Vol. 5, Issue 5). <http://j-ptiik.ub.ac.id>
- Ramadhani, F., & Rizqi, M. A. (2024). Halaman | 56 Analisis Efektivitas Penerapan Proses Rekrutmen Online Pada Salah Satu Pt Penyedia Tenaga Kerja Kota Gresik. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk>
- Sesana, I. P. (2020). I Putu Sesana. *Jurnal Balai Diklat Keagamaan Denpasar*, 3(Efektifitas Penggunaan Aplikasi Google Form Dalam Pelaksanaan Pat Berbasis Online Di Smkn 1 Tembuku), 1–11. <http://account.google.com/login>.
- Talakua, P., Maipauw, M. M., & Hetharie, R. Y. (2024). Efektifitas Penggunaan Google Form Untuk Media Evaluasi Penilaian Tes Tengah Semester. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 6(1), 324–332. <https://doi.org/10.31004/edukatif.V6i1.5868>

- Telaumbanua, F., Lahagu, P., Mendofa, S. A., & Waruwu, M. H. (2025). Analisis Metode Rekrutmen Dan Seleksi Melalui Penerapan Teknologi Informasi Di Kantor Pos Gunungsitoli. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 4. <https://doi.org/10.55606/Jupumi.V4i3.3976>
- Zaky, M., Sunan, U., & Djati Bandung, G. (2021). Penerapan Teknologi Informasi Dalam Proses Rekrutmen Dan Seleksi Sumber Daya Manusia. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(Penerapan Teknologi Informasi Dalam Proses Rekrutmen Dan Seleksi Sumber Daya Manusia), 112–123.