

HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM SOLUSI PELAKSANAAN REKRUTMEN DIGITAL UNTUK MENDUKUNG GREEN BUSINESS

Tiara Anggraeni

Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bandung, Bandung 40012

tiara.anggraeni.abs418@polban.ac.id

ABSTRAK

Tahun ke tahun, Angka pelamar kerja semakin bertambah bahkan pada tahun 2030 Indonesia diperkirakan mengalami bonus demografi sehingga tingkat permintaan lowongan pekerjaan akan menjadi hal yang perlu diperhatikan karena melihat tingginya golongan usia produktif. Hal ini sangat berkaitan dengan penyelenggaraan rekrutmen, perusahaan seharusnya bisa melihat peluang dan ancaman yang akan datang karena tingginya angka pelamar. Saat ini, sistem rekrutmen menjadi salah satu kegiatan yang menimbulkan biaya paling besar dari skema pengelolaan sumber daya. Selain itu, sistem rekrutmen dengan pengumpulan berkas-berkas calon pelamar juga menjadi salah satu isu lingkungan karena dengan sistem tradisional, calon pelamar harus mengirimkan lamarannya dan menjadi tumpukan kertas di perusahaan serta menghasilkan karbon selama proses transportasi pengiriman berkas lamaran. Oleh karena itu, perusahaan harus mulai sadar dan beralih kepada sistem pengelolaan sumber daya secara digital dan terotomatisasi sehingga pelamar dan HRD bisa saling berbagi informasi dengan mudah terkait rekrutmen dan data-data pelamar dapat tersimpan dalam satu sistem secara terpusat sehingga tidak ada lagi tumpukan kertas maupun karbon dari transportasi pengiriman berkas. Dengan begitu, tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien selain itu, tujuan lebih tingginya adalah bisa mewujudkan *green business* untuk menyelamatkan lingkungan. Sistem pengelolaan sumber daya manusia yang dibutuhkan tersebut disebut dengan *Human resource information system*. Melihat pentingnya pelaksanaan rekrutmen digital untuk mewujudkan *green business*, maka penelitian ini disusun dengan tujuan mengetahui proses *Human resource information system* untuk menjadi solusi dalam pelaksanaan rekrutmen digital sehingga mendukung terlaksananya *Green business*. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan literatur review. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Human resource information system* bisa menjadi solusi digital pelaksanaan rekrutmen digital untuk mendukung *Green business* karena *Human resource information system* dapat terintegrasi dan mengumpulkan data secara terpusat dan mampu mengurangi sampah kertas dan karbon transportasi.

Key Words

Human resource information system, rekrutmen digital, green business, sumber daya manusia.

ABSTRACT

Year by year, the number of job applicants is increasing even in 2030 Indonesia is estimated to experience a demographic bonus so that the level of demand for job vacancies will be a matter of concern because of the high productive age group. This is closely related to the organization of recruitment, the company should be able to see the opportunities and threats that will come because of the high number of applicants. Currently, the recruitment system is one of the activities that incur the biggest costs of resource management schemes. In addition, the recruitment system by collecting the files of prospective applicants is also an environmental issue because with the traditional system,

prospective applicants must submit their applications and become a pile of paper in the company and produce carbon during the transportation process for sending application files. Therefore, companies must start to become aware of and switch to a digital and automated resource management system so that applicants and HRD can share information easily with each other regarding recruitment and applicant data can be stored in one centralized system so that there are no more piles of paper or paperwork. carbon from file delivery transport. That way, the company's goals can be achieved effectively and efficiently. In addition, the higher goal is to be able to realize a green business to save the environment. The required human resource management system is called the Human resource information system. Seeing the importance of implementing digital recruitment to realize a green business, this research was prepared with the aim of knowing the process of the Human resource information system to be a solution in implementing digital recruitment so as to support the implementation of Green business. This study uses qualitative methods and literature review. The results show that the Human resource information system can be a digital solution for implementing digital recruitment to support Green business because the Human resource information system can be integrated and collect data centrally and is able to reduce paper waste and transportation carbon.

Key Words

Human resource information system, digital recruitment, green business, human resource.

1. PENDAHULUAN

Beberapa tahun terakhir teknologi sedang berkembang sangat pesat, seluruh kegiatan bergantung pada teknologi begitu juga organisasi. Semakin canggih teknologi semakin timbul isu sulitnya mencari pekerjaan ditambah dengan adanya bonus demografi yang akan dihadapi oleh Indonesia pada tahun 2030 (Populix, 2021). Selain sulitnya mencari pekerjaan, ternyata menarik karyawan yang berkualitas tinggi adalah tantangan sumber daya manusia yang utama (Renwick, 2008).

Untuk mengatasi hal tersebut, maka diperlukan suatu sistem khusus dalam organisasi untuk mengelola sumber daya manusia karena sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga bagi suatu organisasi (Ahmad, 2015). Sistem tersebut saat ini dikenal dengan *human resource information system* yaitu pengelolaan sumber daya manusia dengan teknologi. Proses utama yang perlu dipertimbangkan dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah rekrutmen. Proses rekrutmen memegang kunci berhasil atau gagalnya suatu organisasi karena berkaitan langsung terhadap keunggulan kompetitif organisasi (Torres & Arias, 2005).

Saat ini, kemajuan teknologi memegang kunci untuk menjadikan perusahaan menjadi lebih efisien dan efektif termasuk dalam proses rekrutmen sehingga menjadi rekrutmen digital, teknologi dapat mencari bakat potensial dan mencocokkan dengan kebutuhan perusahaan dalam jangkauan yang lebih besar dalam waktu singkat (Torres & Arias, 2005). Namun di sisi lain, permasalahan lingkungan dan adopsi praktik lingkungan perlu menjadi perhatian khusus bagi perusahaan (Cherian & Jacob, 2012). Melihat pada umumnya proses pengelolaan sumber daya manusia khususnya rekrutmen tradisional menimbulkan banyak tumpukan kertas, menghabiskan banyak energi, menimbulkan karbon pada transportasi yang biasanya jarak pelamar dan perusahaan cukup jauh, dan dampak negatif lainnya yang mungkin timbul. Disinilah departemen sumber daya manusia suatu perusahaan memainkan peran utama dalam membuat perusahaan memiliki misi dalam bertanggung jawab terhadap lingkungan. Dengan bertanggung jawab terhadap lingkungan maka dapat menciptakan *green business* dan membawa budaya keberlanjutan pada perusahaan (Harmon, Fairfield, & Wirtenberg, 2010).

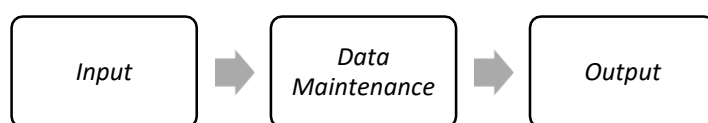
Melihat pentingnya isu lingkungan dan kemajuan teknologi serta permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia maka, penelitian ini disusun dengan tujuan mengetahui proses *human resource information system* sebagai solusi dalam pelaksanaan rekrutmen digital untuk mendukung *green business*. Topik seperti ini juga sebelumnya pernah dibahas dengan simpulan bahwa keberlanjutan merupakan masalah penting yang menjadi perhatian orang-orang dari setiap lapisan masyarakat seperti pembuat kebijakan, peneliti, pengusaha dan pemimpin perusahaan untuk memeriksa solusi yang efektif dalam konteks perubahan iklim. *Green business* dan *Green HRM* juga mengalami keberhasilan praktik inovatif dalam organisasi modern (Islam, Islam, Pervez, & Nabi, 2019).

2. TINJAUAN PUSTAKA

Human resource information system

Human resource information system atau sistem informasi sumber daya manusia adalah sistem komputerisasi atau perangkat lunak yang memiliki *database* untuk digunakan dalam memperoleh, menyimpan, mengumpulkan, dan menginformasikan data sumber daya manusia suatu perusahaan untuk pengendalian dan pengambilan keputusan (Gulati, 2012:20). *Human resource information system* meliputi seluruh proses kegiatan dan kebijakan yang ada pada departemen sumber daya manusia seperti rekrutmen, pelatihan, dan pemberian kompensasi (Chakraborty & Mansor, 2013). *Human resource information system* harus terkelola dan dirancang dengan baik agar dapat menyajikan informasi yang tepat waktu (*timely*), akurat (*accurate*), ringkas (*concise*), relevan (*relevant*), dan lengkap (*complete*) untuk pengambilan keputusan (Mondy & Martocchio, 2010:116).

Komponen dalam *human resource information system* digambarkan sebagai berikut:



1. *Input*

Fungsi *input* menyediakan kemampuan yang diperlukan untuk memasukkan data sumber daya manusia ke dalam HRIS. Pertama-tama prosedur dan proses diperlukan untuk mengumpulkan data yang diperlukan, setelah dikumpulkan data dimasukkan ke dalam sistem.

2. *Data Maintenance*

Fungsi pemeliharaan data bertanggung jawab atas pembaruan data aktual yang disimpan di berbagai perangkat penyimpanan. Ketika perubahan terjadi pada informasi sumber daya manusia, informasi ini harus dimasukkan ke dalam sistem.

3. *Output*

Untuk menghasilkan keluaran yang berharga bagi pengguna, HRIS memproses keluaran dengan membuat perhitungan dan format presentasi berbagai laporan sesuai kebutuhan.

Human resource information system dapat menghasilkan 6 *output* yaitu :

1. Informasi perencanaan tenaga kerja
Meliputi analisis perputaran tenaga kerja, anggaran biaya tenaga kerja dan perencanaan kebutuhan tenaga kerja.
2. Informasi pengelolaan tenaga kerja
Meliputi informasi pelatihan, penilaian kerja, evaluasi keahlian, relokasi jabatan, dan kedisiplinan.

3. Informasi rekrutmen
Meliputi informasi permintaan tenaga kerja, penjadwalan rangkaian rekrutmen, perekrutan, dan analisis hasil rekrutmen.
4. Informasi kompensasi
Meliputi informasi penggajian dan kompensasi berdasarkan kehadiran, jam kerja, bonus dan analisis kompensasi.
5. Informasi benefit
Meliputi benefit yang akan diterima oleh karyawan berdasarkan analisis keadaan dan kebutuhan.
6. Informasi lingkungan kerja
Meliputi kondisi pekerjaan, keluhan yang dialami karyawan, data kecelakaan kerja, dan kesehatan karyawan.

Manfaat dari adanya *human resource information system* adalah otomatisasi dalam pengumpulan, penyimpanan dan penyiapan data untuk laporan, penyederhanaan dan percepatan proses dan pengendalian data yang tersedia, mengurangi biaya tenaga kerja untuk departemen sumber daya manusia, mengurangi penggunaan kertas dan membantu manajer dalam proses SDM serta menyediakan informasi yang tepat waktu kepada manajemen organisasi sehingga dapat membuat keputusan strategis yang lebih efisien untuk sumber daya manusia (Aggarwal & Kapoor, 2012).

HRIS membantu departemen SDM untuk memiliki basis data tunggal dari semua karyawan di perusahaan. Semua informasi yang diperlukan dapat dengan mudah dibuat laporan. Selain itu, HRIS dapat menghilangkan formulir kertas yang prosesnya jauh lebih lambat dan memiliki kemungkinan kesalahan yang lebih tinggi karena adanya faktor kesalahan manusia (Chakraborty & Mansor, 2013).

Menurut Hendrickson (2003) HRIS menguntungkan organisasi dalam proses SDM dengan meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menyediakan layanan mandiri SDM seperti pelatihan berbasis komputer dan rekrutmen online. Dengan demikian, karyawan dapat memasukkan dan memperbarui data sendiri yang membuat data lebih akurat sehingga mampu menghemat waktu dan biaya.

Aggarwal dan Kapoor (2012) juga menyebutkan manfaat-manfaat yang didapatkan saat menerapkan *human resource information system* yaitu :

- Memiliki basis data tunggal dan terpusat seluruh karyawan
- Pengurangan formulir kertas
- Kemampuan memperbarui data secara waktu sesungguhnya berdasarkan perubahan yang dibuat
- Meminimalisir kesalahan yang disebabkan faktor manusia
- Peningkatan sistem manajemen sesuai dengan peraturan
- Standarisasi proses bisnis

Berdasarkan manfaat *Human resource information system* yang dapat mengurangi kertas dalam perusahaan maka HRIS adalah suatu sistem dan strategi yang penting bagi organisasi untuk membuat organisasi atau perusahaannya berkelanjutan (Aravamudhan, 2012).

HRIS yang dirancang untuk manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam mengimplementasikan tujuan bisnis strategis organisasi dan dalam menjalankan fungsi sehari-hari agar efektif dan efisien untuk meningkatkan produktivitas dan kecakapan. HRIS telah menjadi alat yang digunakan organisasi untuk memecahkan dan mengelola berbagai

masalah dan proses yang berhubungan dengan manajemen orang (Aggarwal & Kapoor, 2012).

Rekrutmen Digital

Rekrutmen digital adalah proses perekrutan dengan menggunakan teknologi. Lowongan pekerjaan diiklankan melalui web atau media elektronik. Berkas lamaran seperti CV dikirimkan melalui media elektronik yang berbasis teknologi sehingga terjadi pertemuan dan komunikasi antara pelamar dan perekrut (Kapse, S, Patil, & Patil, 2012). Rekrutmen digital dibuat untuk memudahkan HRD dalam mengelola data pelamar dan memudahkan masyarakat untuk melamar pekerjaan.

Proses rekrutmen secara digital biasanya meliputi tiga tahap yaitu menarik pelamar, menyortir pelamar, dan menghubungi pelamar (Breaugh & Starke, 2000).

Pengguna rekrutmen digital dapat dibedakan menjadi 5 yaitu (Anisah, et al., 2016):

1. *User Administrator*
Yaitu pengguna yang memiliki akses penuh terhadap sistem informasi rekrutmen digital seperti pembuatan akun, penambahan akun, menghapus akun hingga mengelola hasil wawancara.
2. *User Divisi*
Yaitu pengguna yang mengelola permintaan calon karyawan, hasil tes online dan hasil wawancara.
3. *User HRD*
Yaitu pengguna yang mengelola lowongan, lamaran yang akan diproses, dan lamaran yang diterima.
4. *User Pelamar*
Yaitu pengguna yang sudah mendaftar dan masuk ke sistem untuk melamar pekerjaan.
5. *User Umum*
Yaitu pengguna yang belum mendaftar sebagai anggota.

Dengan menerapkan rekrutmen digital, perusahaan mendapatkan manfaat berupa penghematan biaya, penghematan waktu, jangkauan yang lebih luas, dan reputasi merk yang bagus (Barber, 2006). Selain itu, kegiatan rekrutmen digital bisa menjadi solusi gerakan hijau karena pengumpulan data, pengarsipan catatan dan semua pekerjaan administrasi terkait rekrutmen dilakukan secara elektronik sehingga dokumen dalam bentuk kertas sangat berkurang secara signifikan dan ruangan untuk penyimpanan file juga dapat berkurang. Secara lebih luas lagi, jejak karbon akan jauh lebih kecil dibandingkan dengan cara rekrutmen tradisional (Sabha, 2018).

Green business

Green business adalah proses menjalankan bisnis dengan memperhatikan lingkungan, komunitas, dan ekonomi (Business Dictionary, n.d). Dimana setiap proses yang dijalankan tidak menimbulkan efek negatif (Green, 2011). Pada dasarnya *green business* adalah usaha untuk menjadi lebih hijau dan berkelanjutan (Covin, Green, & Slevin, 2006). Usaha yang dilakukan diantaranya adalah menggunakan dan berkegiatan ramah lingkungan, meminimalisir pemborosan, peduli terhadap karyawan, masyarakat, dan menjaga bumi dari kerusakan. Setidaknya hal-hal minimal yang bisa dilakukan oleh perusahaan dalam mewujudkan *green business* adalah menerapkan 4R yaitu *Reduction*, *Reuse*, *Recycling*, dan *Recovery* (Kassaye, 2001).

Kegiatan-kegiatan yang termasuk dalam lingkup *green business* adalah :

- *Natural commodities or products*
- *Renewable products*
- *Green building*
- *Reducing uses of plastic*
- *Reducing power waste*
- *Green HRM*
- *Energy saving*
- *Eco-labelling*
- *Less use of raw materials*
- *Green packaging*
- *Green distribution and promotion*
- *Green customer services*
- *Waste management*
- *Green research and development*
- *Green accounting and financing*

Salah satu hal yang bisa diterapkan oleh perusahaan untuk menjalankan *green business* adalah dengan *paperless*. Caranya yaitu dengan mengubah metode lama menjadi metode baru. Memindahkan seluruh dokumen penting ke dalam alur kerja otomatis. Praktek ini sangat mengurangi konsumsi kertas dan biaya yang berkaitan dengan kertas yaitu *mengcopy*, *mencetak*, dan *menyimpan*. Selain itu juga menghemat waktu untuk mencari dokumen kertas. Dengan mengurangi penggunaan kertas, perusahaan dapat secara langsung melestarikan sumber daya alam, mencegah polusi, dan mengurangi pemborosan air dan energi (Borzykowski, 2013).

Green business memiliki pengaruh yang sangat besar dalam memelihara lingkungan (Lee, 2008). Dengan menerapkan *green business* maka pelaku usaha dapat menjaga bumi dari kerusakan lingkungan dan efek negatif lainnya (Cooney, 2009). *Green business* juga menjadikan bisnis lebih berkelanjutan, lebih ramah lingkungan, dan lebih *profit* (Croston, 2009). Selain itu, perusahaan yang menerapkan *green business* biasanya para *stakeholder* akan lebih loyal dan bersyukur terhadap perusahaan.

3. PEMBAHASAN

Human resource information system sudah menjadi bagian penting dalam perkembangan bisnis khususnya yang berbasis teknologi. Saat ini perusahaan-perusahaan sudah mulai mengadopsi *human resource information system* untuk mengelola sumber daya manusia. Beberapa perusahaan mengadopsi *human resource information system* dengan melakukan pembelian *software* untuk HRIS, atau membangun sistemnya sendiri dengan memanfaatkan bagian IT. Bagi perusahaan yang baru merintis, bisa memanfaatkan platform khusus yang memfasilitasi proses *human resource information system*. Contohnya dalam bidang rekrutmen, ada perusahaan LinkedIn, Glints, dan LifeVitae yang bisa menjadi pilihan dan memiliki fitur lengkap untuk memudahkan proses rekrutmen digital dalam memanfaatkan *human resource information system*.

Human resource information system berperan penting dalam proses pengelolaan sumber daya manusia agar menjadi lebih efektif dan efisien. Salah satunya adalah untuk menyelenggarakan rekrutmen digital. Rekrutmen menjadi bagian yang paling penting dalam pengelolaan sumber

daya manusia karena biasanya proses rekrutmen menghabiskan biaya yang besar dengan waktu yang cukup lama untuk memilih kandidat yang cocok dengan kebutuhan perusahaan. dengan proses tradisional, rekrutmen seringkali menjadi celah timbul efek negatif yaitu adanya bias penilaian karena kesalahan manusia, kecurangan dengan menerapkan korupsi, kolusi, dan nepotisme, dan berdampak negatif pada lingkungan karena menimbulkan banyak kertas.

Human resource information system sebagai sistem komputerisasi, mengatasi masalah-masalah proses perekrutan secara tradisional. Dengan menggunakan *human resource information system*, seluruh proses rekrutmen jadi lebih transparan. Proses-proses rekrutmen yang diterapkan dengan *human resource information system* meliputi *Input* yaitu penyebaran informasi lowongan pekerjaan yang menampilkan informasi terkait nama pekerjaan, deskripsi pekerjaan, spesifikasi kandidat yang dibutuhkan, dan detail tanggal untuk melamar. Kemudian pelamar meng-*apply* pada sistem dengan mengunggah CV dan data diri. setelah itu proses *data maintenance* yaitu HRIS akan memproses kecocokan pelamar dengan kebutuhan dan terakhir adalah proses *output* yaitu memberikan tanda pada pelamar apakah masuk daftar terpilih atau tidak diterima. Selanjutnya, daftar terpilih diproses oleh user HRD untuk dihubungi dan masuk pada tahap selanjutnya berupa wawancara.

Dengan proses rekrutmen menggunakan *human resource information system*, ada banyak sekali manfaat yang didapatkan yaitu penghematan waktu karena informasi dan pelaksanaan semua berbasis teknologi dalam satu sistem, pelamar tidak perlu mendatangi perusahaan secara langsung sehingga data pelamar bisa didapatkan dalam hitungan jam bahkan menit saat informasi lowongan disebarkan yang menyebabkan proses rekrutmen lebih cepat, manfaat lainnya adalah penghematan biaya karena pelamar tidak perlu mencetak berkas dan perusahaan tidak perlu menyiapkan tempat dan persiapan lainnya saat proses perekrutan hanya perlu biaya untuk pengelolaan *human resource information system*. Manfaat yang lebih besar adalah perusahaan ikut serta dalam menjaga lingkungan yaitu mengurangi sampah kertas dan karbon yang dihasilkan dalam siklus rekrutmen karena semua terpusat pada sistem tidak perlu lagi berkas dalam bentuk kertas dan pelamar tidak perlu datang langsung ke perusahaan.

Dengan penerapan *human resource information system* pada perusahaan, berdasarkan manfaat yang didapatkan maka perusahaan dapat dikatakan telah mendukung gerakan hijau dan bisa beralih pada *green business*. Seperti yang telah disebutkan bahwa pelaksanaan rekrutmen digital dengan *human resource information system* dapat mengurangi limbah kertas dan karbon maka gerakan ini telah mencapai poin-poin pada *green business* yaitu melestarikan sumber daya alam, mencegah polusi, dan mengurangi pemborosan air dan energi (Borzykowski, 2013).

Penerapan *human resource information system* terbukti membawa banyak manfaat tidak hanya efektivitas dan efisiensi bagi perusahaan tetapi juga mendukung *green business* untuk menjadikan bisnis berkelanjutan. Praktek *green business* sangatlah baik bagi perkembangan industri melihat kondisi lingkungan dan bumi yang saat ini sudah dalam krisis. Oleh karena itu, setiap perusahaan sebaiknya bisa membawa *green business* menjadi visi perusahaan dan salah satu caranya dengan menerapkan *human resource information system* dalam pengelolaan sumber daya.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan kajian literatur dan pembahasan yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa *Human resource information system* meliputi seluruh proses kegiatan dan kebijakan yang ada pada departemen sumber daya manusia seperti rekrutmen, pelatihan, dan pemberian kompensasi yang terkomputerisasi atau berbasis teknologi. *Human resource information system* sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia. Salah satu aspek terpenting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah proses rekrutmen. Dengan menggunakan human resource information system, proses rekrutmen tradisional kini beralih menjadi rekrutmen digital dengan tiga komponen berupa *input* (penyebaran informasi lowongan pekerjaan dan pemasukan data pelamar), *data maintenance* (proses pengolahan data pelamar berdasarkan kesesuaian dengan kebutuhan), dan *output* (hasil atau status pelamar tidak diterima atau diterima yang kemudian akan dihubungi oleh User HRD). Manfaat yang didapatkan dari pelaksanaan rekrutmen digital dengan *human resource information system* adalah penghematan biaya, penghematan waktu, pengurangan limbah kertas, dan lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi serta lebih memudahkan dalam pengambilan keputusan. Berdasarkan manfaat yang didapatkan, *human resource information system* bisa menjadi solusi pelaksanaan rekrutmen digital untuk mendukung *green business*.

DAFTAR PUSTAKA

- Aggarwal, D. N., & Kapoor, M. (2012). Human Resource Information System (HRIS) - Its Role and Importance in Business Competitiveness. *GIAN JYOTI E-JOURNAL*.
- Ahmad, S. (2015). Green Human Resource Management: Policies and Practices. *Cogent Business & Management*, 2, 1. doi:10.1080/23311975.2015.1030817
- Anisah, N., Anton, & Radiyah, U. (2016). Rancangan Sistem Informasi E-Recruitment Berbasis Web pada PT.Geoservices. *Jurnal PROSISKO*.
- Aravamudhan, N. (2012). getting into the Business of Green. *HRM Review*, 12.
- Barber, L. (2006). *E-Recruitment Developments*. London: Institute for Employment Studies.
- Borzykowski, B. (2013). *How one company went completely paperless*. Retrieved from The Globe and Mail: <http://www.theglobeandmail.com/technology/tech-news>
- Breaugh, J. A., & Starke, M. (2000). Research on employee recruitment: So many remaining questions . *Journal of Management*, 405-434.
- Chakraborty, A. R., & Mansor, N. N. (2013). Adoption of Human Resource Information System: A Theoretical Analysis. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 473-478.
- Cherian, J., & Jacob, J. (2012). A study of Green HR practices and its effective implementation in the organization: A review. *International Journal of Business and Management*, 25-33.
- Cooney, S. (2009). *Build a green small business: Profitable ways to become an ecopreneur*. McGraw-Hill.
- Covin, J. G., Green, K., & Slevin, D. (2006). Strategic process effects on the entrepreneurial orientation–sales growth rate relationship. *Entrepreneurship theory and practice*, 57-81.
- Croston, G. E. (2009). *Starting green: An ecopreneur's toolkit for starting a green business—From business plan to profits*. Entrepreneur Press.
- Green, C. (2011). Green Business Definition and Opportunities.
- Harmon, J., Fairfield, K. D., & Wirtenberg, J. (2010). Missing an opportunity: HR leadership and sustainability. *People & Strategy*, 16-21.
- Hendrickson, A. R. (2003). Human resource information systems: Backbone technology of contemporary human resources. *Journal of Labor Research*, 24, 382-394.
- Islam, M. M., Islam, J., Pervez, A., & Nabi, M. (2019). Green HRM and Green Business: A Proposed Model for Organizational Sustainability. *Environmental Management and Sustainable Development*, 8.
- Kapse, S. A., Patil, V. S., & Patil, N. V. (2012). E-Recruitment. *International Journal of Engineering and Advanced Technology (IJEAT)*.
- Kassaye, W. W. (2001). Green dilemma. *Marketing intelligence & planning*, 444-455.

- Lee, K. (2008). Opportunities for green marketing: young consumers. *Marketing intelligence & planning*, 573-586.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. (2010). *Human Resources Management*. Harlow: Pearson Education.
- Populix. (2021, June 19). *Bonus Demografi*. Retrieved from Populix: <https://www.info.populix.co/post/bonus-demografi-adalah#:~:text=Bonus%20Demografi%20Indonesia%202030,penduduk%20sekitar%20297%20juta%20jiwa>.
- Renwick, D. (2008). *Green HRM: A review, process model, and research agenda (Discussion Paper Series)*. Diambil kembali dari The University of Sheffield: <http://www.shef.ac.uk/content/1/c6/08/70/89/2008-01.pdf>
- Sabha. (2018). Impact of Online Recruitment on Recruitment. *International Journal of Education and Research*.
- Torres, C. T., & Arias, O. (2005). *E-Human Resources Management: Managing Knowledge People*. USA: Idea Group Publishing.