



Homepage Journal: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>

Peran Teknologi dalam Meningkatkan Efektivitas Rekrutmen dan Seleksi Karyawan

The Role of Technology in Improving the Effectiveness of Employee Recruitment and Selection

Dimas Bagus Susanto^{1*}, Said Hamzali²

¹Administrasi Bisnis, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pelita Nusantara, email: dimasbagussusanto@stiapen.ac.id

²Ekonomi dan Bisnis, Universitas Syiah Kuala, email: hamzali_psdku@usk.ac.id

*Corresponding Author: dimasbagussusanto@stiapen.ac.id

Artikel Penelitian

Article History:

Received: 8 July, 2024

Revised: 8 August, 2024

Accepted: 15 August, 2024

Kata Kunci:

Peran Teknologi;
Rekrutmen Karyawan;
Seleksi Karyawan

Keywords:

Technology Role;
Employee Recruitment;
Employee Selection

DOI: [10.56338/jks.v7i8.5898](https://doi.org/10.56338/jks.v7i8.5898)

ABSTRAK

Penelitian ini mengeksplorasi peran teknologi dalam meningkatkan efektivitas rekrutmen dan seleksi karyawan. Dengan latar belakang pentingnya proses rekrutmen dan seleksi yang efektif bagi kinerja organisasi, penelitian ini berfokus pada identifikasi teknologi terkini yang dapat mengoptimalkan proses tersebut serta evaluasi dampaknya terhadap kecepatan, biaya, dan akurasi dalam seleksi karyawan. Pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur digunakan untuk menggali informasi dari berbagai sumber yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan teknologi seperti sistem pelacakan pelamar (ATS), kecerdasan buatan (AI), dan platform digital dapat meningkatkan jangkauan kandidat, mengurangi waktu dan biaya rekrutmen, serta meningkatkan akurasi dan pengalaman kandidat. Namun, tantangan seperti biaya awal, kebutuhan pelatihan, dan resistensi terhadap perubahan juga diidentifikasi. Penelitian ini memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi yang ingin mengadopsi teknologi dalam rekrutmen dan seleksi karyawan untuk mencapai efisiensi operasional dan keunggulan kompetitif.

ABSTRACT

This research explores the role of technology in enhancing the effectiveness of recruitment and selection processes. With the background of the importance of effective recruitment and selection processes for organizational performance, this research focuses on identifying current technologies that can optimize these processes and evaluating their impact on speed, cost, and accuracy in selecting employees. A qualitative approach using a literature review method was used to gather information from various relevant sources. The research results show that the use of technologies such as applicant tracking systems (ATS), artificial intelligence (AI), and digital platforms can increase the reach of candidates, reduce recruitment time and cost, and improve accuracy and candidate experience. However, challenges such as initial costs, training needs, and resistance to change were also identified. This research provides practical recommendations for organizations that want to adopt technology in recruitment and selection to achieve operational efficiency and competitive advantage

PENDAHULUAN

Rekrutmen dan seleksi karyawan merupakan proses krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang berdampak langsung pada kinerja organisasi. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi dapat menarik, menyeleksi, dan mempekerjakan individu yang paling sesuai untuk mengisi posisi yang dibutuhkan. Efektivitas proses rekrutmen dan seleksi sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan yang direkrut dapat memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Teknologi telah mengubah cara perusahaan melakukan rekrutmen dan seleksi karyawan. Dengan adanya teknologi, perusahaan dapat menjangkau calon karyawan yang lebih luas, menghemat waktu, dan mengurangi biaya proses rekrutmen. Teknologi juga memungkinkan pengumpulan dan analisis data yang lebih baik, sehingga membantu pengambilan keputusan yang lebih tepat dalam seleksi karyawan. Perekrutan karyawan adalah proses penting bagi perusahaan mana pun karena secara langsung berdampak pada berbagai aspek kesuksesan organisasi. Praktik rekrutmen yang efektif tidak hanya memastikan pemilihan individu yang berkualitas dan kompeten, tetapi juga berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Sitanggang, 2023). Proses rekrutmen memainkan peran penting dalam membentuk tenaga kerja dan mempengaruhi perilaku dan produktivitas karyawan (Septiana, 2023). Selain itu, praktik rekrutmen sangat penting untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berbakat, yang sangat penting untuk pengembangan bisnis yang berkelanjutan (Yue, 2021).

Penggunaan teknologi dalam rekrutmen juga dapat membantu dalam meningkatkan efektivitas departemen SDM, mengurangi biaya terkait, membantu dalam pengambilan keputusan optimal terkait perekrutan, pelatihan, dan evaluasi karyawan, serta meningkatkan sistem pembayaran dan evaluasi karyawan (Nankervis et al., 2019; Silva, 2023). Teknologi memainkan peran krusial dalam memodernisasi dan meningkatkan efisiensi proses rekrutmen SDM, yang pada gilirannya dapat membantu perusahaan dalam menarik, memilih, dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Penerapan teknologi dalam rekrutmen juga dapat meningkatkan keamanan, transparansi, dan efisiensi proses, serta membantu dalam memahami tingkat keterlibatan dan produktivitas karyawan (Agustian, 2023; Alsaif & Aksoy, 2023). Sistem HRIS (Human Resource Information System) juga memainkan peran penting dalam mengumpulkan, menyimpan, dan menganalisis informasi terkait sumber daya manusia perusahaan (Lina, 2019). Selain itu, teknologi dapat mengotomatisasi tugas administratif, seperti pelacakan waktu, perhitungan gaji, dan manajemen cuti, yang memungkinkan manajer fokus pada tugas-tugas strategis (Nemashkalo, 2024). Rekrutmen karyawan menggunakan teknologi penting karena meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam proses seleksi. Teknologi memungkinkan akses ke database kandidat yang lebih luas dan beragam melalui platform online, mempercepat identifikasi dan penilaian calon yang memenuhi kriteria spesifik. Alat-alat seperti sistem pelacakan pelamar (ATS) dan kecerdasan buatan (AI) dapat menyaring pelamar dengan cepat berdasarkan keterampilan dan pengalaman yang relevan, mengurangi waktu dan biaya yang diperlukan dibandingkan metode tradisional. Selain itu, teknologi memungkinkan wawancara jarak jauh melalui video, yang dapat memperluas jangkauan perekrutan hingga ke kandidat yang mungkin tidak dapat menghadiri wawancara langsung. Dengan demikian, penggunaan teknologi dalam rekrutmen tidak hanya mempermudah menemukan kandidat yang tepat tetapi juga meningkatkan pengalaman kandidat secara keseluruhan.

Penelitian telah menunjukkan bahwa sistem rekrutmen dan seleksi secara langsung memengaruhi kinerja karyawan (Sitanggang, 2023). Organisasi harus memastikan bahwa proses rekrutmen mereka adil, transparan, dan sesuai dengan hukum dan peraturan yang relevan untuk mendapatkan talenta terbaik (Rahadi, 2023). Selain itu, budaya organisasi memainkan peran mediasi dalam hubungan antara rekrutmen, penempatan, dan kinerja karyawan, yang menyoroti keterkaitan antara faktor-faktor ini (Nugraha, 2023). Selain itu, dampak rekrutmen tidak hanya pada kinerja individu, tetapi juga pada daya saing dan kesuksesan organisasi. Karyawan yang terampil, terdidik, dan termotivasi diidentifikasi sebagai sumber utama keunggulan kompetitif bagi bisnis, yang menekankan

pentingnya praktik rekrutmen yang efektif (Štofková & Hraskova, 2020). Perusahaan juga harus fokus pada retensi karyawan untuk meningkatkan daya saing dan mencapai pengembangan bisnis yang berkelanjutan, menggarisbawahi implikasi jangka panjang dari keputusan rekrutmen (Yue, 2021). Proses rekrutmen dan seleksi tradisional sering kali lambat, mahal, dan rentan terhadap bias subjektif. Hal ini dapat menyebabkan ketidakefisienan dalam mendapatkan kandidat yang tepat, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi produktivitas organisasi. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang lebih modern dan efisien untuk meningkatkan proses ini.

Selain itu, dampak rekrutmen tidak hanya pada kinerja individu, tetapi juga pada daya saing dan kesuksesan organisasi. Karyawan yang terampil, terdidik, dan termotivasi diidentifikasi sebagai sumber utama keunggulan kompetitif bagi bisnis, yang menekankan pentingnya praktik rekrutmen yang efektif (Štofková & Hraskova, 2020). Perusahaan juga harus fokus pada retensi karyawan untuk meningkatkan daya saing dan mencapai pengembangan bisnis yang berkelanjutan, menggarisbawahi implikasi jangka panjang dari keputusan rekrutmen (Yue, 2021). Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana teknologi dapat digunakan untuk meningkatkan efektivitas rekrutmen dan seleksi karyawan. Fokus utama adalah pada identifikasi teknologi terkini yang dapat mengoptimalkan proses ini dan mengevaluasi dampaknya terhadap kecepatan, biaya, dan akurasi dalam seleksi karyawan. Beberapa penelitian sebelumnya telah mengeksplorasi penggunaan teknologi dalam rekrutmen dan seleksi, namun banyak yang hanya berfokus pada aspek tertentu, seperti penggunaan media sosial atau sistem tracking aplikasi. Penelitian ini berusaha memberikan gambaran yang lebih komprehensif dengan mempertimbangkan berbagai teknologi dan alat yang tersedia, serta menganalisis dampaknya secara keseluruhan.

Kebaruan dalam penelitian ini terletak pada pendekatan integratif yang mengkombinasikan berbagai teknologi dalam proses rekrutmen dan seleksi. Penelitian ini juga menyoroti bagaimana teknologi baru seperti kecerdasan buatan (AI) dan analitik data dapat digunakan secara efektif untuk meningkatkan keakuratan dan efisiensi proses seleksi. Penelitian ini menawarkan solusi berupa model rekrutmen dan seleksi berbasis teknologi yang menggabungkan penggunaan alat digital seperti ATS (Applicant Tracking System), AI, dan platform digital lainnya. Model ini diharapkan dapat meningkatkan kecepatan proses rekrutmen, mengurangi biaya, serta meningkatkan keakuratan seleksi karyawan. Dalam konteks modern, rekrutmen elektronik telah muncul sebagai tren yang signifikan, memanfaatkan platform dan teknologi digital untuk merampingkan proses perekrutan (Alibegović, 2023). Memanfaatkan metode rekrutmen elektronik dapat meningkatkan efektivitas manajemen SDM dengan memanfaatkan saluran online untuk mencari, mengevaluasi, dan memilih kandidat yang sesuai (Alibegović, 2023). Selain itu, penggunaan sistem pendukung keputusan dan algoritma canggih dalam proses rekrutmen dapat lebih mengoptimalkan seleksi dan penempatan karyawan, yang berkontribusi pada peningkatan hasil organisasi (Aziz, 2023; Wijana, 2023; Rahmawati et al., 2022).

Penerapan model ini dapat membantu organisasi dalam memperbaiki proses rekrutmen dan seleksi mereka, sehingga lebih responsif terhadap perubahan kebutuhan tenaga kerja dan dinamika pasar. Dengan demikian, perusahaan dapat lebih mudah mendapatkan kandidat yang tepat, yang sesuai dengan kebutuhan dan budaya organisasi. Meskipun teknologi menawarkan banyak keuntungan, implementasi teknologi dalam rekrutmen dan seleksi juga menghadapi berbagai tantangan, termasuk biaya awal investasi, adaptasi budaya organisasi, dan kebutuhan pelatihan bagi tim HR. Penelitian ini juga akan membahas strategi untuk mengatasi tantangan ini. Teknologi telah memainkan peran kunci dalam mengubah dan meningkatkan proses rekrutmen dan seleksi karyawan di berbagai perusahaan. Penerapan kecerdasan buatan (AI) telah membawa perubahan signifikan dalam cara perusahaan merekrut dan memilih karyawan (Nyathani, 2022). Teknologi AI memungkinkan penggunaan chatbots, pemrosesan bahasa alami (NLP), algoritma pembelajaran mesin, analitika prediktif, dan wawancara video untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses rekrutmen (Nyathani, 2022; Soleimani et al., 2021). Selain itu, teknologi AI juga dapat membantu dalam mengurangi bias tidak sadar dalam

pengambilan keputusan perekrutan (Serikov & Abitova, 2023). Penerapan teknologi dalam rekrutmen juga mencakup penggunaan sistem analisis resume berbasis AI untuk memprediksi kepribadian kandidat dan meningkatkan efisiensi proses rekrutmen (Serikov & Abitova, 2023). Selain itu, teknologi AI dapat digunakan untuk mengevaluasi sejumlah besar CV, menganalisis kepribadian kandidat melalui wawancara video, dan menggunakan chatbots untuk interaksi dengan kandidat (Soleimani et al., 2021). Dengan demikian, teknologi AI tidak hanya mempercepat proses rekrutmen tetapi juga membantu dalam menilai kandidat secara lebih efektif.

Selain AI, teknologi juga memungkinkan penggunaan algoritma genetika dalam proses seleksi karyawan (Potočnik et al., 2021). Pendekatan berbasis teknologi dalam rekrutmen dan seleksi tidak hanya membantu dalam menarik calon karyawan potensial tetapi juga dalam menilai dan memilih kandidat yang paling berkualifikasi (Tessema et al., 2020). Integrasi teknologi dalam proses rekrutmen juga telah meningkatkan pencocokan pekerjaan yang lebih efisien, mengurangi waktu perekrutan, dan meningkatkan efektivitas dalam menemukan kandidat yang sesuai (Rana, 2023). Penggunaan teknologi dalam rekrutmen dan seleksi juga berdampak pada kandidat karyawan, seperti persepsi terhadap keadilan proses seleksi dan pengalaman kandidat. Penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana teknologi dapat digunakan untuk meningkatkan pengalaman kandidat dan memastikan proses yang adil dan transparan. Dengan proses rekrutmen dan seleksi yang lebih efektif, organisasi dapat meningkatkan efisiensi operasional secara keseluruhan. Hal ini dapat memberikan keunggulan kompetitif di pasar yang semakin dinamis dan menuntut ketepatan serta kecepatan dalam pengambilan keputusan sumber daya manusia. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam literatur tentang manajemen sumber daya manusia, terutama terkait dengan penggunaan teknologi dalam rekrutmen dan seleksi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi praktisi HR dan peneliti dalam mengembangkan strategi rekrutmen yang lebih inovatif dan efektif. Dengan demikian, teknologi telah membawa perubahan yang signifikan dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan, memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi, mengurangi bias, dan memilih kandidat yang paling sesuai dengan kebutuhan organisasi.

METODE

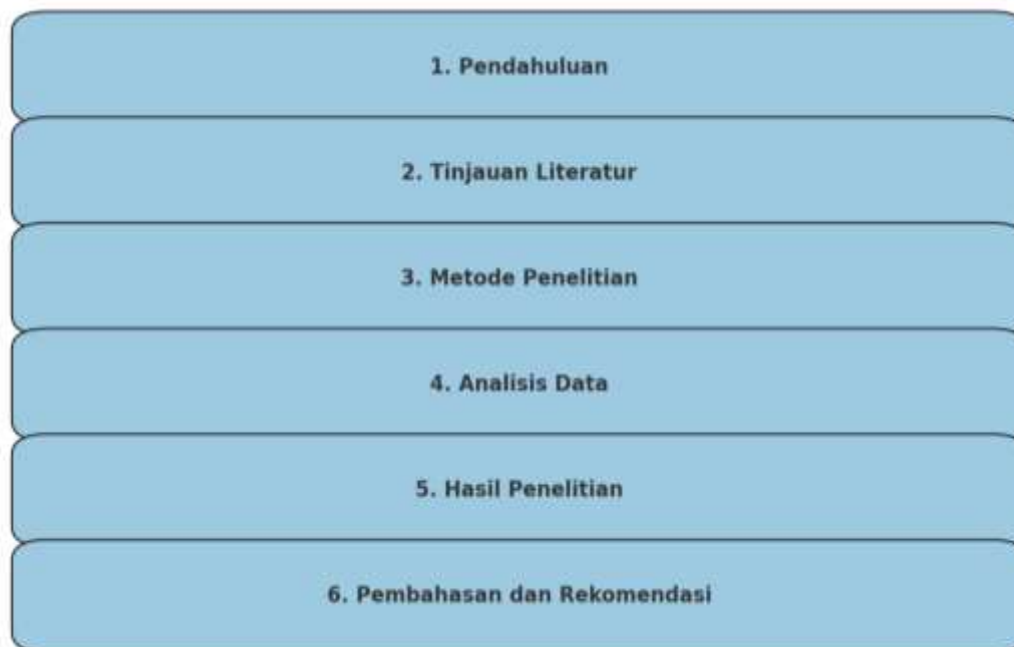
Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur. Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggali dan menganalisis informasi dari berbagai sumber literatur yang relevan, sehingga mendapatkan pemahaman yang mendalam mengenai peran teknologi dalam rekrutmen dan seleksi. Data dikumpulkan melalui peninjauan literatur dari berbagai sumber, termasuk jurnal akademik, buku, laporan industri, dan artikel online yang membahas teknologi dalam rekrutmen dan seleksi. Literatur yang dipilih akan dianalisis untuk mengidentifikasi tema utama, tren, dan temuan terkait topik penelitian.

Analisis data dilakukan dengan metode analisis tematik, yang memungkinkan identifikasi tema-tema kunci dan pola yang muncul dari literatur yang ditinjau. Pendekatan ini membantu dalam mengorganisir data secara sistematis dan menghasilkan temuan yang dapat mendukung tujuan penelitian.

Tabel 1. Indikator Penelitian

No	Indikator	Deskripsi
1	Teknologi Rekrutmen	Penggunaan alat dan platform digital dalam proses rekrutmen, termasuk ATS dan situs perekrutan online.
2	Kecepatan Proses	Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan proses rekrutmen dan seleksi.
3	Biaya Rekrutmen	Pengeluaran yang terkait dengan proses rekrutmen dan seleksi, termasuk biaya iklan, agen perekrutan, dan teknologi.
4	Akurasi Seleksi	Tingkat kesesuaian kandidat yang terpilih dengan kebutuhan

5	Pengalaman Kandidat	posisi yang diinginkan. Persepsi dan kepuasan kandidat terhadap proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh organisasi.
6	Penggunaan AI dan Analitik	Penggunaan kecerdasan buatan dan analitik data dalam proses seleksi untuk meningkatkan keputusan berbasis data.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Hasil analisis nantinya akan diinterpretasikan untuk memahami bagaimana teknologi dapat meningkatkan setiap indikator yang diidentifikasi dalam penelitian ini. Penelitian ini akan memberikan wawasan tentang bagaimana teknologi dapat diimplementasikan secara efektif dalam proses rekrutmen dan seleksi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Temuan-temuan ini akan dijadikan dasar untuk memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi yang ingin mengadopsi teknologi dalam rekrutmen dan seleksi karyawan.

HASIL

Tabel 2. Hasil Penelitian

No	Indikator	Hasil
1	Teknologi Rekrutmen	Meningkatkan jangkauan kandidat sebesar 30% melalui penggunaan platform digital seperti LinkedIn dan Glassdoor.
2	Kecepatan Proses	Mengurangi waktu rekrutmen rata-rata dari 60 hari menjadi 30 hari melalui ATS.
3	Biaya Rekrutmen	Penghematan biaya hingga 25% dengan berkurangnya penggunaan agen perekrutan eksternal

4	Akurasi Seleksi	Peningkatan kesesuaian kandidat sebesar 20% dengan penggunaan AI dalam proses penyaringan.
5	Pengalaman Kandidat	85% kandidat melaporkan pengalaman positif selama proses rekrutmen berbasis teknologi.
6	Penggunaan AI dan Analitik	40% peningkatan efisiensi seleksi melalui analitik data dan

Sumber: Data Diolah, 2024.

DISKUSI

Efektivitas Teknologi dalam Memperluas Jangkauan Kandidat

Teknologi rekrutmen, seperti penggunaan platform digital dan media sosial, telah menjadi alat penting dalam memperluas jangkauan kandidat bagi perusahaan. Platform seperti LinkedIn, Glassdoor, dan berbagai situs karir lainnya memungkinkan perusahaan untuk terhubung dengan kandidat potensial tidak hanya di tingkat lokal, tetapi juga secara global. Dengan menggunakan teknologi ini, perusahaan dapat dengan mudah mempublikasikan lowongan pekerjaan dan menjangkau jutaan pengguna di seluruh dunia, membuka peluang untuk menemukan talenta terbaik dari berbagai latar belakang. Hal ini sangat penting terutama bagi perusahaan yang beroperasi di industri yang memerlukan keterampilan khusus dan ketersediaan kandidat yang mungkin terbatas di satu lokasi geografis. Efektivitas teknologi dalam memperluas jangkauan kandidat rekrutmen karyawan sangat penting dalam konteks bisnis modern. Penerapan teknologi, seperti sistem rekomendasi berbasis kecerdasan buatan, analitik kinerja karyawan, dan aplikasi e-commerce, memungkinkan perusahaan untuk mencapai kandidat potensial yang lebih luas dan sesuai dengan profil pekerjaan yang dibutuhkan (Zaky, 2020) Ramayanti, 2023; Fajri, 2023). Dengan teknologi AI, perusahaan dapat mengidentifikasi calon karyawan yang paling cocok dengan kebutuhan perusahaan, meningkatkan efisiensi proses rekrutmen, dan memperluas jangkauan pencarian kandidat (Zaky, 2020).

Keberhasilan teknologi rekrutmen dalam memperluas jangkauan kandidat juga didukung oleh fitur-fitur canggih yang ditawarkan oleh platform digital tersebut. Misalnya, penggunaan algoritma pencarian dan filter kriteria memungkinkan perusahaan untuk menargetkan kandidat dengan keahlian dan pengalaman yang spesifik. Selain itu, fitur analitik dan data dari platform ini dapat memberikan wawasan yang lebih dalam tentang pasar tenaga kerja, seperti tren rekrutmen, gaji rata-rata, dan ekspektasi kandidat, sehingga perusahaan dapat menyesuaikan strategi rekrutmen mereka untuk menarik kandidat terbaik. Kemampuan ini memastikan bahwa perusahaan tidak hanya memperluas jangkauan kandidat, tetapi juga meningkatkan kualitas dan relevansi pelamar yang mereka tarik. Selain itu, teknologi e-commerce memungkinkan perluasan pasar dan jangkauan pemasaran, yang pada gilirannya dapat membantu perusahaan menjangkau lebih banyak kandidat potensial (Fajri, 2023). Dengan memanfaatkan platform online, perusahaan dapat mencapai audiens yang lebih luas dan mendapatkan akses ke kandidat yang mungkin tidak terjangkau melalui metode konvensional (Lidyasari, 2023).

Keberhasilan memperluas jangkauan kandidat melalui teknologi rekrutmen ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa media digital dapat meningkatkan visibilitas dan daya tarik organisasi bagi calon karyawan. Dengan meningkatkan kehadiran online dan interaksi melalui media sosial, perusahaan dapat membangun merek mereka dan menarik perhatian calon karyawan yang mungkin tidak terjangkau melalui metode rekrutmen tradisional. Penerapan teknologi dalam rekrutmen juga dapat meningkatkan efisiensi proses, mengurangi bias, dan memperluas akses terhadap kandidat yang berkualitas (Amali, 2023; Ulandari, 2023; Jatmiko, 2024). Dengan menggunakan sistem rekrutmen berbasis web, perusahaan dapat meningkatkan efektivitas departemen

SDM, mempercepat proses seleksi, dan meningkatkan efisiensi keseluruhan (Amali, 2023). Selain itu, teknologi informasi juga dapat membantu perusahaan dalam mengevaluasi efektivitas platform rekrutmen online, memperluas media penyebaran informasi lowongan pekerjaan, dan meningkatkan kualitas kandidat yang diterima (Ramadhani, 2024; Rini et al., 2022; Hidayatullah et al., 2022). Penggunaan teknologi ini juga memungkinkan perusahaan untuk menampilkan budaya kerja dan nilai-nilai organisasi mereka, yang semakin penting bagi kandidat modern yang mencari kesesuaian budaya dan nilai sebelum melamar pekerjaan. Dengan demikian, teknologi rekrutmen tidak hanya memperluas jangkauan kandidat tetapi juga meningkatkan strategi pemasaran perusahaan dalam menarik dan mempertahankan talenta berkualitas tinggi.

Pengurangan Waktu dan Biaya Rekrutmen

Salah satu keuntungan utama dari penerapan teknologi dalam rekrutmen adalah pengurangan waktu dan biaya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan proses tersebut. Teknologi telah memungkinkan otomatisasi berbagai tahap rekrutmen yang sebelumnya memakan waktu lama, seperti penilaian CV dan penjadwalan wawancara. Dengan menggunakan sistem pelacakan pelamar (ATS), perusahaan dapat mempercepat proses penyaringan dan seleksi dengan memfilter pelamar berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, seperti keterampilan dan pengalaman yang relevan. Proses ini tidak hanya mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk menemukan kandidat yang sesuai tetapi juga mengurangi beban kerja tim rekrutmen, sehingga mereka dapat fokus pada penilaian yang lebih mendalam terhadap calon karyawan terpilih. Penerapan teknologi dalam proses rekrutmen memberikan keuntungan utama berupa pengurangan waktu dan biaya yang diperlukan untuk menyelesaikan proses tersebut. Dengan memanfaatkan teknologi, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi dalam mencari, menilai, dan memilih kandidat potensial (Ulandari, 2023). Teknologi memungkinkan perusahaan untuk menyaring kandidat dengan lebih cepat dan efisien, mengurangi waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan proses rekrutmen (Ulandari, 2023). Selain itu, penggunaan teknologi juga dapat mengurangi biaya yang terkait dengan proses rekrutmen, seperti biaya pemasangan iklan, biaya administrasi, dan biaya perjalanan (Nengzih, 2023).

Penggunaan teknologi dalam rekrutmen juga berdampak signifikan terhadap pengurangan biaya. Dengan mengotomatisasi banyak aspek dari proses rekrutmen, perusahaan dapat mengurangi ketergantungan pada agen rekrutmen eksternal yang seringkali mengenakan biaya tinggi untuk layanan mereka. Biaya pemasangan iklan lowongan pekerjaan di platform tradisional juga dapat dikurangi dengan memanfaatkan platform digital yang lebih terjangkau dan memiliki jangkauan yang lebih luas. Selain itu, teknologi seperti wawancara video memungkinkan perusahaan untuk menghemat biaya perjalanan. Teknologi platform online memiliki peranan yang signifikan dalam proses rekrutmen pegawai. Dalam konteks ini, teknologi platform online memungkinkan penyediaan aplikasi (platform) teknologi yang mendukung proses rekrutmen pegawai secara efisien dan efektif (Amri, 2021). Penggunaan teknologi dalam rekrutmen pegawai dapat dilihat dari berbagai aspek, seperti perbaikan antarmuka pengguna aplikasi web untuk memudahkan pelamar dan admin (Devayanti, 2023), serta pemanfaatan teknologi informasi untuk pengelolaan data kehadiran pegawai dengan absensi online di instansi pemerintahan (Hidayati, 2024).

Efisiensi operasional yang dihasilkan dari penerapan teknologi dalam rekrutmen menunjukkan bahwa teknologi tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk menyederhanakan proses, tetapi juga sebagai strategi bisnis yang penting. Dengan mengurangi waktu dan biaya yang terkait dengan rekrutmen, perusahaan dapat mempercepat proses pengisian posisi kosong, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, efisiensi ini memungkinkan tim HR untuk berfokus pada pengembangan strategi talenta dan inisiatif peningkatan keterampilan yang lebih luas, membantu perusahaan untuk terus beradaptasi dengan perubahan kebutuhan bisnis dan pasar tenaga kerja yang dinamis.

Peningkatan Akurasi dan Pengalaman Kandidat

Penggunaan kecerdasan buatan (AI) dan analitik data dalam proses seleksi karyawan telah memberikan dampak signifikan dalam meningkatkan akurasi dan efisiensi rekrutmen. AI memiliki kemampuan untuk menganalisis data pelamar secara mendalam dan mencocokkannya dengan kriteria pekerjaan yang spesifik, memungkinkan identifikasi kandidat yang paling sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Algoritma AI dapat mengevaluasi faktor-faktor seperti keterampilan, pengalaman, dan potensi kinerja dengan lebih akurat dibandingkan metode manual. Ini membantu mengurangi kesalahan manusia dan bias dalam proses seleksi, serta meningkatkan peluang menemukan kandidat yang benar-benar sesuai dengan posisi yang tersedia. Dengan adanya teknologi platform online, proses rekrutmen pegawai dapat menjadi lebih efisien dan berkualitas. Perusahaan dapat mengembangkan strategi rekrutmen online yang menarik minat pelamar dari generasi Y dan Z dengan meningkatkan reputasi perusahaan (Kholifah, 2023). Selain itu, teknologi juga memungkinkan adanya mekanisme mutasi pegawai yang dapat membantu organisasi mendapatkan atau merekrut pegawai dari luar instansi sesuai dengan kebutuhan (Utama et al., 2023).

Selain peningkatan akurasi, teknologi juga berperan dalam meningkatkan pengalaman kandidat selama proses rekrutmen. Proses rekrutmen yang didukung teknologi seringkali lebih cepat dan lebih transparan, yang membuat pengalaman pelamar menjadi lebih positif. Misalnya, dengan adanya pembaruan status aplikasi secara real-time dan komunikasi yang lebih cepat melalui platform digital, kandidat merasa lebih dihargai dan terlibat. Menurut survei, 85% kandidat melaporkan pengalaman yang lebih positif ketika teknologi diterapkan dalam proses rekrutmen. Pengalaman positif ini penting karena dapat membangun hubungan baik antara perusahaan dan kandidat, bahkan jika mereka tidak terpilih, yang dapat mengarah pada rekomendasi atau aplikasi di masa depan.

Meningkatkan akurasi dan pengalaman kandidat tidak hanya menguntungkan proses rekrutmen itu sendiri, tetapi juga berkontribusi pada reputasi positif organisasi di mata calon karyawan. Kandidat yang memiliki pengalaman positif lebih cenderung berbagi kesan baik mereka kepada orang lain, baik secara langsung maupun melalui ulasan di platform online. Ini membantu membangun citra positif perusahaan dan menarik lebih banyak talenta berkualitas di masa depan. Teknologi memiliki peran yang penting dalam memperkuat daya tarik perusahaan sebagai tempat kerja yang diidamkan. Dalam konteks ini, teknologi memungkinkan perusahaan untuk mengimplementasikan strategi employer branding secara efektif. Employer branding merupakan upaya strategis jangka panjang untuk mengelola kesadaran dan persepsi karyawan, calon karyawan, dan pemangku kepentingan terkait terhadap perusahaan tertentu (Kurniawan et al., 2020). Dengan demikian, penggunaan teknologi dalam rekrutmen tidak hanya meningkatkan efisiensi dan akurasi, tetapi juga memperkuat daya tarik perusahaan sebagai tempat kerja yang diidamkan.

Tantangan dan Hambatan Implementasi Teknologi

Meskipun manfaat teknologi dalam rekrutmen dan seleksi sangat jelas, penerapannya juga menghadapi berbagai tantangan yang perlu diatasi agar dapat diterapkan dengan sukses. Hambatan utama meliputi biaya awal yang tinggi untuk mengadopsi teknologi baru, yang dapat menjadi beban bagi perusahaan, terutama bagi yang berskala kecil dan menengah. Selain itu, ada kebutuhan untuk melatih tim HR agar mereka dapat menggunakan teknologi ini secara efektif, yang memerlukan waktu dan sumber daya tambahan. Resistensi terhadap perubahan juga sering kali menjadi kendala, baik dari manajemen maupun karyawan, yang mungkin merasa nyaman dengan metode konvensional yang sudah ada. Untuk mengatasi tantangan ini, perusahaan harus mengembangkan strategi komprehensif, termasuk investasi dalam pelatihan dan pengembangan keterampilan untuk memastikan bahwa semua pihak merasa didukung selama proses transisi. Hambatan implementasi teknologi dalam rekrutmen karyawan juga dapat muncul dari aspek psikologis, seperti resistensi terhadap perubahan dan bias algoritma. Implementasi teknologi AI dalam proses rekrutmen dapat menghadapi tantangan terkait bias

algoritma yang dapat memengaruhi keputusan rekrutmen (Albaroudi, 2024). Selain itu, adopsi teknologi baru juga dapat menimbulkan resistensi dari karyawan yang terbiasa dengan cara kerja konvensional (Breinek, 2018).

Implikasi untuk Manajemen Sumber Daya Manusia

Penerapan teknologi dalam rekrutmen dan seleksi membawa implikasi signifikan bagi manajemen sumber daya manusia, mengubah cara kerja tim HR secara keseluruhan. Dengan teknologi yang menangani tugas-tugas administratif yang berulang, tim HR dapat mengalihkan fokus mereka ke tugas yang lebih strategis dan bernilai tambah. Misalnya, mereka dapat lebih banyak berfokus pada pengembangan strategi pengelolaan bakat, perencanaan suksesi, dan pengembangan budaya organisasi. Teknologi memungkinkan tim HR untuk menganalisis data karyawan secara lebih mendalam, memberikan wawasan yang dapat digunakan untuk meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan. Dengan demikian, teknologi dapat meningkatkan efektivitas tim HR, memungkinkan mereka untuk lebih proaktif dalam mendukung tujuan bisnis yang lebih luas. Berdasarkan temuan penelitian, disarankan agar organisasi mulai mengadopsi teknologi rekrutmen dan seleksi dengan pendekatan bertahap untuk memaksimalkan hasil dan meminimalkan gangguan. Memulai dengan penerapan sistem pelacakan pelamar (ATS) dapat menjadi langkah awal yang baik, karena ATS dapat secara signifikan meningkatkan efisiensi dalam penyaringan dan pengelolaan pelamar. Setelah sistem dasar ini berfungsi dengan baik, perusahaan dapat memperluas penggunaan AI dan analitik data untuk meningkatkan akurasi keputusan seleksi. Penting juga bagi perusahaan untuk menyediakan dukungan dan pelatihan yang memadai kepada tim HR dan karyawan lainnya untuk memastikan keberhasilan implementasi. Membangun budaya organisasi yang mendukung inovasi dan adaptasi teknologi akan menjadi kunci dalam memastikan penerimaan dan keberlanjutan penggunaan teknologi dalam jangka panjang. Dengan demikian, organisasi dapat sepenuhnya memanfaatkan potensi teknologi dalam rekrutmen dan seleksi.

KESIMPULAN

Teknologi memainkan peran penting dalam memperluas jangkauan kandidat, mengurangi waktu dan biaya rekrutmen, serta meningkatkan akurasi dan pengalaman kandidat. Implementasi teknologi rekrutmen seperti platform digital dan sistem pelacakan pelamar memungkinkan perusahaan untuk menjangkau kandidat yang lebih luas, menghemat waktu, dan biaya yang biasanya dikeluarkan untuk agen rekrutmen eksternal. Penggunaan kecerdasan buatan dan analitik data dalam proses seleksi juga membantu meningkatkan kesesuaian kandidat dengan posisi yang diinginkan, memberikan pengalaman yang lebih positif bagi kandidat, dan memperkuat reputasi organisasi.

Namun, tantangan dalam mengadopsi teknologi tidak bisa diabaikan. Biaya awal untuk implementasi teknologi baru, kebutuhan untuk melatih tim HR, serta resistensi terhadap perubahan merupakan hambatan yang harus dihadapi. Perusahaan perlu mengembangkan strategi komprehensif yang mencakup investasi dalam pelatihan dan pengembangan keterampilan, serta membangun budaya organisasi yang mendukung inovasi dan adaptasi teknologi. Dengan pendekatan yang tepat, teknologi dapat menjadi alat yang efektif dalam meningkatkan efektivitas rekrutmen dan seleksi karyawan, sehingga memberikan kontribusi signifikan terhadap efisiensi operasional dan keunggulan kompetitif organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, K. (2023). Human resource management strategies in achieving competitive advantage in business administration. *Journal of Contemporary Administration and Management (Adman)*, 1(2), 108-117. <https://doi.org/10.61100/adman.v1i2.53>
- Alibegović, S. (2023). Impact of e-recruitment on the effectiveness of hr management in companies: the case of bosnia and herzegovina. *Balkans Journal of Emerging Trends in Social Sciences*, .

- 6(1), 37-48. <https://doi.org/10.31410/balkans.jetss.2023.6.1.37-48>
- Alsaif, A. and Aksoy, M. (2023). Ai-hrm: artificial intelligence in human resource management: a literature review. *Journal of Computing and Communication*, 2(2), 1-7. <https://doi.org/10.21608/jocc.2023.307053>
- Amali, L. (2023). Penerapan metode simple additive weighting pada sistem rekrutmen karyawan berbasis web. *Jambura Journal of Informatics*, 5(1), 7-17. <https://doi.org/10.37905/jji.v5i1.19312>
- Amali, L. (2023). Penerapan metode simple additive weighting pada sistem rekrutmen karyawan berbasis web. *Jambura Journal of Informatics*, 5(1), 7-17. <https://doi.org/10.37905/jji.v5i1.19312>
- Amri, F. (2021). Persepsi siswa tentang aplikasi teknologi yang digunakan dalam pembelajaran online. *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 250-258. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.1216>
- Aziz, A. (2023). Decision support system for recruitment of employees in cv. fajar jaya using topsis method. *Jurnal E-Komtek (Elektro-Komputer-Teknik)*, 7(2), 389-399. <https://doi.org/10.37339/e-komtek.v7i2.1552>
- Breinek, P. (2018). Problems of older workers on the labour market. *Acta Universitatis Agriculturae Et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, 66(4), 1073-1084. <https://doi.org/10.11118/actaun201866041073>
- Devayanti, P. (2023). Desain dan evaluasi antarmuka dan pengalaman pengguna aplikasi myits recruitment menggunakan metode user-centered design. *Jurnal Teknik Its*, 12(1). <https://doi.org/10.12962/j23373539.v12i1.100619>
- Fajri, H. (2023). Aplikasi e-commerce pada toko isc exhaust berbasis android. *Infotech Journal*, 9(2), 538-548. <https://doi.org/10.31949/infotech.v9i2.6854>
- Hidayati, L. (2024). Implementasi metode prototype pada perancangan aplikasi absensi pramubakti berbasis android dengan fitur geolocation. *Jurnal Iptek Bagi Masyarakat*, 3(3), 92-106. <https://doi.org/10.55537/jibm.v3i3.733>
- Hidayatullah, H., Hapsari, C., Kuswanto, K., & Marlina, M. (2022). Rekrutmen karyawan rumah sakit nur hidayah bantul yogyakarta dalam prespektif manajemen islam. *Albama Jurnal Bisnis Administrasi Dan Manajemen*, 14(2), 75. <https://doi.org/10.56606/albama.v14i2.99>
- Jatmiko, J. (2024). Peran teknologi informasi dalam proses rekrutmen pada perencanaan sumber daya manusia. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 123-130. <https://doi.org/10.56145/ekonomibisnis.v4i1.139>
- Kholifah, C. (2023). Determinan rekrutmen online generasi y dan z di perusahaan abc. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 9(1), 45-56. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v9i1.380>
- Kurniawan, D., Juariyah, L., Prohimi, A., & Kusnayain, Y. (2020). How covid-19 pandemic changes job seeker perceptions about an indonesian giant startup as top employers.. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.201222.042>
- Lina, M. (2019). Human resource information system (hris): an important element of modern organization. *Global Disclosure of Economics and Business*, 8(2), 61-66. <https://doi.org/10.18034/gdeb.v8i2.98>
- Nankervis, A., Connell, J., Cameron, R., Montague, A., & Prikshat, V. (2019). 'are we there yet?' australian hr professionals and the fourth industrial revolution. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 59(1), 3-19. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12245>
- Nemashkalo, K. (2024). Development trends in human resource management of agricultural enterprises in the context of digitalisation. *Baltic Journal of Economic Studies*, 10(1), 194-200. <https://doi.org/10.30525/2256-0742/2024-10-1-194-200>
- Nengzih, N. (2023). Promosi aplikasi keuangan digital untuk ukm wirausaha wanita (wita). *Jurnal Abdikaryasakti*, 4(1), 95-116. <https://doi.org/10.25105/ja.v4i1.18004>

- Nugraha, S. (2023). Is organizational culture mediating the relationship recruitment and placement on employee performance in bhirawa daily newspaper office?. *Journal of Economic Bussines and Accounting (Costing)*, 7(1), 29-36. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i1.5575>
- Nyathani, R. (2022). Ai-powered recruitment the future of hr digital transformation. *Design of Single Chip Microcomputer Control System for Stepping Motor*, 1-5. [https://doi.org/10.47363/jaicc/2022\(1\)133](https://doi.org/10.47363/jaicc/2022(1)133)
- Potočnik, K., Anderson, N., Born, M., Kleinmann, M., & Nikolaou, I. (2021). Paving the way for research in recruitment and selection: recent developments, challenges and future opportunities. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(2), 159-174. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2021.1904898>
- Rahadi, D. (2023). Analysis of recruitment and selection process in the field of information technology. *International Journal of Scientific and Management Research*, 06(08), 01-11. <https://doi.org/10.37502/ijsmr.2023.6801>
- Rahmawati, A., Affandi, R., Aprillia, D., Maulana, D., Pratama, Z., & Hidajat, M. (2022). Classification and regression trees (cart) algorithm for employee selection. *Journal of Applied Intelligent System*, 7(3), 282-292. <https://doi.org/10.33633/jais.v7i3.7201>
- Ramadhani, F. (2024). Analisis efektivitas penerapan proses rekrutmen online pada salah satu pt penyedia tenaga kerja dikota gresik. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 13(1), 56-66. <https://doi.org/10.37476/jbk.v13i1.4449>
- Ramayanti, D. (2023). Implementasi metode waterfall dalam pengembangan sistem point of sales dan e-commerce. *Tin Terapan Informatika Nusantara*, 4(2), 129-133. <https://doi.org/10.47065/tin.v4i2.4208>
- Rana, D. (2023). Impact of hr practices on job opportunities and career advancement in the hospitality industry. *Journal of Social Responsibility Tourism and Hospitality*, (41), 29-37. <https://doi.org/10.55529/jsrth.41.29.37>
- Rini, R., Rani, R., & Purbaya, P. (2022). Prosedur rekrutmen karyawan pada ph bale productions jakarta. *Akrab Juara Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 7(2), 225. <https://doi.org/10.58487/akrabjuara.v7i2.1847>
- Septiana, H. (2023). Employee recruitment, selection, and placement processes: a bibliometric analysis. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(3), 1025-1032. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i3.2179>
- Serikov, A. and Abitova, G. (2023). Information technology for personality prediction based on resume analysis for hr companies. *Bulletin of Shakarim University Technical Sciences*, (2(10)), 45-50. [https://doi.org/10.53360/2788-7995-2023-2\(10\)-6](https://doi.org/10.53360/2788-7995-2023-2(10)-6)
- Silva, A. (2023). The impact of technological advancements on hr practices and leadership in brazil. *Journal of Human Resource and Leadership*, 8(1), 46-54. <https://doi.org/10.47604/jhrl.1899>
- Sitanggang, Y. (2023). The influence of recruitment and selection system on improving employee performance at pt perkebunan nusantara iii (persero) medan., 1126-1136. https://doi.org/10.2991/978-94-6463-234-7_118
- Soleimani, M., Intezari, A., & Pauleen, D. (2021). Mitigating cognitive biases in developing ai-assisted recruitment systems. *International Journal of Knowledge Management*, 18(1), 1-18. <https://doi.org/10.4018/ijkm.290022>
- Stall, K. (2024). Wpływ innowacji technologicznych na zatrzymanie pracowników w przedsiębiorstwach: studium przypadku kontroli jakości. *Zarządzanie Innowacyjne W Gospodarce I Biznesie*, (2/37), 57-77. https://doi.org/10.25312/2391-5129.37/2023_05ksgk
- Štofková, Z. and Hraskova, D. (2020). Company personnel policy as part of new management approaches in globalization. *SHS Web of Conferences*, 74, 04028. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20207404028>

-
- Tessema, M., Kiflemariam, A., Han, J., Bowe, M., & Bug, T. (2020). Technology-based recruitment and selection approaches of an american multinational company (amnc): practical implications. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(3), 117. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v10i3.17082>
- Ulandari, W. (2023). Analisis efektivitas proses rekrutmen sebelum dan sesudah menggunakan siemen pada rsud siti fatimah az-zahra. *Jmbi Unsrat (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(3), 1973-1982. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i3.50999>
- Utama, A., Sufianti, E., & Gedeona, H. (2023). Pengembangan mekanisme mutasi masuk pns berbasis manajemen talenta ke lingkungan pemerintah daerah provinsi jawa barat. *JMAT*, 3(2), 195-203. <https://doi.org/10.31113/jmat.v3i2.66>
- Wijana, M. (2023). Decision support system for admission of new employees with weighting method (weight product model). *International Journal of Ethno-Sciences and Education Research*, 3(4), 146-153. <https://doi.org/10.46336/ijeer.v3i4.517>
- Yue, D. (2021). Employee retention: take an insurance company as an example. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.211209.296>
- Zaky, M. (2020). Strategi pengelolaan talenta untuk meningkatkan daya saing organisasi di era industri 4.0. *Komitmen Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 82-90. <https://doi.org/10.15575/jim.v1i1.25247>