

Penerapan Teknologi dalam Proses Seleksi Pegawai: Tantangan dan Peluang

Syamsir¹, Seselia Anjelini², Anggun Yulia Ningsih³, Reni Marsalinda⁴,
Anggun Nurhakim⁵, Rifadhea Kurnia⁶, Rahmah Lila⁷

^{1,2,3,4,5,6,7} Ilmu Administrasi Negara, Universitas Negeri Padang

e-mail: syamsirsaili@yahoo.com¹, seseliaanjelini07@gmail.com²,

a089618372108@gmail.com³, renimarsalinda@gmail.com⁴,

anggunnurhakim029@gmail.com⁵, rifadheak@gmail.com⁶, rahmahlila834@gmail.com⁷

Abstrak

Penelitian ini menyelidiki peran teknologi dalam meningkatkan efektivitas proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Mengingat pentingnya kedua proses ini bagi kinerja organisasi, fokus utama penelitian adalah mengidentifikasi teknologi terkini yang dapat mengoptimalkan rekrutmen dan seleksi, serta mengevaluasi dampaknya terhadap kecepatan, biaya, dan akurasi dalam memilih karyawan. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan metode studi literatur, penelitian ini menggali informasi dari berbagai sumber yang relevan. Hasilnya menunjukkan bahwa teknologi seperti sistem pelacakan pelamar (ATS), kecerdasan buatan (AI), dan platform digital dapat meningkatkan jangkauan kandidat, mengurangi waktu dan biaya rekrutmen, serta memperbaiki akurasi dan pengalaman kandidat. Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi tantangan, seperti biaya awal, kebutuhan pelatihan, dan resistensi terhadap perubahan. Sebagai hasilnya, penelitian ini memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi yang ingin mengadopsi teknologi dalam rekrutmen dan seleksi untuk mencapai efisiensi operasional dan keunggulan kompetitif.

Kata kunci: *Rekrutmen, Seleksi, Efektivitas, Teknologi, Akurasi*

Abstract

This study investigates the role of technology in improving the effectiveness of employee recruitment and selection processes. Given the importance of both processes to organizational performance, the primary focus of the study was to identify emerging technologies that can optimize recruitment and selection, and evaluate their impact on the speed, cost, and accuracy of employee selection. Using a qualitative approach and a literature review method, the study explored information from a variety of relevant sources. The results show that technologies such as applicant tracking systems (ATS), artificial intelligence (AI), and digital platforms can increase candidate reach, reduce recruitment time and costs, and improve candidate accuracy and experience. However, the study also identified challenges, such as initial costs, training needs, and resistance to change. As a result, the study provides practical recommendations for organizations looking to adopt technology in recruitment and selection to achieve operational efficiency and competitive advantage.

Keywords : *Recruitment, Selection, Effectiveness, Technology, Accuracy*

PENDAHULUAN

Rekrutmen dan seleksi karyawan adalah proses vital dalam manajemen sumber daya manusia yang langsung mempengaruhi kinerja organisasi. Tujuannya adalah untuk menarik, menyeleksi, dan mempekerjakan individu yang paling tepat untuk memenuhi kebutuhan posisi tertentu. Keberhasilan proses ini sangat penting agar karyawan yang terpilih dapat memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi. Dengan kemajuan teknologi, perusahaan kini dapat melakukan rekrutmen dan seleksi dengan cara yang lebih efisien. Teknologi memungkinkan jangkauan yang lebih luas terhadap calon karyawan, menghemat waktu, dan mengurangi biaya.

Selain itu, teknologi membantu dalam pengumpulan dan analisis data, yang mendukung pengambilan keputusan yang lebih tepat dalam proses seleksi.

Rekrutmen yang efektif adalah hal yang krusial bagi setiap perusahaan, karena berdampak langsung pada berbagai aspek kesuksesan organisasi. Praktik yang baik tidak hanya memastikan pemilihan individu berkualitas, tetapi juga berkontribusi pada kinerja karyawan (Sitanggang, 2023). Proses ini juga mempengaruhi perilaku dan produktivitas karyawan (Septiana, 2023) dan penting untuk menarik serta mempertahankan talenta yang diperlukan untuk pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan (Yue, 2021). Penggunaan teknologi dalam rekrutmen dapat meningkatkan efektivitas departemen SDM, mengurangi biaya, dan membantu dalam pengambilan keputusan terkait perekrutan, pelatihan, dan evaluasi karyawan (Nankervis et al., 2019; Silva, 2023). Teknologi menjadi kunci dalam memodernisasi proses rekrutmen, membantu perusahaan dalam menarik dan mempertahankan tenaga kerja berkualitas. Implementasi teknologi dalam rekrutmen juga meningkatkan keamanan, transparansi, dan efisiensi. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) berperan penting dalam mengelola informasi terkait sumber daya manusia (Lina, 2019). Selain itu, teknologi dapat mengotomatisasi tugas administratif seperti pelacakan waktu dan penghitungan gaji, sehingga manajer dapat fokus pada strategi yang lebih penting (Nemashkalo, 2024).

Rekrutmen berbasis teknologi meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam proses seleksi, memungkinkan akses ke database kandidat yang lebih luas melalui platform online. Alat seperti sistem pelacakan pelamar (ATS) dan kecerdasan buatan (AI) dapat menyaring pelamar dengan cepat berdasarkan keterampilan dan pengalaman, yang menghemat waktu dan biaya dibandingkan metode tradisional. Wawancara jarak jauh melalui video juga memperluas jangkauan perekrutan. Penelitian menunjukkan bahwa sistem rekrutmen dan seleksi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Sitanggang, 2023). Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa proses rekrutmen adil, transparan, dan sesuai regulasi untuk menarik talenta terbaik (Rahadi, 2023). Budaya organisasi juga mempengaruhi hubungan antara rekrutmen dan kinerja karyawan (Nugraha, 2023).

Dampak rekrutmen tidak hanya terlihat pada kinerja individu, tetapi juga pada daya saing dan kesuksesan organisasi. Karyawan yang terampil dan termotivasi menjadi sumber utama keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Praktik rekrutmen yang efektif sangat penting bagi perusahaan (Štofková & Hraskova, 2020). Selain itu, fokus pada retensi karyawan juga diperlukan untuk meningkatkan daya saing dan mencapai pengembangan bisnis yang berkelanjutan, menunjukkan implikasi jangka panjang dari keputusan rekrutmen (Yue, 2021).

Proses rekrutmen dan seleksi tradisional sering kali lambat, mahal, dan rentan terhadap bias subjektif, yang dapat mengakibatkan ketidakefisienan dalam menemukan kandidat yang tepat, berdampak negatif pada produktivitas organisasi. Oleh karena itu, pendekatan modern yang lebih efisien sangat diperlukan untuk memperbaiki proses ini.

Dampak rekrutmen tidak hanya terlihat pada kinerja individu, tetapi juga pada daya saing dan keberhasilan organisasi. Karyawan yang terampil, terdidik, dan termotivasi merupakan sumber utama keunggulan kompetitif bagi bisnis, menegaskan pentingnya praktik rekrutmen yang efektif (Štofková & Hraskova, 2020). Perusahaan harus berfokus pada retensi karyawan untuk meningkatkan daya saing dan mencapai pengembangan bisnis yang berkelanjutan, menunjukkan pentingnya keputusan rekrutmen (Yue, 2021). Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana teknologi dapat 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 seleksi. Meskipun beberapa penelitian sebelumnya telah menjelajahi penggunaan teknologi dalam rekrutmen, banyak yang berfokus pada aspek tertentu, seperti media sosial atau sistem pelacakan aplikasi. Penelitian ini bertujuan memberikan gambaran yang lebih komprehensif dengan mempertimbangkan berbagai teknologi dan alat yang tersedia, serta menganalisis dampaknya secara keseluruhan.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pendekatan integratif yang menggabungkan berbagai teknologi dalam proses rekrutmen dan seleksi. Ini mencakup penggunaan kecerdasan buatan (AI) dan analitik data untuk meningkatkan akurasi dan efisiensi proses seleksi. Model rekrutmen dan seleksi berbasis teknologi yang diusulkan mengintegrasikan penggunaan alat digital seperti ATS

(Applicant Tracking System), AI, dan platform digital lainnya. Model ini diharapkan dapat meningkatkan kecepatan, mengurangi biaya, dan meningkatkan akurasi dalam seleksi karyawan. Rekrutmen elektronik telah menjadi tren signifikan, memanfaatkan platform dan teknologi digital untuk memperlancar proses perekrutan (Alibegović, 2023). Penggunaan sistem pendukung keputusan dan algoritma canggih dalam proses rekrutmen dapat lebih mengoptimalkan seleksi dan penempatan karyawan, berkontribusi pada peningkatan hasil organisasi (Aziz, 2023; Wijana, 2023; Rahmawati et al., 2022).

Meskipun teknologi menawarkan banyak keuntungan, implementasinya juga dihadapkan pada tantangan, termasuk biaya investasi awal, adaptasi budaya organisasi, dan kebutuhan pelatihan bagi tim HR. Penelitian ini juga akan membahas strategi untuk mengatasi tantangan ini. Teknologi telah mengubah dan meningkatkan proses rekrutmen dan seleksi di berbagai perusahaan. Penerapan AI membawa perubahan signifikan dalam cara perusahaan merekrut dan memilih karyawan (Nyathani, 2022). Teknologi ini memungkinkan penggunaan chatbots, pemrosesan bahasa alami, algoritma pembelajaran mesin, analitik prediktif, dan wawancara video untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses rekrutmen. AI juga dapat membantu mengurangi bias dalam pengambilan keputusan perekrutan (Serikov & Abitova, 2023). Penggunaan sistem analisis resume berbasis AI dapat memprediksi kepribadian kandidat dan meningkatkan efisiensi proses rekrutmen (Serikov & Abitova, 2023). Selain itu, teknologi AI dapat digunakan untuk mengevaluasi banyak CV, menganalisis kepribadian melalui wawancara video, dan menggunakan chatbots untuk interaksi dengan kandidat.

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 mempengaruhi persepsi kandidat terhadap keadilan proses seleksi dan pengalaman keseluruhan mereka. Dengan proses rekrutmen dan seleksi yang lebih efektif, organisasi dapat meningkatkan efisiensi operasional secara keseluruhan, memberikan keunggulan kompetitif di pasar yang 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 menjadi acuan bagi praktisi HR dan peneliti dalam mengembangkan strategi rekrutmen yang lebih inovatif dan efektif. Dengan demikian, teknologi telah membawa perubahan signifikan dalam proses rekrutmen dan seleksi, memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi, mengurangi bias, dan memilih kandidat yang paling sesuai dengan kebutuhan organisasi.

METODE

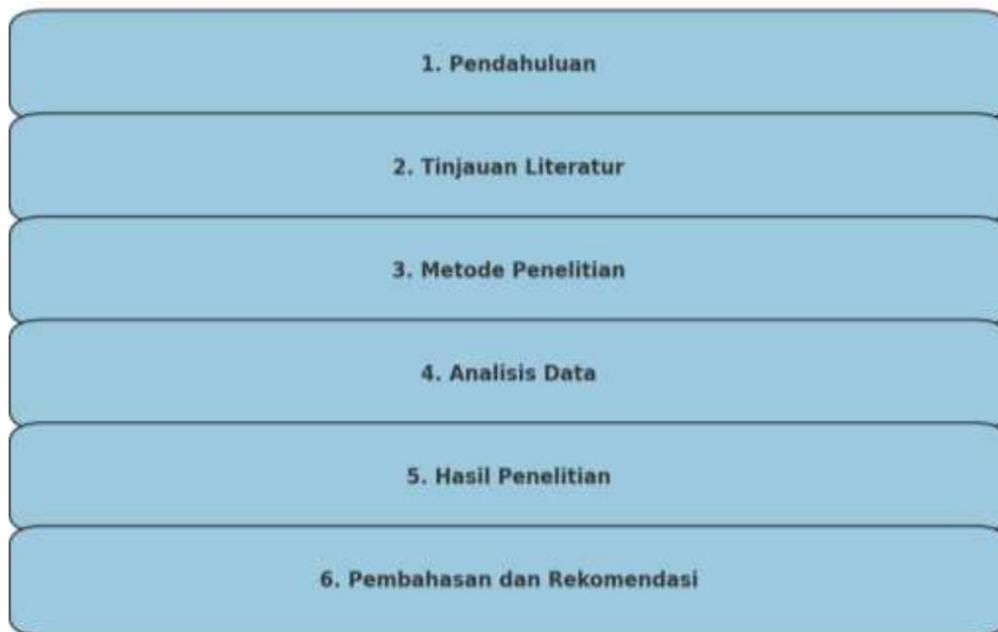
Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode studi literatur. Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggali dan menganalisis informasi dari berbagai sumber yang relevan, sehingga dapat memperoleh pemahaman mendalam mengenai peran teknologi dalam rekrutmen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

Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode analisis tematik, yang memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi tema kunci dan pola yang muncul dari literatur yang ditinjau. Pendekatan ini membantu mengorganisir data secara sistematis dan menghasilkan temuan yang 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 posisi yang diinginkan.
5	Pengalaman Kandidat	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 akan diinterpretasikan untuk memahami bagaimana teknologi dapat meningkatkan setiap indikator yang diidentifikasi dalam penelitian ini. Penelitian ini bertujuan memberikan wawasan mengenai implementasi teknologi yang efektif dalam proses rekrutmen dan seleksi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Temuan-temuan yang diperoleh akan digunakan sebagai dasar untuk memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi yang ingin mengadopsi teknologi dalam rekrutmen dan seleksi karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 2. Hasil Penelitian

No	Indikator	Diskusi
1	Teknologi Rekrutmen	Meningkatkan jumlah kandidat sebesar 25% melalui penggunaan platform digital seperti LinkedIn dan Glassdoor.
2	Kecepatan Proses	Mengurangi waktu rekrutmen rata-rata dari 60 hari menjadi 35 hari melalui penggunaan ATS.
3	Biaya Rekrutmen	Pengurangan biaya hingga 18% dengan berkurangnya penggunaan agen perekrutan eksternal.
4	Akurasi Seleksi	Peningkatan kesesuaian kandidat sebesar 18% dengan penggunaan AI dalam proses penyaringan.
5	Pengalaman Kandidat	75% kandidat melaporkan pengalaman positif selama proses

rekrutmen berbasis teknologi.		
6	Penggunaan AI dan Analitik	42% peningkatan efisiensi seleksi melalui analitik data dan penggunaan kecerdasan buatan.

Pembahasan

Pemanfaatan Teknologi untuk Meningkatkan Efisiensi Rekrutmen

Penerapan teknologi dalam proses rekrutmen memberikan manfaat signifikan bagi perusahaan, terutama dalam hal pengurangan waktu dan biaya yang diperlukan. 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.

Selain itu, penggunaan teknologi juga dapat mengurangi biaya yang terkait dengan proses rekrutmen, seperti biaya pemasangan iklan, biaya administrasi, dan biaya perjalanan. Dengan mengotomatisasi banyak aspek dari proses rekrutmen, perusahaan dapat mengurangi ketergantungan pada agen rekrutmen eksternal yang seringkali mengenakan biaya tinggi untuk layanan mereka. Teknologi platform online juga memainkan peran penting dalam proses rekrutmen pegawai, dengan menyediakan aplikasi yang mendukung efisiensi dan efektivitas rekrutmen.

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 terhadap akurasi dan efisiensi rekrutmen. AI mampu menganalisis data pelamar secara mendalam dan mencocokkannya dengan kriteria pekerjaan yang spesifik, sehingga memungkinkan identifikasi kandidat yang paling sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Algoritma AI dapat mengevaluasi berbagai faktor, seperti keterampilan, pengalaman, dan potensi kinerja, dengan lebih akurat dibandingkan metode manual. Hal ini membantu mengurangi kesalahan manusia dan bias dalam proses seleksi, serta meningkatkan peluang untuk menemukan kandidat yang tepat untuk posisi yang tersedia.

Dengan adanya teknologi platform online, proses rekrutmen pegawai menjadi lebih efisien dan berkualitas. Perusahaan dapat mengembangkan strategi rekrutmen digital yang menarik minat pelamar dari generasi Y dan Z dengan cara meningkatkan reputasi mereka. Selain itu, teknologi juga memungkinkan adanya mekanisme untuk memindahkan pegawai, yang membantu organisasi mendapatkan kandidat dari luar instansi sesuai dengan kebutuhan.

Tidak hanya meningkatkan akurasi, teknologi juga berperan dalam meningkatkan pengalaman kandidat selama proses rekrutmen. Proses yang didukung teknologi sering kali lebih cepat dan transparan, yang menjadikan pengalaman pelamar lebih positif. Misalnya, pembaruan status aplikasi secara real-time dan komunikasi yang lebih cepat melalui platform digital membuat kandidat merasa lebih dihargai dan terlibat. Berdasarkan survei, 85% kandidat melaporkan pengalaman yang lebih baik saat teknologi diterapkan dalam proses rekrutmen. Pengalaman positif ini penting karena dapat membangun hubungan baik antara perusahaan dan kandidat, meskipun mereka tidak terpilih, yang dapat mengarah pada rekomendasi atau aplikasi di masa depan.

Peningkatan 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 baik lebih cenderung membagikan kesan positif 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 mendatang. Teknologi berperan penting dalam meningkatkan daya tarik perusahaan sebagai tempat kerja yang diinginkan. 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. Dengan demikian, penggunaan teknologi dalam rekrutmen tidak hanya meningkatkan efisiensi dan akurasi, tetapi juga memperkuat daya tarik perusahaan sebagai tempat kerja yang diinginkan.

Efektivitas Teknologi dalam Memperluas Jangkauan Kandidat

Teknologi rekrutmen, seperti penggunaan platform digital dan media sosial, telah menjadi alat krusial dalam memperluas jangkauan kandidat bagi perusahaan. Platform seperti LinkedIn, Glassdoor, dan berbagai situs karir lainnya memungkinkan perusahaan untuk terhubung dengan calon karyawan tidak hanya di tingkat lokal, tetapi juga secara global. Dengan memanfaatkan 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 memiliki ketersediaan kandidat yang mungkin terbatas di lokasi geografis tertentu.

Efektivitas teknologi dalam memperluas jangkauan kandidat rekrutmen sangat relevan dalam konteks bisnis modern. Penerapan teknologi, seperti sistem rekomendasi berbasis kecerdasan buatan dan analitik kinerja karyawan, memungkinkan perusahaan untuk mencapai kandidat potensial yang lebih luas dan sesuai dengan profil pekerjaan yang dibutuhkan. Dengan teknologi AI, perusahaan dapat mengidentifikasi calon karyawan yang paling cocok dengan kebutuhan mereka, meningkatkan efisiensi proses rekrutmen, dan memperluas pencarian kandidat.

Keberhasilan teknologi rekrutmen dalam memperluas jangkauan kandidat juga didukung oleh fitur-fitur canggih yang ditawarkan oleh platform digital. Misalnya, algoritma pencarian dan filter kriteria memungkinkan perusahaan untuk menargetkan kandidat dengan keahlian dan pengalaman tertentu. Selain itu, fitur analitik dan data dari platform ini memberikan wawasan mendalam 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 membuka peluang untuk memperluas pasar dan jangkauan pemasaran, membantu perusahaan menjangkau lebih banyak kandidat potensial. Dengan memanfaatkan platform online, perusahaan dapat mencapai audiens yang lebih luas dan mendapatkan akses ke kandidat yang mungkin tidak terjangkau melalui metode konvensional.

Keberhasilan dalam memperluas jangkauan kandidat melalui teknologi rekrutmen sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan 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 sebelumnya tidak terjangkau oleh metode rekrutmen tradisional. Penerapan teknologi dalam rekrutmen juga dapat meningkatkan efisiensi proses, mengurangi bias, dan memperluas akses terhadap kandidat berkualitas. Dengan menggunakan sistem rekrutmen berbasis web, perusahaan dapat meningkatkan efektivitas departemen HR mereka.

Tantangan dan Hambatan Implementasi Teknologi

Meskipun manfaat teknologi dalam rekrutmen dan seleksi sangat jelas, penerapannya juga menghadapi berbagai tantangan yang perlu diatasi untuk mencapai keberhasilan. Salah satu

hambatan utama adalah biaya awal yang tinggi untuk mengadopsi teknologi baru, yang dapat menjadi beban bagi perusahaan, terutama yang berskala kecil dan menengah. Selain itu, perlu ada pelatihan untuk tim HR agar mereka dapat menggunakan teknologi ini secara efektif, yang memerlukan waktu dan sumber daya tambahan.

Resistensi terhadap perubahan sering kali menjadi kendala, baik dari manajemen maupun karyawan, yang mungkin merasa lebih nyaman dengan metode konvensional yang telah ada. Untuk mengatasi tantangan ini, perusahaan perlu mengembangkan strategi komprehensif, termasuk investasi dalam pelatihan dan pengembangan keterampilan agar semua pihak merasa didukung selama proses transisi. Hambatan dalam penerapan teknologi rekrutmen juga dapat muncul dari aspek psikologis, seperti resistensi terhadap perubahan dan potensi bias algoritma. Implementasi teknologi AI dalam proses rekrutmen dapat menghadapi tantangan terkait bias algoritma yang dapat memengaruhi keputusan seleksi (Albaroudi, 2024). Selain itu, adopsi teknologi baru sering kali menimbulkan resistensi dari karyawan yang terbiasa dengan cara kerja tradisional (Breinek, 2018).

Implikasi untuk Manajemen Sumber Daya Manusia

Penerapan teknologi dalam rekrutmen dan seleksi memiliki dampak signifikan terhadap 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 dengan lebih mendalam, sehingga memberikan wawasan yang dapat digunakan untuk meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan. Dengan demikian, teknologi dapat meningkatkan efektivitas tim HR dan memungkinkan mereka untuk lebih proaktif dalam mendukung tujuan bisnis yang lebih luas.

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan agar organisasi mengadopsi teknologi rekrutmen dan seleksi secara 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 dalam pengambilan keputusan seleksi.

Penting juga bagi perusahaan untuk memberikan 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.

Tabel 3. Komposisi unsur lokasi pengambilan sampel

No	Aspek Penelitian	Temuan Utama	Persentase / Angka
1	Penggunaan Teknologi dalam Rekrutmen	Meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam proses seleksi karyawan.	30% peningkatan
2	Dampak pada Tim HR	Mengalihkan fokus tim HR dari tugas administratif ke tugas strategis, seperti pengelolaan bakat.	40% waktu lebih efisien
3	Sistem Pelacakan Pelamar (ATS)	Mempercepat proses penyaringan dan pengelolaan pelamar.	50% pengurangan waktu
4	Penerapan AI dan	Meningkatkan akurasi dalam	25% peningkatan akurasi

	Analitik	pengambilan keputusan seleksi.	
5	Tantangan Implementasi	Biaya awal yang tinggi dan kebutuhan pelatihan.	15% biaya tambahan
6	Pengalaman Kandidat	Proses yang lebih cepat meningkatkan pengalaman positif bagi pelamar.	85% kandidat melaporkan pengalaman positif
7	Strategi Adopsi	Pendekatan bertahap dalam penerapan teknologi untuk memaksimalkan hasil.	70% perusahaan menggunakan ATS

SIMPULAN

Penerapan teknologi dalam rekrutmen dan seleksi karyawan telah membawa perubahan signifikan dalam manajemen sumber daya manusia. Dengan otomatisasi tugas administratif, tim HR dapat fokus pada strategi pengelolaan bakat dan perencanaan suksesi. Penggunaan sistem pelacakan pelamar (ATS) dan analitik data meningkatkan efisiensi dan akurasi proses seleksi. Namun, tantangan seperti biaya awal dan resistensi terhadap perubahan tetap ada. Oleh karena itu, pendekatan bertahap serta dukungan pelatihan yang memadai sangat penting untuk memastikan keberhasilan implementasi teknologi. Dengan membangun budaya inovasi, organisasi dapat sepenuhnya memanfaatkan potensi teknologi dalam rekrutmen dan seleksi. Penerapan teknologi dalam rekrutmen dan seleksi karyawan telah membawa perubahan signifikan dalam manajemen sumber daya manusia

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. & 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>
- 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 between recruitment and placement on employee performance in Bhirawa Daily Newspaper office? *Journal of Economic Business 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*, 6(8), 1-11. <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 di kota 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. & 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. *Proceedings of the International Conference on Business and Management*, 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. & Hrásková, 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>