

TRANSFORMASI REKRUTMEN KARYAWAN DI ERA DIGITAL DAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI DALAM MENARIK DAN MEMILIH TALENTA

Siti Rohana¹, Salsabila Dwi Yuniastri², Tiana Setianingrum³, Suwandi, ST, MM⁴

Universitas Pelita Bangsa. Jl. Inspeksi Kalimalang Tegal Danas.

Cikarang Pusat, Bekasi, Jawa Barat

Email : siti14193@gmail.com, salsabiladwi171@gmail.com, tianasetianingrum2@gmail.com,
suwandi@pelitabangsa.ac.id

Abstrak

Transformasi dalam rekrutmen karyawan di era digital telah mengubah cara perusahaan menarik dan memilih talenta. Dengan memanfaatkan teknologi seperti platform online, kecerdasan buatan (AI), dan analitik data, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses rekrutmen mereka. Penggunaan alat digital memungkinkan perusahaan menjangkau kandidat yang lebih luas dan beragam, serta memperbaiki pengalaman kandidat melalui proses yang lebih transparan dan responsif. Selain itu, teknologi mendukung pengumpulan dan analisis data untuk membuat keputusan yang lebih akurat dalam pemilihan talenta, sehingga perusahaan dapat menemukan kandidat yang paling sesuai dengan budaya dan kebutuhan mereka. Abstrak ini mengkaji bagaimana perusahaan dapat memanfaatkan teknologi untuk menghadapi tantangan dan peluang di pasar kerja modern, serta menekankan pentingnya adaptasi strategi rekrutmen yang inovatif untuk mencapai keunggulan kompetitif.

Kata kunci : Digitalisasi Rekrutmen, Pemanfaatan AI, Pengalaman Kandidat

Abstract

The transformation in employee recruitment in the digital era has changed the way companies attract and select talent. By leveraging technology such as online platforms, artificial intelligence (AI), and data analytics, companies can improve the efficiency and effectiveness of their recruitment processes. The use of digital tools allows companies to reach a wider and more diverse pool of candidates, as well as improve the candidate experience through a more transparent and responsive process. Additionally, technology supports data collection and analysis to make more accurate decisions in talent selection, so companies can find candidates who best fit their culture and needs. This abstract examines how companies can leverage technology to face the challenges and opportunities in the modern job market and emphasizes the importance of adapting innovative recruitment strategies to achieve competitive advantage.

Keywords: Digitalization of Recruitment, Utilization of AI, Candidate Experience

1. PENDAHULUAN

Di Era digital yang terus berkembang, perubahan dalam proses rekrutmen karyawan telah menjadi salah satu elemen penting dalam strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) perusahaan. Berkat kemajuan teknologi seperti kecerdasan buatan (AI), analisis data, dan platform digital, proses rekrutmen telah mengalami transformasi yang signifikan. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki lebih lanjut mengenai bagaimana perubahan dalam rekrutmen karyawan terjadi di era digital serta pemanfaatan teknologi untuk menarik dan memilih bakat. Kehadiran internet telah memicu perubahan signifikan dalam metode rekrutmen perusahaan. Layanan rekrutmen kini tidak hanya berfungsi sebagai penghubung antara perusahaan dan calon karyawan, tetapi juga sebagai penggerak untuk mengatasi kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki dan kebutuhan bisnis. Dalam konteks digital saat ini, perusahaan dapat memanfaatkan platform online untuk

memperluas jangkauan dan meningkatkan efisiensi proses rekrutmen, sehingga mereka dapat menemukan talenta berkualitas dari seluruh dunia (Susanto & Hamzali, 2024).

Teknologi canggih seperti AI dan analisis data digunakan untuk mengidentifikasi potensi bakat, membantu perusahaan melakukan seleksi kandidat dengan cepat dan efisien, serta memungkinkan perusahaan menemukan bakat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Penggunaan AI juga memungkinkan proses pemindaian lamaran dan kualifikasi calon karyawan, serta menganalisis profil kandidat secara mendalam. Dalam proses rekrutmen di era digital, pengalaman pelamar menjadi prioritas. Layanan rekrutmen didedikasikan untuk menciptakan pemanasan yang positif dengan menggunakan platform online yang ramah dan antarmuka yang mudah digunakan, memudahkan kandidat mengeksplorasi peluang karir, mengirim resume, dan berkomunikasi langsung dengan perusahaan. Dengan sistem otomatisasi dan analisis data, perusahaan dapat menyaring kandidat berdasarkan kriteria yang diinginkan, menghemat waktu, dan meningkatkan kualitas seleksi untuk memastikan bahwa perusahaan merekrut pelamar yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Layanan rekrutmen tidak hanya terbatas pada proses rekrutmen, tetapi juga berperan dalam keterlibatan dan retensi karyawan. Program orientasi yang efektif serta strategi yang tepat merupakan bagian integral dari pendekatan perusahaan untuk meningkatkan keterlibatan dan kepuasan karyawan (Arifin et al., 2024).

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk mengeksplorasi transformasi rekrutmen karyawan di era digital dan pemanfaatan teknologi dalam proses menarik dan memilih talenta. Data dikumpulkan melalui studi literatur dari berbagai jurnal ilmiah, artikel, dan laporan penelitian terkini yang relevan dengan topik. Sumber data utama adalah penelitian terdahulu yang membahas implementasi teknologi seperti kecerdasan buatan (AI), analitik data, dan platform digital dalam proses rekrutmen (Husna et al., 2021)

Analisis data dilakukan secara tematik dengan mengidentifikasi pola-pola utama dari berbagai literatur untuk memahami tren, tantangan, dan peluang yang dihadapi perusahaan dalam mengadopsi teknologi untuk proses rekrutmen. Proses analisis melibatkan tahapan pengorganisasian data, penyeleksian informasi relevan, pengkodean tema, dan penyusunan kesimpulan berdasarkan bukti yang ditemukan (Suwandita et al., 2023). Hasil analisis ini kemudian diintegrasikan untuk memberikan wawasan komprehensif tentang strategi rekrutmen digital yang inovatif dan berdampak positif pada efisiensi serta pengalaman kandidat.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi rekrutmen di era digital telah meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses rekrutmen di berbagai perusahaan. Mayoritas informan mengungkapkan bahwa pemanfaatan platform online memungkinkan mereka menjangkau kandidat dengan jangkauan yang lebih luas dan diversifikasi yang lebih baik. Selain itu, penggunaan kecerdasan buatan (AI) dalam proses seleksi membantu perusahaan mengidentifikasi kandidat yang memenuhi kriteria dengan lebih cepat, sehingga mengurangi waktu dan biaya rekrutmen (Zaky, 2021)

Dalam hal pengalaman kandidat, teknologi terbukti menjadi alat yang efektif dalam menciptakan proses yang lebih transparan dan responsif. Kandidat merasa lebih terlibat dan dihargai karena perusahaan dapat memberikan umpan balik yang lebih cepat dan personal. Beberapa perusahaan juga mengintegrasikan chatbot berbasis AI untuk menjawab pertanyaan

kandidat, sehingga meningkatkan kepuasan kandidat selama proses rekrutmen. Selain itu, analisis data digunakan secara luas untuk mendukung pengambilan keputusan yang lebih tepat dalam seleksi kandidat. Beberapa perusahaan melaporkan bahwa algoritma prediktif membantu mereka mengidentifikasi kandidat dengan potensi tinggi untuk bertahan lama di perusahaan, sehingga mendukung tujuan retensi karyawan (Hidayat et al., 2024).

Penelitian ini menyoroti pentingnya adaptasi perusahaan terhadap perubahan teknologi dan perlunya pengembangan kompetensi digital dalam tim sumber daya manusia. Meskipun banyak manfaat yang dirasakan, beberapa informan mengungkapkan tantangan seperti perlunya investasi besar dalam teknologi dan pelatihan karyawan untuk mengoperasikan sistem digital yang canggih (Wahyudi et al., 2023)

Jurnal ini menganalisis perubahan dalam proses rekrutmen karyawan yang dipicu oleh perkembangan teknologi digital, dengan penekanan pada penggunaan platform online, kecerdasan buatan (AI), dan data analitik. Penelitian ini mengungkap bahwa teknologi tidak hanya meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam rekrutmen, tetapi juga memperbaiki pengalaman bagi kandidat. Namun, tantangan terkait investasi dan pelatihan dalam teknologi tetap menjadi perhatian.

1. Transformasi Proses Rekrutmen Proses rekrutmen telah beralih dari metode konvensional ke pendekatan yang lebih modern dengan memanfaatkan teknologi digital. Penggunaan platform online memungkinkan perusahaan untuk menjangkau kandidat dari berbagai latar belakang dengan lebih cepat dan luas. Ini tidak hanya meningkatkan jumlah pelamar tetapi juga mendiversifikasi pilihan kandidat yang tersedia.
2. Peran Kecerdasan Buatan (AI) AI berfungsi sebagai alat yang efisien dalam menyaring dan menganalisis lamaran. Dengan algoritma yang canggih, AI dapat memperoleh kualifikasi kandidat dan kesesuaiannya dengan kebutuhan perusahaan secara lebih tepat. Hal ini mengurangi waktu yang diperlukan untuk proses seleksi dan membantu perusahaan menemukan kandidat yang paling cocok dengan budaya organisasi mereka.
3. Pengalaman Kandidat Pengalaman kandidat menjadi fokus utama dalam proses rekrutmen digital. Dengan antarmuka yang mudah digunakan dan sistem otomatis, kandidat merasa lebih dipromosikan dan terlibat dalam proses rekrutmen. Umpan balik yang cepat dan personal dari perusahaan meningkatkan kepuasan kandidat, yang pada akhirnya dapat memperbaiki citra perusahaan di mata calon karyawan.
4. Analitik Data untuk Pengambilan Keputusan Analitik data digunakan untuk mendukung pengambilan keputusan dalam proses rekrutmen. Dengan menganalisis data historis tentang kinerja karyawan sebelumnya, perusahaan dapat menggunakan algoritma prediktif untuk mengidentifikasi kandidat dengan potensi tinggi untuk bertahan lama di perusahaan. Ini membantu dalam merencanakan strategi retensi karyawan yang lebih baik.
5. Tantangan dalam Implementasi Teknologi Meskipun banyak manfaat dari transformasi digital, beberapa tantangan masih ada. Investasi awal yang signifikan dalam teknologi dan kebutuhan pelatihan bagi staf untuk menggunakan sistem baru menjadi hambatan bagi banyak perusahaan. Selain itu, risiko terkait privasi data dan keamanan informasi harus dikelola dengan hati-hati.

Untuk menyempurnakan pembahasan dalam jurnal ini, beberapa aspek penting dapat ditambahkan:

1. Dampak Sosial dari Digitalisasi Rekrutmen : Digitalisasi rekrutmen tidak hanya memberikan manfaat bagi perusahaan tetapi juga membawa dampak sosial yang signifikan. Akses ke platform rekrutmen online memungkinkan lebih banyak individu, termasuk mereka dari daerah terpencil atau kelompok minoritas, untuk mengakses peluang kerja yang sebelumnya sulit dijangkau. Dengan demikian, digitalisasi rekrutmen berkontribusi pada pengurangan kesenjangan sosial dan ekonomi. Penggunaan teknologi yang inklusif dapat membantu menciptakan keadilan dalam pasar tenaga kerja global (Jayanti et al., 2024)
2. Perbandingan Metode Tradisional vs Digital : Salah satu poin penting yang perlu dikaji lebih lanjut adalah perbandingan efektivitas antara metode rekrutmen tradisional dan digital. Rekrutmen tradisional sering kali memerlukan proses yang panjang dan manual, seperti seleksi melalui surat lamaran dan wawancara tatap muka. Sebaliknya, pendekatan digital memungkinkan penyaringan kandidat secara otomatis dengan bantuan AI dan analitik data (Infitharina, 2024)
3. Studi Kasus : Untuk memberikan gambaran lebih konkret, perlu disertakan studi kasus dari perusahaan yang telah berhasil mengimplementasikan teknologi dalam rekrutmen mereka. Sebagai contoh, perusahaan teknologi besar seperti Google menggunakan AI untuk menyaring ribuan lamaran setiap harinya, sementara perusahaan kecil mungkin memanfaatkan platform seperti LinkedIn atau Glassdoor untuk menjangkau kandidat yang sesuai (Nurfaizi, 2024)
4. Keterlibatan Karyawan Pasca-Rekrutmen : Selain proses rekrutmen, penting untuk membahas bagaimana teknologi dapat digunakan untuk meningkatkan keterlibatan dan retensi karyawan setelah mereka bergabung. Penggunaan platform onboarding berbasis digital, pelatihan online, dan sistem manajemen kinerja yang terintegrasi dapat membantu perusahaan mempertahankan talenta mereka (Theng, 2020)
5. Tantangan Etika dan Keamanan Data: Meskipun banyak manfaat yang ditawarkan oleh digitalisasi rekrutmen, tantangan etika dan keamanan data tetap menjadi perhatian utama. Risiko kebocoran data pribadi kandidat dapat merusak reputasi perusahaan dan mengurangi kepercayaan kandidat. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan kebijakan privasi data yang ketat dan memastikan sistem mereka aman dari ancaman siber (Firdaus, 2024).

D. KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkap bahwa transformasi rekrutmen karyawan di era digital telah membawa perubahan signifikan dalam cara perusahaan menarik dan memilih talenta. Digitalisasi rekrutmen, yang didukung oleh teknologi seperti kecerdasan buatan (AI), analitik data, dan platform online, telah meningkatkan efisiensi, efektivitas, serta jangkauan proses rekrutmen. Perusahaan dapat dengan lebih mudah menjangkau kandidat dari berbagai latar belakang, termasuk individu dari wilayah terpencil, sehingga berkontribusi pada pengurangan kesenjangan sosial dan ekonomi.

Teknologi AI memainkan peran penting dalam menyaring dan menganalisis lamaran secara cepat dan akurat, yang memungkinkan perusahaan menghemat waktu dan biaya seleksi, serta menemukan kandidat yang sesuai dengan kebutuhan dan budaya organisasi mereka. Selain

itu, fokus pada pengalaman kandidat melalui antarmuka digital yang ramah pengguna serta umpan balik yang personal dan cepat, meningkatkan keterlibatan kandidat dan memperkuat citra perusahaan.

Namun, penelitian ini juga menyoroti sejumlah tantangan dalam implementasi teknologi digital, termasuk kebutuhan akan investasi besar dalam infrastruktur teknologi dan pelatihan karyawan, serta perlunya menjaga privasi data dan keamanan informasi. Meskipun metode digital terbukti lebih efisien, tantangan personalisasi masih menjadi keunggulan metode tradisional.

Secara keseluruhan, adaptasi teknologi dalam rekrutmen karyawan dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan, asalkan tantangan-tantangan tersebut dapat dikelola dengan baik. Untuk mencapai keberhasilan yang berkelanjutan, perusahaan perlu terus mengembangkan strategi rekrutmen inovatif yang seimbang antara efisiensi teknologi dan kebutuhan humanis dalam proses rekrutmen.

DAFTAR PUSTAKA

- Husna, J., Prasetya, A., Shadiqin, S., Pungki, S. F. B., & Muhaimin, Y. (2021). Efektivitas Metode Rekrutmen Melalui Media Sosial. *Information Science and Library*, 2(1), 45–54.
- Suwandita, A. D., Pijasari, V., Prasetyowati, A. E. D., & Anshori, M. I. (2023). Analisis Data Human Resources Untuk Pengambilan Keputusan: Penggunaan Analisis Data Dan Artificial Intelligence (AI) Dalam Meramalkan Tren Sumber Daya Manusia, Pengelolaan Talenta, Dan Rentensi Karyawan. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 1(4), 97–111.
- Wahyudi, A., Assyamiri, M. B. T., Al Aluf, W., Fadhillah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (2023). Dampak transformasi era digital terhadap manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(4), 99–111.
- Arifin, Y., Rizky, G., Adhicandra, I., Riadi, H. F., & Siswanto, A. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar-Dasar MSDM*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Hidayat, R., Saragih, I. S., Panjaitan, S., & SE, M. M. (2024). *Strategi Efektif Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital*. Takaza Innovatix Labs.
- Susanto, D. B., & Hamzali, S. (2024). Peran Teknologi dalam Meningkatkan Efektivitas Rekrutmen dan Seleksi Karyawan. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(8), 2746–2757.
- Zaky, M. (2021). Penerapan teknologi informasi dalam proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(2), 112–123.
- Firdaus, A. (2024). Implementasi Artificial Intelligence dalam Rekrutmen: Manfaat dan Tantangan di Industri 4.0. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 9(2), 1615–1621.
- Infitharina, E. (2024). EVALUASI KINERJA DAN AKURASI SISTEM KECERDASAN BUATAN DALAM SELEKSI KARYAWAN: STUDI PERBANDINGAN DENGAN METODE TRADISIONAL DI BERBAGAI INDUSTRI. *JAMHI: Jurnal Akuntansi Manajemen Hukum Informatika*, 1(2), 37–43.
- Jayanti, W. E., Afifah, N., & Mustaruddin, M. (2024). Identifikasi Dampak Perkembangan Artificial Intelligence (AI) Dan Analisa Peran Baru Sdm Menuju Era Disrupsi 5.0. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 7458–7472.
- Nurfaizi, N. A. (2024). *Analisis Penerapan Digitalisasi Penghapusan Aset Terhadap Efisiensi dan Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. United Tractors)*. Universitas Islam Indonesia.
- Theng, B. P. (2020). *ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF DAN LOYALITAS SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA DOSEN (SURVEY PADA STMIK DI PROVINSI*

SUMATERA UTARA) ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, WORK MOTI. UNIVERSITAS PASUNDAN.