

EFEKTIVITAS TEKNOLOGI DALAM DIGITAL RECRUITMENT UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS SELEKSI KARYAWAN

Wahyu Wiguna^{1*}, Umyy Khairani Taringan², Asep Ahmad Rabbany Hidayat³, Jerry Enef⁴, Alfia Elzam Zami⁵
Universitas Bina Bangsa^{1,2,3,4,5}
alfiaelzamzami@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas teknologi dalam digital recruitment guna meningkatkan kualitas seleksi karyawan, khususnya dalam aspek kecepatan, efisiensi biaya, akurasi penilaian, serta pengalaman kandidat. Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur dengan mengkaji berbagai sumber ilmiah, jurnal, dan referensi relevan yang membahas penerapan teknologi digital seperti platform rekrutmen online, Applicant Tracking System (ATS), kecerdasan buatan (AI), analitik data, dan wawancara berbasis video dalam proses rekrutmen dan seleksi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan teknologi digital mampu memperluas jangkauan kandidat, mempercepat proses seleksi, mengurangi biaya operasional, meminimalkan bias subjektif, serta meningkatkan ketepatan pencocokan antara kandidat dan kebutuhan organisasi. Selain itu, penerapan AI dan analitik data terbukti meningkatkan akurasi dalam evaluasi kompetensi dan potensi kandidat, serta memberikan pengalaman rekrutmen yang lebih transparan dan positif. Simpulan penelitian ini menegaskan bahwa integrasi teknologi dalam digital recruitment secara signifikan meningkatkan kualitas seleksi karyawan dan memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi dalam menghadapi dinamika pasar tenaga kerja modern.

Kata Kunci: Digital Recruitment, Teknologi, Seleksi Karyawan, Kecerdasan Buatan

ABSTRACT

This study aims to analyze the effectiveness of technology in digital recruitment to improve the quality of employee selection, particularly in terms of speed, cost efficiency, assessment accuracy, and candidate experience. The research method used is a literature review, reviewing various scientific sources, journals, and relevant references discussing the application of digital technologies such as online recruitment platforms, Applicant Tracking Systems (ATS), artificial intelligence (AI), data analytics, and video-based interviews in the recruitment and selection process. The results show that the use of digital technology can expand candidate reach, accelerate the selection process, reduce operational costs, minimize subjective bias, and improve the accuracy of matching candidates to organizational needs. Furthermore, the application of AI and data analytics has been shown to increase the accuracy of evaluating candidate competencies and potential, as well as providing a more transparent and positive recruitment experience. The conclusion of this study confirms that the integration of technology in digital recruitment significantly improves the quality of employee selection and provides organizations with a competitive advantage in facing the dynamics of the modern labor market.

Keywords: Digital Recruitment, Technology, Employee Selection, Artificial Intelligence

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen penting dan modal dasar dalam membangun dan menjalankan suatu perusahaan. Dibutuhkan untuk membantu perusahaan mencapai kesuksesan yang telah ditentukan serta untuk mengisi kekosongan jabatan sesuai dengan perencanaan sebelumnya. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kemampuan yang memadai, perusahaan berupaya untuk mencari

dan mengelola sumber daya manusia yang dapat menunjang proses kerja secara efektif. Proses pengelolaan sumber daya manusia meliputi berbagai aspek seperti analisis pekerjaan, perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, serta keselamatan dan kesehatan kerja (Anjani 2025).

Efektivitas proses rekrutmen dan seleksi sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan yang direkrut dapat memberikan kontribusi optimal bagi organisasi/Perusahaan. 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/perusahaan dapat menarik, menyeleksi, dan mempekerjakan individu yang paling sesuai untuk mengisi posisi yang dibutuhkan. Proses rekrutmen memainkan peran penting dalam membentuk tenaga kerja dan mempengaruhi perilaku dan produktivitas karyawan. Selain itu, praktik rekrutmen sangat penting untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berbakat, yang sangat penting untuk pengembangan bisnis yang berkelanjutan, teknologi/digital 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 (Susanto dan Hamzali 2024a).

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 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 (Sitanggang 2025). Teknologi dapat mengotomatisasi tugas administratif, seperti pelacakan waktu, perhitungan gaji, dan manajemen cuti, yang memungkinkan manajer fokus pada tugas-tugas strategis. 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 (Susanto dan Hamzali 2024b).

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. sistem rekrutmen dan seleksi secara langsung memengaruhi kinerja karyawan. Organisasi/perusahaan harus memastikan bahwa proses rekrutmen mereka adil, transparan, dan sesuai dengan hukum dan peraturan yang relevan untuk mendapatkan talenta terbaik (Patricya dan Samiyah 2025). Selain itu, budaya organisasi memainkan peran mediasi dalam hubungan antara rekrutmen, penempatan, dan kinerja karyawan, yang menyoroti keterkaitan antara faktor-faktor ini (Padmadani dan Achmad 2024). 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. Perusahaan juga harus fokus pada retensi karyawan untuk meningkatkan daya saing dan mencapai pengembangan bisnis yang berkelanjutan, menggarisbawahi implikasi jangka panjang dari keputusan rekrutmen. 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 (Azzahra dkk. 2026).

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana teknologi *digital* 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/digital 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 (Witara 2025).

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. Teknologi AI memungkinkan penggunaan chatbots, pemrosesan bahasa alami (NLP), algoritma pembelajaran mesin, analitika prediktif, dan wawancara video untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses rekrutmen (Susanto dan Hamzali 2024c). Selain itu, teknologi AI juga dapat membantu dalam mengurangi bias tidak sadar dalam pengambilan keputusan. Penerapan teknologi/digital dalam rekrutmen juga mencakup penggunaan sistem analisis resume berbasis AI untuk memprediksi kepribadian kandidat dan meningkatkan efisiensi proses rekrutmen. Selain itu, teknologi AI dapat digunakan untuk mengevaluasi sejumlah besar CV, menganalisis kepribadian kandidat melalui wawancara video, dan menggunakan chatbots untuk interaksi dengan kandidat. Dengan demikian, teknologi AI tidak hanya mempercepat proses rekrutmen tetapi juga membantu dalam menilai kandidat secara lebih efektif. (Norman dan Pahlawati 2024).

Teknologi juga memungkinkan penggunaan algoritma genetika dalam proses seleksi karyawan. Pendekatan berbasis teknologi *digital* dalam rekrutmen dan seleksi tidak hanya membantu dalam menarik calon karyawan potensial tetapi juga dalam menilai dan memilih kandidat yang paling berkualifikasi. Integrasi teknologi dalam proses rekrutmen juga telah meningkatkan pencocokan pekerjaan yang lebih efisien, mengurangi waktu perekrutan, dan meningkatkan efektivitas dalam menemukan kandidat yang sesuai. Penggunaan teknologi dalam rekrutmen dan seleksi juga berdampak pada kandidat karyawan, seperti persepsi terhadap keadilan proses seleksi dan pengalaman kandidat (Nyathani 2022). 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 (Susanto dan Hamzali 2024).

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam literatur tentang manajemen sumber daya manusia, terutama terkait dengan penggunaan teknologi/digital 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/Perusahaan (Potočnik dkk. 2021).

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan serangkaian aktivitas yang meliputi perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, hingga kompensasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM), MSDM menempatkan manusia sebagai aset strategis yang harus dikelola secara sistematis agar mampu menciptakan keunggulan kompetitif. Dalam konteks ini, proses rekrutmen dan seleksi menjadi tahapan awal yang sangat menentukan kualitas kinerja organisasi di masa depan. Sejalan dengan itu, *Asia Pacific Journal of Human Resources* menekankan bahwa transformasi digital dalam era revolusi industri 4.0 telah mendorong perubahan signifikan dalam praktik MSDM, termasuk dalam sistem rekrutmen dan seleksi berbasis teknologi. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas pengelolaan SDM kini sangat dipengaruhi oleh pemanfaatan teknologi digital.

Konsep Rekrutmen dan Seleksi Karyawan

Rekrutmen merupakan proses penarikan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi sesuai kebutuhan organisasi, sedangkan seleksi adalah proses penyaringan untuk menentukan kandidat terbaik dari pelamar yang ada. Menurut Manajemen Sumber Daya Manusia, rekrutmen bertujuan untuk memperoleh tenaga kerja yang efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan. Sementara itu, *Paving the Way for Research in Recruitment and Selection* menjelaskan bahwa rekrutmen dan seleksi merupakan proses strategis yang memengaruhi kualitas tenaga kerja, budaya organisasi, serta kinerja jangka panjang perusahaan. Dengan demikian, kualitas seleksi karyawan sangat ditentukan oleh metode, alat, dan sistem yang digunakan dalam proses tersebut.

Digital Recruitment

Digital recruitment adalah proses rekrutmen yang memanfaatkan teknologi digital seperti platform online, media sosial, sistem pelacakan pelamar (Applicant Tracking System/ATS), dan kecerdasan buatan (AI). Menurut *Peran Teknologi dalam Meningkatkan Efektivitas Rekrutmen dan Seleksi Karyawan*, penerapan teknologi digital mampu mempercepat proses rekrutmen, memperluas jangkauan kandidat, serta meningkatkan akurasi seleksi melalui analisis data berbasis sistem. Platform digital seperti LinkedIn dan JobStreet memungkinkan perusahaan menjangkau kandidat secara global, meningkatkan visibilitas organisasi, serta memperkuat employer branding. Digital recruitment juga memberikan transparansi proses melalui notifikasi otomatis dan pelacakan status lamaran secara real-time.

Kecerdasan Buatan (Artificial Intelligence) dalam Rekrutmen

Kecerdasan Buatan (Artificial Intelligence/AI) merupakan teknologi yang memungkinkan sistem komputer melakukan analisis, pembelajaran, dan pengambilan keputusan secara otomatis. Dalam konteks rekrutmen, AI digunakan untuk menyaring CV, menganalisis kompetensi kandidat, melakukan wawancara berbasis video, hingga memprediksi kecocokan kandidat dengan posisi tertentu. Menurut *Peran Artificial Intelligence Dalam Rekrutmen Dan Seleksi*, penggunaan AI meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam proses seleksi karena mampu menganalisis data pelamar dalam jumlah besar secara cepat dan objektif. Selain itu, *AI-Powered Recruitment: The Future of HR Digital Transformation* menegaskan bahwa AI membantu mengurangi bias subjektif dalam

pengambilan keputusan, meskipun tetap perlu pengawasan manusia untuk menghindari bias algoritmik. Efektivitas teknologi dalam digital recruitment dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu:

- 1) Kecepatan proses (time to hire) – Teknologi mempercepat tahapan seleksi melalui otomatisasi penyaringan data.
- 2) Efisiensi biaya (cost efficiency) – Penggunaan platform digital mengurangi biaya iklan dan jasa agen rekrutmen.
- 3) Akurasi seleksi (selection accuracy) – AI dan analitik data meningkatkan ketepatan pencocokan kandidat.
- 4) Pengalaman kandidat (candidate experience) – Proses yang transparan dan responsif meningkatkan persepsi positif kandidat.

Menurut *The Application of Artificial Intelligence in HR Recruitment Strategies*, integrasi AI dalam strategi rekrutmen memberikan dampak signifikan terhadap efisiensi operasional dan peningkatan kualitas keputusan seleksi. Hal ini sejalan dengan pandangan *Development Trends in Human Resource Management of Agricultural Enterprises in the Context of Digitalisation* yang menyatakan bahwa digitalisasi dalam manajemen SDM menjadi faktor penting dalam meningkatkan daya saing organisasi.

Hubungan Digital Recruitment dengan Kualitas Seleksi Karyawan

Kualitas seleksi karyawan tercermin dari kesesuaian kompetensi kandidat dengan kebutuhan pekerjaan, tingkat retensi, serta kontribusi terhadap kinerja organisasi. Penggunaan teknologi digital memungkinkan analisis kompetensi yang lebih mendalam melalui data-driven decision making. Menurut *Mitigating Cognitive Biases in Developing AI-Assisted Recruitment Systems*, sistem berbasis AI yang dirancang dengan baik dapat meminimalkan bias kognitif dalam seleksi, sehingga menghasilkan keputusan yang lebih objektif dan adil. Dengan demikian, integrasi teknologi dalam rekrutmen tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga memperkuat kualitas hasil seleksi dan mendukung pencapaian keunggulan kompetitif organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur (literature review) dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Metode ini dipilih untuk mengkaji dan menganalisis secara sistematis berbagai sumber ilmiah berupa jurnal nasional dan internasional, buku, serta artikel penelitian yang relevan dengan topik efektivitas teknologi dalam digital recruitment. Proses pengumpulan data dilakukan melalui identifikasi, seleksi, dan telaah kritis terhadap literatur yang membahas penerapan platform rekrutmen online, Applicant Tracking System (ATS), kecerdasan buatan (AI), analitik data, serta wawancara berbasis video dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan.

Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis isi (content analysis) dengan cara mengelompokkan temuan berdasarkan indikator efektivitas, yaitu kecepatan proses (time to hire), efisiensi biaya (cost efficiency), akurasi seleksi (selection accuracy), dan pengalaman kandidat (candidate experience). Hasil sintesis dari berbagai literatur tersebut digunakan untuk menjelaskan secara komprehensif bagaimana teknologi digital berkontribusi terhadap peningkatan kualitas seleksi karyawan, sehingga terdapat keselarasan antara metode yang digunakan dengan pembahasan dan hasil penelitian.

HASIL PENELITIAN

Rekrutmen, yang berarti pengusahaan tenaga kerja, pengerahan tenaga kerja, dan pencarian tenaga kerja, adalah proses mencari dan mendorong tenaga kerja untuk melamar pekerjaan pada instansi/lembaga pendidikan/perusahaan. Menurut Hasibuan, rekrutmen

adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Mardianto, rekrutmen diartikan sebagai proses mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan instansi/lembaga pendidikan/perusahaan. Proses rekrutmen tidak hanya menarik minat seseorang untuk bekerja pada instansi tersebut tetapi juga meningkatkan kemungkinan untuk mempertahankan calon karyawan yang akan menjadi karyawan setelah mereka bekerja (Dwivedi dkk. 2023). Susanto menyatakan bahwa seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dari sekelompok pelamar yang paling cocok atau yang paling memenuhi syarat untuk menduduki suatu jabatan atau posisi tertentu. Proses seleksi merupakan tindak lanjut dari proses rekrutmen, dimana hasil rekrutmen berupa surat lamaran siap untuk diseleksi. Proses seleksi menentukan siapa yang layak diangkat menjadi guru atau karyawan dan siapa yang tidak.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, seleksi adalah upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk menentukan pelamar yang paling memenuhi kualifikasi perusahaan, untuk menduduki suatu posisi tertentu. Rekrutmen dan seleksi merupakan proses yang harus dilaksanakan dalam sebuah instansi/Lembaga Pendidikan/perusahaan untuk memperoleh guru/staf/karyawan yang sesuai dengan kebutuhan instansi/Lembaga Pendidikan/ perusahaan tersebut. Seleksi dilakukan setelah melakukan proses rekrutmen. (Soleimani, Intezari & Pauleen. 2021). Teknologi rekrutmen, seperti penggunaan platform digital dan media sosial, telah menjadi alat penting dalam memperluas jangkauan kandidat bagi perusahaan. Platform seperti LinkedIn, Jobstreet 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, dengan teknologi AI, perusahaan dapat mengidentifikasi calon karyawan yang paling cocok dengan kebutuhan perusahaan, meningkatkan efisiensi proses rekrutmen, dan memperluas jangkauan pencarian kandidat (Jatmiko, Syams, dan Awalia 2024).

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. Dengan menggunakan sistem rekrutmen berbasis web, perusahaan dapat meningkatkan efektivitas departemen SDM, mempercepat proses seleksi, dan meningkatkan efisiensi keseluruhan (Arfin 2022). 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. 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 (Ramadhani dan Dr. Banu Witono 2024).

Keberhasilan teknologi *digital 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 dengan memanfaatkan platform online, perusahaan dapat mencapai audiens yang lebih luas dan mendapatkan akses ke kandidat yang mungkin tidak terjangkau melalui metode konvensional (Susanto dan Hamzali 2024d).

PEMBAHASAN

Penggunaan teknologi *digital* 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 (Santoso dkk. 2025). 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. Penggunaan teknologi dalam rekrutmen pegawai dapat dilihat dari berbagai aspek, seperti perbaikan antarmuka pengguna aplikasi web untuk memudahkan pelamar dan admin serta pemanfaatan teknologi/digital informasi untuk pengelolaan data kehadiran pegawai dengan absensi online di instansi pemerintahan (Susanto dan Hamzali 2024).

Efisiensi operasional yang dihasilkan dari penerapan teknologi/digital 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. 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, selain itu, teknologi juga memungkinkan adanya mekanisme mutasi pegawai yang dapat membantu organisasi mendapatkan atau merekrut pegawai dari luar instansi sesuai dengan kebutuhan.

Teknologi *digital* 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/digital 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 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/perusahaan 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, dengan demikian, penggunaan teknologi dalam rekrutmen tidak hanya meningkatkan efisiensi dan akurasi, tetapi juga memperkuat daya tarik perusahaan sebagai tempat kerja yang diidamkan (Ningsih dkk. 2025).

SIMPULAN

Bahwa efektivitas teknologi dalam digital recruitment terbukti secara signifikan meningkatkan kualitas seleksi karyawan melalui peningkatan kecepatan proses (time to hire), efisiensi biaya operasional, akurasi penilaian kandidat, serta pengalaman pelamar yang lebih transparan dan responsif. Pemanfaatan platform digital seperti LinkedIn dan JobStreet, serta penerapan sistem Applicant Tracking System (ATS), kecerdasan buatan (AI), dan analitik data memungkinkan perusahaan memperluas jangkauan kandidat, menyaring pelamar secara lebih objektif, serta meminimalkan bias subjektif dalam pengambilan keputusan seleksi. Integrasi teknologi ini tidak hanya membantu organisasi memperoleh kandidat yang lebih sesuai dengan kebutuhan jabatan dan budaya kerja, tetapi juga memperkuat employer branding dan daya saing perusahaan dalam menghadapi dinamika pasar tenaga kerja modern. Dengan demikian, digital recruitment berbasis teknologi menjadi strategi yang efektif dan relevan dalam mendukung pencapaian keunggulan kompetitif organisasi secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, M. (2025). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Kota Medan. Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara.
- Arfin, A. L. (2022). Peran departemen sumber daya manusia dalam perencanaan, rekrutmen dan seleksi untuk mendapatkan SDM unggul. *Efektor*, 9(2), 272–285. <https://doi.org/10.29407/e.v9i2.17651>

- Azzahra, N., Syafitra, R. I., Cahyani, M. P., Mutia, S. F., Viola, S. A. P., & Habibi, N. (2026). Sosialisasi QRIS dalam upaya meningkatkan produktivitas UMKM di Desa Kemuning Kecamatan Legok Kabupaten Tangerang. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan*, 4(3), 16003–11. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i3.3381>
- Dwivedi, Y. K., et al. (2023). So what if ChatGPT wrote it? Multidisciplinary perspectives on opportunities, challenges and implications of generative conversational AI for research, practice and policy. *International Journal of Information Management*, 71, 102642. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2023.102642>
- Jatmiko, J., Syams, M. F. K., & Awalia, N. (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>
- Nankervis, A., Connell, J., Cameron, R., Montague, A., & Prikshat, V. (2021). 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/10.1111/1744-7941.12255>
- 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>
- Ningsih, M., Oktaviany, Misrah, Farhan, A., & Agit, A. (2025). Membangun daya tarik dan daya saing usaha melalui maksimalisasi teknologi bisnis. *Seminar Nasional Pariwisata dan Kewirausahaan (SNPK)*, 4, 466–475. <https://doi.org/10.36441/snpk.vol4.2025.365>
- Norman, E., & Pahlawati, E. (2024). Peran artificial intelligence dalam rekrutmen dan seleksi: meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam MSDM. *Sci-Tech Journal*, 3(1), 45–59. <https://doi.org/10.56709/stj.v3i1.320>
- Nyathani, R. (2022). AI-powered recruitment: The future of HR digital transformation. *Journal of Artificial Intelligence & Cloud Computing*, 1(4), 1–5. [https://doi.org/10.47363/JAICC/2022\(1\)133](https://doi.org/10.47363/JAICC/2022(1)133)
- Padmadani, I. A., & Achmad, N. (2024). Apakah budaya organisasi memediasi pengaruh rekrutmen karyawan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT TMI di Cikarang Pusat. *Jurnal Ekuilnomi*, 6(3), 559–570. <https://doi.org/10.36985/768taf97>
- Patricya, M., & Samiyah. (2025). Proses recruitment dan seleksi tenaga kerja. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Pendidikan*, 133–147.
- Potočnik, K., Anderson, N. R., 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>
- Ramadhani, D. S., & Witono, B. (2024). Di-Madoein: Usaha healthy food & beverages dalam program wirausaha merdeka Universitas Muhammadiyah Surakarta tahun 2022. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Riniwati, H. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (Aktivitas utama dan pengembangan SDM)*. Malang: UB Press.
- Santoso, N. P. L., Hardini, M., Farail, M. F., Fitriani, A., & Vaher, K. (2025). The application of artificial intelligence in HR recruitment strategies. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*. <https://adi-journal.org/index.php/abdi/article/view/1233>
- Sitanggang, M. S. (2025). Hubungan budaya kerja akhlak terhadap work engagement dengan corporate reputation sebagai variabel mediator pada karyawan di PT Pegadaian Wilayah I Medan.

- 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>
- Susanto, D. B., & Hamzali, S. (2024). Peran teknologi dalam meningkatkan efektivitas rekrutmen dan seleksi karyawan. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(8), 2746–2757. <https://doi.org/10.56338/jks.v7i8.5898>
- Witara, K. (2025). Pengaruh implementasi artificial intelligence dalam pengelolaan sumber daya manusia terhadap kinerja dan produktivitas: Systematic literature review (SLR). *Jurnal Riset Manajemen dan Ekonomi (JRIME)*, 3(4), 122–141. <https://doi.org/10.54066/jrime.v3i4.3550>