
Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Berbasis Pemanfaatan Teknologi

Mailatun Linda Sari*, Mahiratul Laili, Safira Adibatul Faruq, Rudy Haryanto

Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Madura

*Email: mailatunlinda13@gmail.com

ABSTRACT

In the era of digitalization, technology has changed the process of recruitment and selection of employees. The use of AI, machine learning, blockchain, and ATS systems makes this process faster, more efficient, and more accurate. Technology helps broaden the search for potential employees, speed up the recruitment process, and improve the applicant experience. However, there are challenges such as algorithmic bias, data privacy, and resistance from users. Therefore, companies need the right strategy so that technology adoption runs smoothly. The HR team is also required to be more strategic and adaptive to change. This study uses a library research method where various literature, scientific journals, and relevant books are studied in depth to gain a comprehensive understanding of the topic discussed. The research findings show that: 1) The employee selection process now heavily involves technology. Companies use automated systems like ATS to filter applications according to criteria. Tests are also conducted online, and some even use video and artificial intelligence to assess candidates. 2) This makes the selection process faster and more efficient. In the recruitment process, technology is also extremely helpful. Companies use job portals, social media, and official websites to search for candidates. There are even chatbots that provide information automatically. With technology, recruitment becomes easier, more practical, and more organized.

Keywords: AI, ATS, Recruitment, Selection, Technology.

ABSTRAK

Pada era digitalisasi, teknologi telah mengubah proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Pemakaian AI, machine learning, blockchain, dan sistem ATS membuat proses ini lebih cepat, efisien, dan akurat. Teknologi membantu memperluas pencarian calon karyawan, mempercepat proses rekrutmen, dan meningkatkan pengalaman pelamar. Namun, terdapat tantangan seperti bias algoritma, privasi data, serta resistensi dari pengguna. Karena itu, perusahaan perlu strategi yang tepat agar adopsi teknologi berjalan lancar. Tim HR juga dituntut untuk lebih strategis dan adaptif terhadap perubahan. Studi ini mempergunakan metode pustaka (library research) dimana berbagai literatur, jurnal ilmiah, dan buku yang relevan dikaji secara mendalam untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif terkait topik yang dibahas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Proses seleksi karyawan sekarang banyak menggunakan teknologi. Perusahaan memakai sistem otomatis seperti ATS untuk menyaring lamaran sesuai kriteria. Tes juga dilakukan secara online, bahkan ada yang pakai video dan kecerdasan buatan untuk menilai pelamar. Hal ini membuat seleksi lebih cepat dan efisien. 2) Proses rekrutmen, teknologi juga sangat membantu. Perusahaan menggunakan situs lowongan kerja, media sosial, dan website resmi untuk mencari pelamar. Ada juga chatbot yang memberi informasi secara otomatis. Dengan teknologi, rekrutmen jadi lebih mudah, praktis, dan teratur.

Kata Kunci: AI, ATS, Rekrutmen, Seleksi, Teknologi.

PENDAHULUAN

Adanya perkembangan dan kemajuan teknologi yang mengglobal mempengaruhi berbagai aspek kehidupan manusia baik dibidang politik, ekonomi, kebudayaan, seni dan bahkan di bidang pendidikan (Ratna Wulandari, 2023). Perkembangan teknologi semakin pesat saat ini, dengan kemajuan ini menjadikan teknologi informasi sebagai kebutuhan yang tidak bisa pisahkan lagi. Keberadaan teknologi memberikan

pengaruh yang luar biasa, disisi lain juga memudahkan bagi semua pengguna terutama pada melakukan seleksi karyawan baik di perusahaan atau dalam pendidikan.

Adanya teknologi, perusahaan mampu mempergunakan beberapa *platform digital* misalnya situs pencari kerja, sistem kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence/AI*) serta media sosial untuk membantu mempermudah proses seleksi calon karyawan. Pemakaian teknologi tidak hanya mempercepat rekrutmen, tapi juga membuat lebih akuratnya analisis data saat menilai kecocokan kandidat dengan kebutuhan perusahaan (Jatmiko et al, 2024). Pemanfaatan teknologi dalam rekrutmen juga membawa dampak positif dalam aspek keberagaman tenaga kerja. Dengan teknologi, perusahaan dapat menjangkau kandidat dari berbagai latar belakang budaya dan geografis, sehingga memungkinkan terciptanya lingkungan kerja lebih beragam serta inklusif. Sebab hal demikian mampu memberikan peningkatan pada produktivitas serta inovasi dalam perusahaan (Syamsir et al, 2024).

Penggunaan teknologi dalam rekrutmen juga memberikan manfaat dalam hal efisiensi biaya dan waktu. Proses seleksi yang sebelumnya memakan waktu lama kini dapat dilakukan dengan lebih cepat melalui sistem otomatisasi, seperti tes daring serta wawancara berbasis video. Terdapatnya teknologi juga mampu membuat perusahaan menyimpan serta menganalisis data kandidat secara lebih sistematis, yang dapat membantu dalam pengambilan keputusan strategis terkait tenaga kerja (Iswanto & Abdul Aziz Muslim, 2028).

Teknologi juga telah memungkinkan munculnya konsep rekrutmen berbasis data (*data-driven recruitment*), di mana perusahaan dapat menggunakan analisis data untuk mengidentifikasi tren tenaga kerja, mengukur efektivitas strategi rekrutmen, dan meningkatkan akurasi dalam pencocokan kandidat dengan posisi yang tersedia. Dengan bantuan kecerdasan buatan, perusahaan dapat menyaring ribuan lamaran dalam waktu singkat dan memilih kandidat dengan kualifikasi terbaik.

Selain kecerdasan buatan, teknologi *blockchain* mulai diterapkan dalam proses rekrutmen guna meningkatkan keamanan dan transparansi. Dengan *blockchain*, data kandidat dapat diverifikasi secara otomatis tanpa risiko pemalsuan dokumen atau informasi. Hal ini membantu meningkatkan kredibilitas dalam proses seleksi dan mengurangi risiko kecurangan (Bambang, et al, 2025). Teknologi juga memberikan kesempatan bagi perusahaan untuk menerapkan metode rekrutmen jarak jauh (*remote recruitment*), yang memungkinkan perekrutan tanpa batasan geografis. Hal ini sangat bermanfaat bagi perusahaan yang ingin mengakses talenta global tanpa harus menghadapi hambatan lokasi. Wawancara berbasis video dan asesmen daring menjadi solusi yang semakin umum digunakan untuk menjaring kandidat dari berbagai belahan dunia (Farosah Ramadhani & Maulidiah Amalia Rizqi, 2024).

Saat ini, tren rekrutmen berbasis teknologi juga mengarah pada peningkatan pengalaman kandidat (*candidate experience*). Dengan adanya *chatbot* rekrutmen, sistem pelacakan aplikasi (*Applicant Tracking System/ATS*), dan personalisasi dalam komunikasi dengan kandidat, perusahaan dapat memberikan pengalaman yang lebih positif bagi pencari kerja. Hal ini berkontribusi dalam membangun reputasi perusahaan yang lebih baik di mata calon karyawan (Soni et al, 2007).

Di Indonesia sendiri e-rekrutmen adalah inovasi yang membentuk proses seleksi karyawan karena banyak menawarkan kemudahan, dengan menggunakan e-rekrutmen dalam proses seleksi karyawan perusahaan akan menghemat waktu, biaya, dan menyelesaikan proses seleksi pelamar (Hasna Zhafira & Mirzam Arqy Ahmadi, 2024). Dengan demikian, penggunaan e-rekrutmen di Indonesia sudah mulai diterapkan hal tersebut dapat dilihat dari berbagai instansi baik perusahaan atau ke pemerintahan yang sudah beralih cara rekrutmennya dari yang manual beralih pada sistem elektronik.

Berkembangnya teknologi, perusahaan dituntut untuk terus menyesuaikan dengan tren terkini dalam rekrutmen digital. Pemakaian teknologi seperti *big data analytics*, *machine learning*, dan *blockchain* dalam proses seleksi karyawan dapat meningkatkan transparansi dan keakuratan dalam memilih kandidat terbaik. Oleh karena itu, pemahaman mendalam mengenai implementasi teknologi dalam rekrutmen sangatlah penting pada perusahaan yang memiliki keinginan mampu bertahan serta kompetitif pada era digital.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode studi pustaka, di mana berbagai literatur, jurnal ilmiah, dan buku yang relevan dikaji secara mendalam untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif terkait topik yang dibahas. Sumber-sumber yang digunakan berasal dari referensi akademik terpercaya yang membahas teori serta temuan penelitian sebelumnya, sehingga analisis yang dilakukan memiliki dasar yang kuat dan valid. Metode studi pustaka atau *library research* ialah pendekatan pada suatu studi dengan bertujuan mengumpulkan serta menganalisis data dari banyaknya sumber seperti jurnal, buku,

laporan penelitian, artikel serta dokumen lainnya yang berbentuk tertulis (Eko Haryono et al, 2023). Metode tersebut dipergunakan agar mendapat pemahaman mendalam terkait suatu topik berdasarkan kajian literatur yang sudah ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Rekrutmen Karyawan Berbasis Teknologi

Mukhtar dan Masradin (2023) menjelaskan bahwa proses rekrutmen karyawan berbasis teknologi menggunakan berbagai platform digital dan perangkat lunak untuk mengelola proses rekrutmen. Teknologi yang digunakan dalam proses rekrutmen meliputi: Kecerdasan buatan (AI): Membantu perusahaan menyortir lamaran kerja, memberikan informasi kepada kandidat, dan mengotomatiskan proses rekrutmen. *Machine learning* (ML): Membantu perusahaan meningkatkan efektivitas rekrutmen. *Application Tracking System* (ATS): Membantu perusahaan mengirimkan iklan lowongan, mengirimkan email notifikasi kepada pelamar, dan mengatur proses rekrutmen. *Virtual Reality* (VR): Membantu perusahaan meningkatkan pengalaman kandidat dan meningkatkan citra perusahaan. Perangkat lunak perekrutan: Membantu perusahaan menjadwalkan wawancara dan mewawancarai kandidat secara video.

Proses rekrutmen karyawan berbasis teknologi mampu memberikan peningkatan pada rekrutmen dari aspek efektivitas serta efisiensi. Proses rekrutmen yang efektif, tahapannya yakni yaitu; identifikasi kebutuhan rekrutmen, membuat deskripsi pekerjaan yang jelas, mengunggah lowongan pekerjaan, *screening* kandidat, melakukan *interview*. melakukan penawaran kerja, melakukan proses *onboarding*, melakukan evaluasi (Afiah Mukhtar & Masradin, 2023). Dalam Susanto dan Said Hamzah (2024) proses rekrutmen berbasis teknologi mengandalkan berbagai sistem digital untuk menyaring, menilai, dan merekrut kandidat secara lebih efisien. Berikut adalah langkah-langkah utamanya: Pertama, perencanaan dan analisis kebutuhan: menentukan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan posisi, keterampilan, dan jumlah kandidat. Menggunakan software HR atau ATS (*Applicant Tracking System*) untuk mendata kebutuhan perekrutan. Kedua, pengumuman lowongan kerja: menggunakan portal job online (*LinkedIn, JobStreet, Indeed*, dll.). Mempublikasikan lowongan di *website* perusahaan dan media sosial. Memanfaatkan AI untuk menargetkan kandidat yang sesuai melalui iklan digital. Ketiga, penyaringan awal kandidat (*Screening*): ATS membantu dalam menyaring CV berdasarkan kata kunci dan kriteria tertentu. *Chatbot* HR atau AI dapat digunakan untuk mengajukan pertanyaan awal kepada kandidat. Tes online berbasis teknologi (*psikotes, technical test, coding test*, dll.). Keempat wawancara berbasis teknologi: wawancara video otomatis dengan AI untuk mengevaluasi ekspresi wajah, nada suara, dan jawaban. *Video call* melalui *Zoom, Microsoft Teams*, atau *Google Meet* untuk wawancara langsung. Kelima, evaluasi dan seleksi: AI menganalisis hasil wawancara dan tes untuk memberikan skor terhadap kandidat. Panel HR dan user melakukan seleksi final berdasarkan data yang dikumpulkan. Keenam, penawaran kerja dan *onboarding* digital: pengiriman kontrak digital melalui *e-signature (DocuSign, Adobe Sign, dan lain-lain.)*. *Onboarding* melalui LMS (*Learning Management System*) untuk pelatihan awal. Penggunaan *platform* komunikasi internal seperti *slack* atau *microsoft teams* untuk integrasi awal karyawan.

Teknologi membuat rekrutmen lebih cepat, transparan, dan akurat, serta mengurangi bias dalam seleksi. Teknologi punya peranan penting agar jangkauan kandidat lebih meluas, menghemat biaya serta waktu rekrutmen, sekaligus mampu memberikan peningkatan pada pengalaman serta akurasi kandidat. Penerapan rekrutmen berbasis teknologi misalnya berbentuk sistem pelacakan pelamar serta *platform* digital mampu mempermudah perusahaan dalam aktivitas rekrutmen.

Penerapan kecerdasan buatan serta analisis data pada aktivitas seleksi mampu memberikan peningkatan pada kesesuaian kandidat terhadap posisi yang kandidat inginkan, kandidat akan memiliki pengalaman lebih positif serta reputasi perusahaan semakin menguat. Tetapi, terdapat tantangan saat melaksanakan penerapan rekrutmen berbasis teknologi yang tidak bisa dihindari. Saat menerapkan teknologi baru, ada biaya awal yang diperlukan, pelatihan khusus juga harus diberikan pada tim HR, terdapatnya resistensi pada perubahan termasuk faktor yang menjadi tantangan saat penerapan rekrutmen berbasis teknologi. Karenanya, penting bagi entitas untuk melaksanakan pengembangan strategi dengan komprehensif yang memuat investasi pada pengembangan sekaligus pelatihan keterampilan, bahkan mewujudkan budaya perusahaan yang memberi dukungan pada adaptasi serta inovasi teknologi. Teknologi bisa dipergunakan menjadi alat efektif dalam rangka mewujudkan peningkatan efektivitas seleksi serta rekrutmen karyawan apabila menggunakan pendekatan yang tepat, sehingga nantinya mampu berkontribusi signifikan pada keunggulan kompetitif serta efisiensi operasional perusahaan (Dimas Bagus Susanto & Said Hamzali, 2024).

Seleksi Karyawan Berbasis Teknologi

Teknologi informasi yang diterapkan pada berbagai bidang termasuk pada aktivitas rekrutmen serta seleksi sumber daya manusia, hal demikian menyebabkan aktivitas tersebut semakin hari semakin mengalami perubahan signifikan. Beberapa perubahan dalam bentuk inovasi pada aktivitas rekrutmen serta seleksi sebagai wujud dari hadirnya teknologi informasi yaitu terdapatnya situs *web* organisasi, media sosial, tes online, *job board*, video *conference* serta analisis data saat melaksanakan evaluasi kinerja calon pegawai. Meski demikian, pemanfaatan teknologi informasi mampu memberi manfaat signifikan pada aktivitas seleksi serta rekrutmen dengan terdapatnya efisiensi biaya serta waktu. Tetapi, penerapan teknologi informasi ini juga menyebabkan terdapatnya risiko serta tantangan. Kekhawatiran terkait transparansi, kesetaraan serta privasi merupakan sebuah problem yang tidak bisa dihindari pada penerapan teknologi informasi pada proses rekrutmen serta seleksi.

Keuntungan penerapan teknologi informasi pada aktivitas rekrutmen serta seleksi salah satunya ialah terdapatnya efisiensi biaya serta waktu seperti penghematan pada biaya pengelolaan dokumen serta memasang iklan pekerjaan. Pemanfaatan teknologi pencarian serta sosial media juga mampu membuat jangkauan lebih luas serta memudahkan mencari calon pegawai. Pemanfaatan teknologi informasi juga membuat perusahaan mampu memperoleh calon pegawai dengan beragam serta lebih banyak. Adanya *job board* serta *web* perusahaan juga mampu menjangkau calon pegawai dari beberapa lokasi serta latar belakang berbeda. Pemanfaatan teknologi informasi juga mampu memberikan peningkatan pada efektivitas aktivitas rekrutmen serta seleksi. Melalui tes online serta analisis data tentunya mampu memberi gambaran akurat serta mendalam terkait keterampilan serta kemampuan calon pegawai. Terdapatnya teknologi juga bisa membuat perusahaan terbantu pada aktivitas penyaringan sekaligus proses aplikasi calon pegawai secara efisien serta cepat (Muhammad Zaky, 2021).

Faktor penyebab adanya bias pada penerapan teknologi informasi terkait rekrutmen serta seleksi salah satunya ialah representasi dari kelompok minoritas pada teknologi tersebut kurang. Rancangan serta pengembangan teknologi informasi yang dirancang kelompok mayoritas mampu memperoleh filter serta *algoritma* yang tidak sensitif pada karakteristik serta kebutuhannya kelompok minoritas. Penerapan teknologi informasi pada rekrutmen serta seleksi juga mampu memperoleh data tidak representatif bila teknologinya tidak dimaksimalkan pada kebutuhannya perusahaan. Tidak optimalnya pemanfaatan teknologi informasi mampu memperoleh data bias serta tidak akurat pada aktivitas rekrutmen serta seleksi.

Organisasi haruslah memastikan bahwasanya, teknologi informasi yang dipergunakan kepada aktivitas rekrutmen serta seleksi mampu memperhitungkan karakteristik serta kebutuhannya kelompok minoritas. Organisasi juga harus memastikan teknologi yang dipergunakan mampu memperoleh data representatif serta tidak memunculkan bias pada kelompok minoritas saat tahapan seleksi serta rekrutmen. Teknologi yang dipergunakan perusahaan juga harus dirancang agar bias bisa meminimalisir, sebab teknologi yang mampu mengurangi bias bisa mewujudkan perusahaan mendapat data secara akurat serta memperoleh keputusan objektif pada aktivitas rekrutmen serta seleksi. Tidak hanya itu, teknologi informasi yang perusahaan terapkan harus tidak memunculkan bias serta diskriminasi pada kelompok minoritas, teknologi tersebut juga harus mempertimbangkan karakteristik serta kebutuhan kelompok minoritas dengan adanya data representatif yang nantinya mampu memperoleh keputusan objektif saat aktivitas rekrutmen serta seleksi (Muhammad Zaky, 2021).

Tantangan dan Hambatan Implementasi Berbasis Teknologi

Setiap penggunaan dan pengaplikasian digital tentu mempunyai kelemahan dan tantangan tersendiri seperti algoritma AI digunakan untuk perilaku analisis *online* dengan mengumpulkan data dari media sosial, riwayat penelusuran, dan transaksi *online* yang dapat mengungkap informasi sensitif seperti preferensi, minat, kebiasaan, dan data pribadi secara tidak sengaja (Ria Sakinah, 2024). Oleh karena itu, penerapan kecerdasan buatan memiliki manfaat yang baik dari segi administrasi, biaya, dan waktu. Akan tetapi, tantangan yang harus dihadapi dapat menjaga stabilitas terhadap privasi dan keamanan data.

Penerapan manfaat teknologi memang sudah jelas pada aktivitas rekrutmen serta seleksi. Tetapi meski demikian, juga terdapat tantangan yang penting untuk diperhatikan agar pemanfaatan teknologi tersebut berjalan baik. Hambatan pertama yakni memuat tingginya biaya awal yang diperlukan untuk menerapkan teknologi baru sehingga hal ini menjadi beban pada perusahaan terutama perusahaan skala kecil ataupun menengah. Terdapatnya ketentuan pelatihan pada tim HR agar mampu mempergunakan teknologi dengan efektif juga membutuhkan sumber daya serta waktu tambahan. Kendala lainnya yaitu terdapatnya resistensi pada perubahan, baik pada aspek karyawan ataupun manajemen yang kemungkinan sudah nyaman pada metode konvensional yang telah ada.

Implementasi rekrutmen serta seleksi berbasis teknologi informasi juga memunculkan perasaan khawatir terkait diskriminasi serta kesetaraan. Analisis data serta *algoritma* mampu memunculkan diskriminasi serta bias pada kelompok tertentu terkait ras, jenis kelamin, ataupun usia. Karenanya, organisasi haruslah memastikan bahwasanya teknologi yang dipergunakan tidak memunculkan diskriminasi pada aktivitas seleksi serta rekrutmen. Pemanfaatan teknologi informasi juga mampu memunculkan perasaan khawatir terkait privasi serta transparansi. Calon pegawai kemungkinan punya perasaan tidak nyaman saat memaparkan informasi pribadinya ataupun pada saat tes online yang perusahaan rancang. Organisasi haruslah memastikan bahwasanya rekrutmen serta seleksi berbasis teknologi informasi yang diterapkan tersebut memenuhi standar keamanan data serta privasi secara tepat. Selain itu, teknologi informasi yang dipergunakan tersebut sudah harus memenuhi standar serta kebutuhannya organisasi agar tantangan serta risiko pada penerapan rekrutmen serta seleksi berbasis teknologi informasi bisa dihindari. Hal demikian bisa dilaksanakan melalui pertimbangan faktor penting seperti kualitas kandidat yang diperlukan, karakteristik serta sifat pekerjaan, tujuan seleksi serta rekrutmen.

Aspek keamanan serta privasi juga penting bagi perusahaan untuk memperhatikan hal tersebut pada penerapan rekrutmen serta seleksi berbasis teknologi informasi. Memastikan teknologi yang dipergunakan perusahaan tersebut mampu memberikan perlindungan pada informasi sensitif serta data pribadi calon pegawai dengan baik termasuk hal yang penting bagi perusahaan. Kemudian, perusahaan juga harus bisa memastikan teknologi tersebut mampu memperoleh informasi akurat, memberi gambaran objektif terkait keterampilan serta kemampuan calon pegawai, bahkan teknologi harus bisa menghindari deskriminasi serta adanya bias.

Selain itu, implementasi rekrutmen serta seleksi berbasis teknologi memunculkan implikasi signifikan pada manajemen sumber daya manusia melalui perubahan secara keseluruhan pada cara kerja tim HR. Melalui teknologi yang melaksanakan penanganan tugas administratif secara berulang membuat tim HR mampu mengalihkan fokusnya pada tugas yang bernilai tambah serta lebih strategis. Contohnya tim HR mampu banyak fokus pada pengembangan strategi pengelolaan bakat serta budaya organisasi, bahkan perencanaan suksesi. Teknologi juga membuat tim HR bisa melaksanakan analisis data karyawan dengan mendalam bahkan mampu memberi wawasan yang bisa dipergunakan dalam rangka meningkatkan retensi serta kepuasan pegawai. Karenanya teknologi mampu memberikan peningkatan pada efektivitas tim HR yang membuat tim tersebut proaktif dalam memberi dukungan tujuan bisnis secara luas.

Penggunaan AI dalam menghadapi ancaman dan peluang AI mempunyai tantangan dan penerapannya. Menurut Morgan et al dalam Sakinah (2024) tantangan utama yang perlu diperhatikan ialah: Pertama, tantangan teknis: meliputi pengumpulan dan pengolahan data yang berkualitas keandalan dan akurasi algoritma, serta kapasitas komputasi yang memadai. Kedua, tantangan etika: penggunaan AI mempunyai tantangan etika termasuk keadilan, bias, privasi, perlindungan data. Penting untuk memastikan algoritma AI berprinsip adil, setara, non diskriminatif dalam pengembangan dan implementasi. Ketiga, tantangan keamanan: penggunaan AI menimbulkan tantangan keamanan yang perlu diatasi dengan perlindungan data, pengamanan infrastruktur, dan pengujian keamanan yang cermat.

Beberapa pernyataan di atas dapat dipahami bahwa tingginya pemanfaatan teknologi buatan yang buat oleh perusahaan maka akan menimbulkan dampak bagi para pekerja yang bergantung pada buatan kecerdasan tersebut seperti *Artificial Intelligence* (AI) saat ini yang banyak digunakan oleh setiap instansi untuk memudahkan dalam proses perkerjaan di mana AI dapat menggantikan kebutuhan pekerjaan tenaga manusia. Bagi perusahaan penggunaan AI memberikan dampak yang positif agar pekerjaan lebih efektif dan efisien terutama proses rekrutmen karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang sudah dipaparkan, maka kesimpulan dari penelitian ini yaitu: Proses rekrutmen karyawan berbasis teknologi penggunaan teknologi dalam proses rekrutmen sudah memberi efek perubahan signifikan pada organisasi dalam melaksanakan pencarian serta menarik kandidat. Melalui platform digital seperti situs lowongan kerja, media sosial, dan aplikasi rekrutmen berbasis AI, perusahaan mampu menjangkau calon pegawai secara lebih luas, cepat serta efisien. Teknologi juga memungkinkan otomatisasi dalam pengelolaan data pelamar serta penyaringan awal, sehingga mempercepat proses dan mengurangi biaya rekrutmen. Proses seleksi Karyawan pun dengan menerapkan teknologi turut meningkatkan efektivitas proses seleksi karyawan dengan menyediakan alat bantu seperti tes online, *video interview*, dan sistem penilaian berbasis data. Dengan dukungan *artificial intelligence* (AI) dan *machine learning*, perusahaan dapat mengevaluasi kompetensi, kepribadian, dan kesesuaian

kandidat secara lebih objektif dan akurat. Hasilnya, proses seleksi menjadi lebih transparan, efisien, dan tepat sasaran dalam menemukan kandidat terbaik.

DAFTAR RUJUKAN

- Bambang et al. (2025). Adopsi *Blockchain* sebagai Solusi Keamanan dan Transparansi Transaksi Digital di Industri Fintech.” *Jurnal Minfo Polgan*, 13 (2), 2487. [10.33395/jmp.v13i2.14523](https://doi.org/10.33395/jmp.v13i2.14523)
- Haryono, Eko dkk. (2023). New Paradigm Metode Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) di Perguruan Tinggi. *Jurnal An-Nuur*, 9 (2), 45.
- Iswanto dan Abdul Aziz Muslim. (2018). Perancangan dan Implementasi Rekrutmen Karyawan Menggunakan Metode SAW Berbasis Web (Studi Kasus PT. Ateja). *Jurnal Teknologi Informasi dan Komunikasi*, 8 (2), 90. <https://doi.org/10.56244/fiki.v8i2.312>
- Jatmiko et al. (2024). Peran Teknologi Informasi dalam Proses Rekrutmen Pada Perencanaan Sumber Daya Manusia.” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4 (1), 123. <https://doi.org/10.56145/ekonomibisnis.v4i1.139>
- Mukhtar, Afiah & Masradin. (2023). Bagaimana Tekhnologi Era 4.0 Menerapkan Rekrutmen? (Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 1 (2), 82-84. <https://doi.org/10.56630/paraduta.v1i2.479>
- Ramadhani, Farosah dan Maulidyah Amalia Rizqi. (2024). Analisis Efektivitas Penerapan Proses Rekrutmen Online pada Salah Satu PT Penyedia Tenaga Kerja di Kota Gresik. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 13, (1), 57. <https://doi.org/10/37476/jbk.v13i1.4449>
- Sakinah, Ria. (2024). Dampak Kecerdasan Buatan Terhadap Digitalisasi dan Kinerja Sumber Daya Manusia: Peluang dan Tantangannya. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2 (9), 10-12. DOI: 10.62281
- Soni et al. (Mei, 2007). Analisis dan Perancangan Applicant Tracking System. *Jurnal CommIT (Communication and Information Technology)*, 1 (1), 39. <https://journal.binu.ac.id>
- Susanto, Dian Bagus dan Said Hamzali. (Agustus, 2024). Peran Teknologi Dalam Meningkatkan Efektivitas Rekrutmen dan Seleksi Karyawan. *Jurnal Kalaboratif Sains*, 7 (8), 2750-2754. <https://doi.10.56338/jks.v7i8.5898>
- Syamsir et al. (2024). Penerapan Teknologi dalam Proses Seleksi Pegawai: Tantangan dan Peluang.” *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8 (3), 437-438. <https://jptam.org>
- Wulandari, Ratna. (2023). Dampak Perkembangan Teknologi dalam Pendidikan. *Jurnal PGSD Indonesia*, 9 (2), 66. <https://journal.upy.ac.id/index.php/index>
- Zaky, Muhammad. (2021). Penerapan Teknologi Informasi dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia. *KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2 (2), 16-118. <https://jounal.uinsgd.ac.id>
- Zhafira, Hasna & Mirzam Arqy Ahmadi. (2024). Pengaruh Digital E-Recruitment dan Human Resource Management Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Baru. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 3 (1), 1. <https://doi.org/10.61132/munahara.v3i1.1465>