



Penggunaan Rekrutmen Dan Seleksi Online Dalam Mengelola Sumber Daya Manusia Di Era Digital 4.0 Memiliki Dampak Yang Signifikan Terhadap Efektivitas Manajemen SDM

Aisah Dwi Septiani¹, Dwi Novianti^{2✉}, Shania Nur Julianty³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta

Informasi Artikel

History of Article

Received 07 Juli 2024

Accepted 07 Agust 2024

Publised 22 Agust 2024

2024

Kata Kunci:

Efektivitas, Rekrutmen,
Sumber Daya Manusia,
Teknologi

Key Words:

Effectiveness, Recruitment,
Human Resources,
Technology

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak rekrutmen dan seleksi online terhadap efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di era digital, dengan fokus pada peningkatan akurasi dalam seleksi karyawan dan peningkatan efisiensi operasional melalui teknologi. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan library research. Teknik pengumpulan data dengan pengumpulan beberapa jurnal atau sumber literatur yang relevan. Kemudian dianalisis berdasarkan identifikasi tren dan pola yang muncul secara deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi online secara signifikan meningkatkan efektivitas manajemen SDM dengan memfasilitasi akses terhadap kandidat berkualitas tinggi, mengurangi waktu dan biaya yang terkait dengan proses perekrutan, dan meningkatkan produktivitas dan kualitas tenaga kerja secara keseluruhan. Studi ini menyimpulkan bahwa mengintegrasikan teknologi dalam proses rekrutmen dan seleksi tidak hanya mengoptimalkan operasional SDM tetapi juga memperkuat daya saing organisasi dalam lingkungan yang didorong secara digital.

This research aims to determine the impact of online recruitment and selection on the effectiveness of human resource management in the digital era, with a focus on increasing accuracy in employee selection and increasing operational efficiency through technology. The research method used is qualitative with a library research approach. Data collection techniques by collecting several relevant journals or literature sources. Then it is analyzed based on identifying trends and patterns that emerge descriptively. The research results show that online recruitment and selection significantly improves the effectiveness of HR management by facilitating access to high-quality candidates, reducing the time and costs associated with the recruitment process, and increasing the overall productivity and quality of the workforce. The study concludes that integrating technology in the recruitment and selection process not only optimizes HR operations but also strengthens organizational competitiveness in a digitally.

✉ Corresponding Penulis :

Alamat: Universitas Muhammadiyah Jakarta

E-mail: dwinovianti2104@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam era digital yang semakin berkembang pesat, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menghadapi tantangan dan peluang baru yang tidak pernah terbayangkan sebelumnya. Perkembangan teknologi informasi telah mengubah paradigma tradisional dalam manajemen SDM, terutama dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan (Wahyudi, 2022). Penerapan rekrutmen dan seleksi online menjadi salah satu fenomena yang muncul sebagai respons terhadap dinamika globalisasi dan transformasi digital yang sedang berlangsung. Rekrutmen dilakukan untuk mendapatkan pejabat atau SDM yang profesional dan berkompentensi berlandaskan sistem merit (Fiansi et al., 2023)

Penggunaan platform online dalam rekrutmen dan seleksi tidak hanya sekadar memfasilitasi proses administratif, tetapi juga membawa dampak signifikan terhadap efektivitas manajemen SDM secara keseluruhan (Basuki, 2023). Hal ini terkait dengan efisiensi waktu, penghematan biaya, peningkatan aksesibilitas terhadap bakat global, serta peningkatan akurasi dalam memilih karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Damila et al., 2024).

Pada tingkat konseptual, penerapan teknologi dalam rekrutmen dan seleksi menggambarkan transformasi fundamental dalam bagaimana organisasi memandang dan mengelola sumber daya manusia mereka (Prahendratno et al., 2023). Tradisi lama yang mengandalkan pengumpulan CV fisik dan wawancara tatap muka mulai digantikan oleh proses yang lebih terstruktur, transparan, dan dapat diprediksi menggunakan algoritma dan analisis data.

Khususnya dalam konteks perusahaan yang beroperasi dalam skala global atau memiliki kebutuhan spesifik terhadap karyawan dengan kemampuan khusus, teknologi memungkinkan untuk memperluas jangkauan rekrutmen secara signifikan. Platform online dapat menjangkau calon karyawan potensial di seluruh dunia, meminimalkan kendala geografis, dan mempercepat proses seleksi dengan menerapkan tes psikometrik, simulasi kerja, serta algoritma untuk analisis data yang mendalam.

Namun demikian, sementara teknologi menawarkan berbagai keuntungan, ada juga tantangan yang perlu diatasi dalam penggunaannya. Pertimbangan etika dan privasi menjadi perhatian utama, mengingat data pribadi calon karyawan yang dikumpulkan dalam proses rekrutmen online harus dikelola dengan cermat sesuai dengan regulasi yang berlaku (Gunawan et al., 2023). Selain itu, kecenderungan untuk mengandalkan algoritma dalam pengambilan keputusan dapat memunculkan masalah bias yang tidak disengaja, yang perlu diatasi dengan perancangan algoritma yang cermat dan pemantauan yang ketat.

Dalam konteks inovasi dan adaptasi terhadap perkembangan teknologi, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana penggunaan rekrutmen dan seleksi online mempengaruhi efektivitas manajemen SDM di era digital. Melalui analisis mendalam, penelitian ini akan memberikan wawasan baru tentang tantangan, peluang, dan implikasi penggunaan teknologi dalam pengelolaan SDM, serta rekomendasi untuk memaksimalkan manfaat teknologi dalam konteks organisasional yang beragam dan dinamis.

Penelitian sebelumnya, seperti yang dibahas oleh Obermayer, *et al.* (2022), telah menguji cara di mana perusahaan mengadopsi teknologi Industri 4.0 dalam berbagai aspek operasional mereka. Mereka menyoroti dampak teknologi ini terhadap cara karyawan bekerja, berinteraksi dengan teknologi, serta bagaimana kinerja mereka diukur dan dikelola. Sucahyowati (2020), dalam penelitiannya, menggarisbawahi penggunaan teknologi seperti big data dan analitik dalam rekrutmen SDM di era Revolusi Industri 4.0. Pendekatannya melibatkan prediksi potensial pelamar dan kesesuaian mereka dengan posisi yang ada, dengan memanfaatkan platform digital untuk menarik kandidat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sementara itu, Wan Ibrahim & Hassan (2019) mengeksplorasi tren rekrutmen di era Industri 4.0 dengan fokus pada kecerdasan buatan (AI), serta menelaah aspek pro dan kontra terkait penerapannya. Bedanya, penelitian yang diajukan di sini memiliki orientasi yang lebih spesifik, yaitu mengkaji penerapan teknologi era 4.0 dalam konteks rekrutmen dan manajemen SDM.

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menginvestigasi dampak penggunaan rekrutmen dan seleksi online terhadap efektivitas manajemen sumber daya manusia (SDM) di era digital, dengan fokus pada meningkatkan akurasi dalam pemilihan karyawan dan memperbaiki efisiensi operasional perusahaan melalui penggunaan teknologi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah metode kualitatif dengan menggunakan pendekatan library research untuk mengeksplorasi penggunaan teknologi industri 4.0 dalam konteks rekrutmen dan manajemen sdm. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menyusun dan menganalisis informasi dari sumber-sumber literatur yang relevan, seperti jurnal ilmiah, buku teks, dan publikasi terkait lainnya. Tahapan pengumpulan data melibatkan identifikasi sumber literatur yang tepat, seleksi berdasarkan kriteria inklusi yang telah ditetapkan, dan ekstraksi data yang relevan untuk dianalisis secara mendalam. Data yang diekstraksi akan dianalisis secara deskriptif untuk mengidentifikasi tema-tema utama, tren, serta pola yang muncul dari literatur yang dipilih.

Selanjutnya, informasi yang diperoleh akan disintesis untuk membangun kerangka konseptual yang komprehensif tentang dampak dan implikasi teknologi Industri 4.0 dalam praktik rekrutmen dan manajemen SDM. Analisis komparatif antara berbagai sumber literatur juga akan dilakukan untuk mengevaluasi konsistensi, perbedaan, dan kontribusi masing-masing studi terhadap pemahaman mendalam terkait topik penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Implementasi Rekrutmen Yang Digunakan Di Era Teknologi 4.0

1. **Pemanfaatan Big Data:** Menggunakan data besar untuk menganalisis perilaku pelamar dan memprediksi kesesuaian mereka dengan posisi yang tersedia.
2. **Analitik Data:** Menggunakan analisis data untuk mengidentifikasi pola dan tren dalam aplikasi pelamar serta performa historis mereka.
3. **Platform Rekrutmen Digital:** Memanfaatkan platform seperti LinkedIn, Indeed, dan platform khusus lainnya untuk publikasi lowongan dan pengelolaan proses seleksi.
4. **Integrasi AI (Artificial Intelligence):** Automatisasi seleksi awal dengan menggunakan AI untuk menyaring CV, melakukan wawancara virtual, dan menganalisis wicara.
5. **Virtual Reality (VR) dan Augmented Reality (AR):** Memberikan pengalaman simulasi pekerjaan kepada pelamar melalui VR atau AR untuk menguji keterampilan dan adaptabilitas mereka.
6. **Mobile Recruiting:** Membuat aplikasi mobile untuk pencarian lowongan, aplikasi pelamar, dan komunikasi langsung antara perusahaan dan pelamar.
7. **Chatbots:** Menggunakan chatbot untuk memberikan respons cepat kepada pelamar, menjawab pertanyaan umum, dan mengarahkan mereka ke informasi lebih lanjut.
8. **Video Interview Platforms:** Memanfaatkan platform wawancara video untuk mempermudah wawancara jarak jauh dan meningkatkan aksesibilitas bagi pelamar global.
9. **Predictive Analytics untuk Retensi Karyawan:** Menggunakan analisis prediktif untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan dan mengambil langkah-langkah proaktif untuk mempertahankan bakat-bakat yang berharga.
10. **Sistem Manajemen Rekrutmen (Applicant Tracking System-ATS):** ATS, atau Sistem Manajemen Rekrutmen, adalah perangkat lunak yang digunakan untuk mengatur seluruh proses rekrutmen dari satu pusat kontrol. Dengan menggunakan ATS, perusahaan dapat mengumumkan lowongan pekerjaan, menerima aplikasi secara digital, menyaring dan mengevaluasi aplikasi berdasarkan kriteria tertentu, serta melacak kemajuan kandidat dalam berbagai tahap seleksi.

Pembahasan Penelitian

Mengadopsi teknologi era Industri 4.0 dalam proses rekrutmen merupakan sebuah inovasi yang mengubah cara pandang di dunia bisnis dan manajemen sumber daya manusia. Era ini membawa kemajuan seperti kecerdasan buatan, analisis data, dan platform mobile, yang memungkinkan perusahaan untuk efisien dalam mencari serta memilih calon karyawan terbaik.

Kendala geografis tidak lagi menjadi penghalang, karena perusahaan dapat mengakses bakat potensial dari berbagai belahan dunia. Selain itu, teknologi 4.0 mempercepat proses rekrutmen, meningkatkan ketepatan, dan mengutamakan pemanfaatan data, memastikan bahwa perusahaan memiliki tim yang mumpuni untuk menghadapi perubahan yang terus berlangsung. Dengan memanfaatkan potensi teknologi 4.0, perusahaan tidak hanya mendapatkan tenaga kerja terbaik, tetapi juga tetap relevan dan kompetitif di tengah dinamika era ini yang terus berkembang.

1. Pemanfaatan *Big Data*

Pemanfaatan *Big Data* dalam konteks rekrutmen adalah langkah revolusioner yang memungkinkan perusahaan untuk mengoptimalkan proses seleksi karyawan secara signifikan. Dengan mengumpulkan dan menganalisis volume besar data dari berbagai sumber, seperti media sosial, platform karier online, dan basis data eksternal, perusahaan dapat memperoleh wawasan mendalam tentang perilaku dan karakteristik pelamar. Analisis ini tidak hanya terbatas pada informasi yang tercantum dalam CV atau aplikasi, tetapi juga mencakup pola interaksi dan jejak digital pelamar yang mencerminkan minat, keterampilan, dan nilai-nilai mereka.

Salah satu manfaat utama dari pemanfaatan *Big Data* adalah kemampuannya untuk memprediksi kesesuaian pelamar dengan posisi yang tersedia. Dengan menggunakan teknik analitik yang canggih, seperti machine learning dan data mining, perusahaan dapat mengidentifikasi pola yang mengindikasikan potensi kesuksesan seseorang dalam peran tertentu (Gunawan et al., 2023). Misalnya, algoritma dapat memetakan kemampuan teknis, tingkat pengalaman, serta kecocokan budaya yang diungkapkan dalam data untuk mengevaluasi tingkat kesesuaian pelamar dengan kebutuhan spesifik perusahaan.

Selain itu, pemanfaatan *Big Data* juga membantu dalam meminimalkan bias subjektif dalam proses seleksi. Dengan mengandalkan data empiris yang objektif, perusahaan dapat membuat keputusan yang lebih informasional dan obyektif. Ini tidak hanya meningkatkan akurasi dalam memilih karyawan yang tepat, tetapi juga memastikan inklusivitas dan keadilan dalam proses rekrutmen (Iwan et al., 2023).

Namun, penggunaan *Big Data* dalam rekrutmen juga menghadirkan tantangan, terutama terkait dengan privasi dan etika. Perusahaan harus mematuhi peraturan perlindungan data yang ketat dan memastikan bahwa penggunaan data tidak menimbulkan risiko atau ketidaknyamanan bagi pelamar. Penting bagi perusahaan untuk membangun sistem yang transparan dan memberikan kontrol kepada pelamar terkait penggunaan dan penyimpanan informasi mereka.

2. Analitik Data

Analitik data dalam konteks rekrutmen telah mengubah cara perusahaan memahami dan memanfaatkan informasi yang terkandung dalam aplikasi pelamar serta performa historis mereka. Dengan menggunakan teknik analitik yang canggih, perusahaan dapat menggali data dari berbagai sumber, seperti aplikasi online, tes psikometrik, dan catatan kinerja sebelumnya, untuk mengidentifikasi pola yang bermanfaat dalam proses seleksi karyawan.

Salah satu aspek penting dari analitik data adalah kemampuannya untuk mengidentifikasi pola dan tren yang muncul dari aplikasi pelamar. Ini tidak hanya mencakup aspek-aspek yang tercantum dalam CV atau surat lamaran, tetapi juga perilaku dan preferensi yang dapat dianalisis dari interaksi digital pelamar dengan platform rekrutmen (Tahir et al., 2023). Misalnya, analisis data dapat mengungkapkan pola dalam penggunaan kata kunci tertentu atau pendekatan unik dalam menjawab pertanyaan kualifikasi, yang dapat mengindikasikan tingkat minat atau kesesuaian potensial dengan budaya perusahaan.

Selain itu, analitik data juga memungkinkan perusahaan untuk mengevaluasi performa historis pelamar yang sudah bekerja di perusahaan atau dalam industri yang sama. Dengan menganalisis data kinerja mereka, seperti pencapaian dalam proyek, kehadiran, atau feedback dari rekan kerja sebelumnya, perusahaan dapat membuat prediksi yang lebih akurat tentang potensi sukses calon karyawan dalam posisi tertentu. Hal ini membantu dalam mengurangi risiko kesalahan perekrutan dan meningkatkan kemungkinan menciptakan tim yang lebih efektif dan berkinerja tinggi (Rukmana et al., 2023).

Namun, penggunaan analitik data dalam rekrutmen juga menghadirkan tantangan, terutama terkait dengan keamanan data dan privasi. Perusahaan harus memastikan bahwa pengumpulan dan penggunaan data dilakukan dengan mematuhi regulasi perlindungan data yang berlaku dan menjaga privasi pelamar. Penting bagi perusahaan untuk membangun kepercayaan dengan transparansi dalam penggunaan data serta memberikan kontrol kepada pelamar terkait akses dan pengelolaan informasi pribadi mereka.

3. Platform Rekrutmen Digital

Pemanfaatan platform rekrutmen digital seperti LinkedIn, Indeed, dan berbagai platform khusus lainnya telah mengubah cara perusahaan menjangkau dan mengelola proses rekrutmen mereka. Platform ini tidak hanya menyediakan akses luas terhadap kandidat potensial dari berbagai belahan dunia, tetapi juga menawarkan berbagai fitur untuk mempermudah pengelolaan dan seleksi karyawan.

Salah satu keunggulan utama dari platform rekrutmen digital adalah kemampuannya untuk meningkatkan visibilitas lowongan pekerjaan perusahaan. Dengan mempublikasikan lowongan secara online, perusahaan dapat mencapai audiens yang lebih luas, termasuk mereka yang aktif mencari pekerjaan dan yang pasif, yang mungkin tidak mengunjungi situs karier perusahaan secara langsung. Hal ini membuka peluang untuk menarik kandidat yang memiliki keterampilan dan pengalaman yang sesuai dengan kebutuhan spesifik perusahaan (Muktamar et al., 2023).

Selain itu, platform ini juga menyediakan alat-alat untuk mengelola proses rekrutmen dengan lebih efisien. Perusahaan dapat mengotomatisasi proses seperti pengumpulan aplikasi, penyaringan awal berdasarkan kriteria tertentu, dan penjadwalan wawancara melalui fitur integrasi dengan kalender atau sistem manajemen waktu. Ini tidak hanya menghemat waktu HR, tetapi juga memungkinkan perusahaan untuk mengelola volume besar aplikasi dengan lebih efektif.

Platform rekrutmen digital juga memfasilitasi komunikasi yang lebih mudah antara perusahaan dan pelamar. Fitur seperti pesan langsung dan notifikasi dapat digunakan untuk memberikan feedback cepat kepada pelamar, memberikan informasi tambahan tentang posisi atau proses seleksi, serta menjawab pertanyaan pelamar dengan cepat. Hal ini menciptakan pengalaman pelamar yang lebih positif dan meningkatkan citra perusahaan di mata calon karyawan.

Namun, penggunaan platform rekrutmen digital juga menuntut perhatian terhadap manajemen merek perusahaan dan responsivitas terhadap interaksi dengan pelamar. Perusahaan perlu memastikan bahwa profil perusahaan mereka di platform tersebut mencerminkan nilai-nilai perusahaan dan menarik bagi calon karyawan potensial. Selain itu, penting untuk mempertimbangkan keamanan data dan privasi pelamar dalam penggunaan platform ini, serta mematuhi regulasi perlindungan data yang berlaku.

4. Integrasi AI

Integrasi kecerdasan buatan (AI) dalam proses rekrutmen telah menjadi terobosan yang signifikan, memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam seleksi karyawan. Salah satu aplikasi utama AI adalah dalam menyaring CV secara otomatis. AI dapat diprogram untuk mengidentifikasi kata kunci yang relevan dalam CV, seperti keterampilan khusus atau pengalaman kerja yang dibutuhkan untuk posisi tertentu. Hal ini membantu HR dalam memprioritaskan pelamar yang paling sesuai dengan kriteria posisi secara lebih cepat dan efektif daripada penyaringan manual.

Selain itu, AI juga digunakan dalam melakukan wawancara virtual. Teknologi ini memungkinkan perusahaan untuk menyajikan pertanyaan standar kepada pelamar melalui platform digital, dan menggunakan AI untuk menganalisis respon pelamar secara realtime. Sistem ini dapat mengevaluasi berbagai aspek, seperti konten jawaban, bahasa tubuh, dan intonasi suara, untuk menghasilkan penilaian yang objektif tentang kemampuan dan potensi pelamar.

Penerapan AI juga memungkinkan analisis wicara yang lebih mendalam. AI dapat digunakan untuk menganalisis interaksi verbal dalam wawancara, mengidentifikasi pola bicara atau kata kunci yang mengindikasikan kemampuan komunikasi yang baik, pengetahuan teknis yang relevan, atau kemampuan analisis kritis. Ini membantu HR dalam

membuat keputusan yang lebih terinformasi dan akurat tentang kesesuaian pelamar dengan kebutuhan posisi dan budaya perusahaan (Pratama et al., 2023).

Meskipun banyak manfaatnya, integrasi AI dalam rekrutmen juga menghadapi beberapa tantangan. Perusahaan perlu memastikan bahwa sistem AI mereka didukung dengan data yang berkualitas dan algoritma yang tepat untuk menghindari bias yang tidak disengaja. Selain itu, perlu juga mempertimbangkan etika penggunaan teknologi ini, termasuk privasi pelamar dan transparansi dalam pengambilan keputusan.

5. *Virtual Reality (VR) Dan Augmented Reality (AR)*

Penerapan *Virtual Reality (VR)* dan *Augmented Reality (AR)* dalam proses rekrutmen telah membuka pintu baru untuk menguji keterampilan dan adaptabilitas pelamar dengan cara yang lebih realistis dan interaktif. VR dan AR memungkinkan perusahaan untuk menciptakan simulasi lingkungan kerja atau situasi kerja tertentu yang dapat dihadapi oleh calon karyawan, memberikan gambaran yang lebih akurat tentang bagaimana mereka akan berperforma dalam pekerjaan sehari-hari.

Salah satu keunggulan utama dari penggunaan VR dan AR adalah kemampuannya untuk memberikan pengalaman simulasi yang mendalam. Misalnya, dalam industri teknik atau manufaktur, pelamar dapat menggunakan headset VR untuk melakukan latihan virtual dalam memperbaiki mesin kompleks atau menangani situasi darurat di lingkungan pabrik. Hal ini tidak hanya menguji keterampilan teknis mereka, tetapi juga mengukur respons mereka terhadap tekanan dan situasi yang realistis.

Selain itu, VR dan AR juga digunakan untuk menguji adaptabilitas pelamar terhadap perubahan lingkungan atau tugas yang dinamis. Contohnya, dalam industri retail atau layanan pelanggan, pelamar dapat mengalami simulasi interaksi dengan pelanggan yang beragam atau situasi konflik yang membutuhkan penyelesaian cepat. Ini membantu HR dalam mengevaluasi kemampuan adaptasi dan tanggung jawab pelamar terhadap tantangan yang mungkin mereka hadapi dalam pekerjaan sehari-hari (Najjar & Oktasari, 2023).

Penerapan VR dan AR juga meningkatkan pengalaman pelamar dalam proses rekrutmen, menciptakan kesan positif terhadap perusahaan sebagai tempat kerja yang inovatif dan modern. Selain itu, teknologi ini juga membantu dalam menarik kandidat yang memiliki minat dalam teknologi canggih dan berorientasi pada pengembangan keterampilan.

Namun, penggunaan VR dan AR dalam rekrutmen juga menantang dari segi biaya dan infrastruktur yang dibutuhkan. Perusahaan perlu menginvestasikan dalam perangkat keras dan perangkat lunak yang diperlukan untuk menyediakan pengalaman VR atau AR yang berkualitas tinggi. Selain itu, diperlukan waktu dan sumber daya untuk mengembangkan simulasi yang sesuai dengan kebutuhan spesifik perusahaan.

6. *Mobile Recruiting*

Mobile recruiting telah menjadi strategi yang sangat efektif dalam memperluas jangkauan perusahaan dalam menjangkau calon karyawan potensial serta mempermudah proses rekrutmen secara keseluruhan. Dengan meningkatnya penggunaan perangkat mobile di seluruh dunia, aplikasi mobile untuk rekrutmen menawarkan kemudahan akses yang signifikan bagi pelamar dan perusahaan.

Salah satu keunggulan utama dari *mobile recruiting* adalah kemampuannya untuk memberikan akses instan kepada pelamar terhadap informasi lowongan pekerjaan dan kemudahan dalam mengirimkan aplikasi. Dengan menggunakan aplikasi mobile, pelamar dapat dengan mudah menjelajahi daftar pekerjaan yang tersedia, menerapkan posisi yang relevan, dan mengunggah dokumen aplikasi seperti CV dan surat lamaran secara langsung

dari perangkat mereka. Hal ini tidak hanya mempercepat proses aplikasi, tetapi juga meningkatkan keterlibatan pelamar yang melakukan pencarian kerja secara aktif.

Selain itu, mobile recruiting juga memfasilitasi komunikasi langsung antara perusahaan dan pelamar melalui aplikasi. Fitur pesan instan dalam aplikasi mobile memungkinkan HR untuk memberikan feedback cepat kepada pelamar, menjadwalkan wawancara atau tes, serta memberikan informasi tambahan tentang proses seleksi secara real-time. Ini menciptakan pengalaman yang lebih interaktif dan personal bagi pelamar, meningkatkan kepuasan mereka terhadap proses rekrutmen dan citra perusahaan sebagai tempat kerja yang modern dan responsive (Van Esch & Black, 2019).

Penerapan mobile recruiting juga memberikan keuntungan bagi perusahaan dalam menjangkau kandidat potensial yang menggunakan perangkat mobile sebagai sarana utama untuk mengakses informasi. Dengan demikian, perusahaan dapat menarik lebih banyak kandidat yang beragam dan berorientasi teknologi yang mungkin tidak secara aktif mencari pekerjaan melalui platform tradisional.

Namun, perusahaan juga perlu mempertimbangkan tantangan terkait dengan pengembangan dan pemeliharaan aplikasi mobile yang efektif. Ini termasuk investasi awal dalam pengembangan aplikasi, serta perlu untuk memastikan aplikasi tetap terintegrasi dengan sistem rekrutmen perusahaan dan mematuhi standar keamanan data yang ketat.

7. *Chatbots*

Penerapan chatbots dalam proses rekrutmen telah menjadi solusi efektif untuk meningkatkan interaksi antara perusahaan dan pelamar, serta memperbaiki efisiensi dalam memberikan respons dan informasi kepada calon karyawan potensial. Chatbots adalah program komputer yang dirancang untuk melakukan percakapan dengan manusia melalui pesan teks atau suara, yang digunakan dalam konteks rekrutmen untuk berbagai tujuan.

Salah satu manfaat utama dari penggunaan chatbots adalah kemampuannya untuk memberikan respons cepat kepada pelamar. Chatbots dapat diprogram untuk menjawab pertanyaan umum tentang proses rekrutmen, seperti status aplikasi, persyaratan posisi, atau jadwal wawancara, secara instan dan konsisten. Hal ini mengurangi waktu tunggu pelamar dan memastikan bahwa mereka mendapatkan informasi yang diperlukan dengan cepat, meningkatkan pengalaman pelamar secara keseluruhan.

Selain itu, chatbots juga dapat digunakan untuk memandu pelamar melalui proses aplikasi dan memberikan arahan tentang langkah-langkah berikutnya. Misalnya, chatbots dapat mengarahkan pelamar untuk mengisi formulir aplikasi, mengunggah dokumen yang diperlukan seperti CV atau surat lamaran, atau memberikan informasi tentang tes atau wawancara yang akan dilakukan. Hal ini membantu mengurangi kesalahan dalam proses aplikasi dan memastikan bahwa pelamar mengikuti langkah-langkah yang diperlukan dengan benar (Gunawan et al., 2023).

Penerapan chatbots juga membantu perusahaan dalam mengelola volume besar permintaan informasi dari pelamar. Dengan mampu menangani banyak percakapan secara simultan, chatbots memungkinkan HR untuk fokus pada tugas-tugas yang lebih strategis dan kompleks dalam proses rekrutmen. Ini mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia dan meningkatkan efisiensi operasional perusahaan secara keseluruhan.

Meskipun demikian, perusahaan perlu memastikan bahwa chatbots mereka dikonfigurasi dengan baik dan dilatih untuk mengenali dan merespons dengan tepat berbagai jenis pertanyaan dari pelamar. Pengaturan yang tepat akan memastikan bahwa

chatbots memberikan pengalaman pengguna yang baik dan memberikan informasi yang akurat sesuai dengan kebutuhan pelamar.

8. *Video Interview Platforms*

Pemanfaatan platform wawancara video telah menjadi solusi yang sangat efektif dalam proses rekrutmen modern, terutama dalam memfasilitasi wawancara jarak jauh dan meningkatkan aksesibilitas bagi pelamar dari berbagai belahan dunia. Platform ini memungkinkan perusahaan untuk mengadakan wawancara secara virtual dengan pelamar, tanpa memerlukan pertemuan langsung, yang sangat menguntungkan dalam situasi di mana pelamar dan tim rekrutmen berada di lokasi yang berbeda.

Salah satu keunggulan utama dari penggunaan platform wawancara video adalah kemudahannya dalam mengatur dan melakukan wawancara jarak jauh. Pelamar dapat diundang untuk melakukan wawancara melalui platform yang terintegrasi dengan sistem manajemen rekrutmen perusahaan, yang memungkinkan mereka untuk terlibat dalam proses seleksi tanpa perlu melakukan perjalanan fisik jauh. Ini tidak hanya menghemat waktu dan biaya perjalanan, tetapi juga memperluas cakupan perusahaan dalam menjangkau bakat global tanpa hambatan geografis.

Selain itu, platform wawancara video juga meningkatkan kualitas interaksi antara pelamar dan tim rekrutmen. Fitur-fitur seperti rekaman video, percakapan langsung, dan pertanyaan terstruktur memungkinkan HR untuk mengevaluasi kandidat dengan lebih teliti. Tim rekrutmen dapat merekam dan mengulang kembali wawancara untuk menilai aspek-aspek kunci seperti komunikasi, kemampuan analitis, dan keterampilan interpersonal, memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih baik dalam seleksi karyawan (Heiselberg & Stepińska, 2023).

Penerapan platform wawancara video juga memungkinkan perusahaan untuk menjaga konsistensi dalam proses seleksi. Pertanyaan yang sama dapat diberikan kepada setiap pelamar, memastikan bahwa evaluasi dilakukan dengan standar yang konsisten. Selain itu platform ini juga dapat diintegrasikan dengan alat analitik untuk menghasilkan data dan insight yang berguna tentang kinerja pelamar dalam wawancara, membantu HR dalam membuat keputusan yang lebih informasional dan objektif.

Namun, penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan tantangan teknis dan logistik yang terkait dengan penggunaan platform wawancara video, seperti kualitas jaringan internet yang diperlukan, keamanan data, dan kesiapan teknologi tim rekrutmen dan pelamar. Dengan memastikan bahwa infrastruktur dan pelatihan yang diperlukan tersedia, perusahaan dapat memaksimalkan manfaat dari penggunaan teknologi ini dalam mengoptimalkan proses rekrutmen mereka.

9. *Predictive Analytics Untuk Retensi Karyawan*

Penerapan analisis prediktif untuk retensi karyawan telah menjadi strategi yang semakin penting dalam manajemen sumber daya manusia modern. Teknologi ini memungkinkan perusahaan untuk menggunakan data historis dan variabel kunci untuk mengidentifikasi pola dan faktor yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap tinggal atau meninggalkan perusahaan. Dengan demikian, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah proaktif untuk mempertahankan bakat-bakat berharga dan mengurangi turnover yang mahal.

Salah satu aspek utama dari penggunaan predictive analytics adalah kemampuannya untuk menganalisis data internal perusahaan, seperti riwayat karyawan, kinerja,

kompensasi, dan pengembangan karir. Dengan mengidentifikasi pola dan tren dari data ini, perusahaan dapat mengenali faktor-faktor yang berkaitan dengan tingkat kepuasan dan komitmen karyawan. Misalnya, analisis dapat menunjukkan bahwa tingkat kompensasi yang tidak kompetitif atau kurangnya peluang pengembangan karir adalah faktor utama yang menyebabkan karyawan untuk mencari peluang lain (Kiswanto et al., 2023).

Selain itu, predictive analytics juga memungkinkan perusahaan untuk mengintegrasikan data eksternal, seperti tren industri, kondisi pasar kerja, dan faktor ekonomi yang dapat mempengaruhi keputusan karyawan. Dengan mempertimbangkan faktor-faktor ini secara holistik, perusahaan dapat mengembangkan strategi retensi yang lebih efektif dan tepat sasaran.

Penerapan predictive analytics dalam manajemen retensi karyawan juga memungkinkan HR untuk mengidentifikasi pola churn (perputaran karyawan) secara dini. Dengan menggunakan model prediktif, perusahaan dapat mengidentifikasi karyawan yang memiliki risiko tinggi untuk meninggalkan perusahaan di masa mendatang. Ini memungkinkan HR untuk mengambil tindakan preventif seperti meningkatkan komunikasi, menawarkan pelatihan pengembangan karir, atau menyusun program kompensasi yang lebih kompetitif untuk mempertahankan karyawan yang bernilai.

Namun, perusahaan perlu memperhatikan beberapa tantangan dalam penerapan predictive analytics, termasuk kebutuhan akan data yang berkualitas tinggi, perlunya penggunaan algoritma yang tepat, dan masalah privasi data. Dengan mengatasi tantangan ini dan mengadopsi pendekatan yang holistik, perusahaan dapat meningkatkan efektivitas strategi retensi karyawan mereka, memastikan keberlanjutan dan stabilitas tenaga kerja yang diperlukan untuk pertumbuhan jangka panjang.

10. Sistem Manajemen Rekrutmen (*Applicant Tracking System-ATS*)

Sistem Manajemen Rekrutmen (*Applicant Tracking System - ATS*) telah menjadi komponen krusial dalam efisiensi dan efektivitas proses rekrutmen di era digital. ATS adalah perangkat lunak yang dirancang untuk mengelola secara terpusat seluruh siklus rekrutmen, mulai dari pengumuman lowongan hingga pengelolaan aplikasi dan evaluasi kandidat.

Salah satu manfaat utama dari penggunaan ATS adalah kemampuannya untuk mengumumkan lowongan pekerjaan secara efisien. Perusahaan dapat dengan mudah menyiapkan dan mengirimkan deskripsi pekerjaan ke berbagai platform, baik itu situs web perusahaan, portal karir, atau platform media sosial. Dengan demikian, ATS memastikan bahwa informasi lowongan tersedia secara luas dan dapat diakses oleh calon karyawan potensial di berbagai lokasi geografis.

Selanjutnya, ATS memfasilitasi penerimaan aplikasi secara digital, mengurangi ketergantungan pada proses manual dan kertas. Pelamar dapat mengakses dan mengirimkan aplikasi mereka melalui platform online yang terintegrasi dengan ATS, yang tidak hanya mempercepat proses pengajuan aplikasi tetapi juga mengurangi risiko kehilangan atau kesalahan data yang umum terjadi dalam proses manual (Shileh, 2024).

ATS juga memainkan peran penting dalam menyaring dan mengevaluasi aplikasi berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sistem ini dapat diprogram untuk melakukan filtering otomatis berdasarkan kata kunci, kualifikasi pendidikan, pengalaman kerja, atau kriteria lain yang relevan dengan posisi yang tersedia. Hal ini memungkinkan HR untuk fokus pada aplikasi yang paling sesuai dengan kebutuhan

perusahaan, mempercepat waktu respon terhadap pelamar yang memenuhi syarat, dan mengoptimalkan proses seleksi.

Selain itu, ATS juga memberikan kemampuan untuk melacak kemajuan kandidat dari tahap awal aplikasi hingga pengambilan keputusan akhir. HR dapat dengan mudah memonitor dan mengelola status setiap aplikasi, menjadikan proses seleksi lebih terstruktur dan transparan. Fitur ini juga membantu dalam menjadwalkan wawancara, mengirimkan feedback kepada pelamar, dan menjaga komunikasi yang efektif antara tim rekrutmen dan kandidat.

Meskipun banyak keuntungan, implementasi ATS juga dapat menghadapi tantangan seperti biaya pengadaan dan pemeliharaan sistem, serta kebutuhan untuk pelatihan staf HR dalam penggunaan teknologi yang kompleks. Namun, manfaat jangka panjang dari meningkatkan efisiensi operasional, meningkatkan pengalaman pelamar, dan memperkuat strategi rekrutmen jangka panjang sering kali melebihi investasi awal ini

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa penggunaan rekrutmen dan seleksi online memiliki dampak positif yang signifikan terhadap efektivitas manajemen sumber daya manusia di era digital. Fokus utama pada peningkatan akurasi dalam pemilihan karyawan dan peningkatan efisiensi operasional perusahaan telah terbukti memberikan manfaat yang besar. Teknologi dalam proses rekrutmen dan seleksi tidak hanya mempermudah akses terhadap kandidat yang berkualitas, tetapi juga mengurangi waktu dan biaya yang diperlukan dalam mengelola SDM. Secara keseluruhan, pendekatan ini tidak hanya memperbaiki proses seleksi, tetapi juga meningkatkan produktivitas dan kualitas tenaga kerja yang dihasilkan.

REFERENSI

- Basuki, N. (2023). Mengoptimalkan Modal Manusia: Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Untuk Pertumbuhan Organisasi Yang Berkelanjutan. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 182-192.
- Damila, M. S., Rezeki, R., Afrida, A., & Putra, R. P. (2024). Analisis Sistem Informasi Merekrut Karyawan Berbasis Web Pada Perusahaan Pt. Erafone Artha Retailindo. *Da'watuna: Journal of Communication and Islamic Broadcasting*, 4(2), 744-758.
- Fiansi, Natsir, S., & Adda, H. W. (2023). Analysis of Auction Model for the Positions High Leaders Pratama of the State Civil Apparatus in the Government of Central Sulawesi Province. *International Journal of Management Studies and Social Science Research Analysis*, 5(2), 241-249.
- Gunawan, A., Munir, M., Wibisono, Y., & Furqon, C. (2023). Sistem Informasi Manajemen Terkini: Meningkatkan Efisiensi Dengan Kecerdasan Buatan.
- Heiselberg, L., & Stępińska, A. (2023). Transforming qualitative interviewing techniques for video conferencing platforms. *Digital Journalism*, 11(7), 1353-1364.
- Iwan, C., Putra, C. K., Zabdi, D., Boy, E. I., Chandra, M. A., & Febrianti, L. Y. (2023). Analisis Pemanfaatan Artificial Intelligence Dalam Membantu Proses Perekrutan Karyawan Perusahaan. *Jurnal Sains dan Teknologi*, 2(2), 161-168.
- Kiswanto, A., Susanto, D. R., Hikmawati, M. M., Rohman, N., & Pradini, G. (2023). Review Dampak dan Tantangan dalam Penerapan HR Analytics untuk Meningkatkan Performa Perusahaan. *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Budaya*, 9(4), 1103-1114.
- Muktamar, A., Hertina, D., Ratnaningsih, R., Syaepudin, S., Syahputra, H., Hendriana, T. I., ... & Nursanti, T. D. (2023). MSDM ERA MILENIAL: Pengelolaan MSDM yang Efektif untuk Generasi Milenial. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Najjar, S., & Oktasari, H. (2023, December). Embracing Mobile Learning In Education: Membuka Keuntungan, Menghadapi Tantangan, dan Menjelajahi Prospek Masa Depan. In *Prosiding Seminar Nasional Kemahasiswaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 74-83).

- Obermayer, N., Csizmadia, T., & Hargitai, D. M. (2022). Influence Of Industry 4.0 Technologies on Corporate Operation and Performance Management From Human Aspects. *Meditari Accountancy Research*, 30(4), 1027-1049.
- Prahendratno, A., Samsuddin, H., Paringsih, P., Wartono, T., Octadya, M. M., Nurmala, R., ... & Novel, N. J. A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Praktis Untuk Keberhasilan Organisasi*. Pt. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Pratama, A. S., Sari, S. M., Hj, M. F., Badwi, M., & Anshori, M. I. (2023). Pengaruh Artificial Intelligence, Big data dan otomatisasi terhadap kinerja SDM di Era digital. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(4), 108-123.
- Rukmana, A. Y., Rahman, R., Afriyadi, H., Moeis, D., Setiawan, Z., Subchan, N., ... & Kusuma, A. T. A. P. (2023). *PENGANTAR SISTEM INFORMASI: Panduan Praktis Pengenalan Sistem Informasi & Penerapannya*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Sanjaya, I. K. G., Hadiyat, Y., Kusuma, B. A., Agustina, I. A. S., Wardani, M. K., Terimajaya, I. W., ... & Judijanto, L. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Dan Organisasi Berkinerja Unggul*. Pt. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Sholeh, M. N. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Proyek Konstruksi*. Universitas Diponegoro.
- Sucahyowati. (2020). Peran Recrutmen Dalam Menghasilkan Sumber Daya Manusia Berkualitas Pada Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Saintara*, 4(2).
- Tahir, R., Aulia, D. I., Sunarto, S., Syahputra, H., Dewi, R., Muharam, D. D., ... & Augustie, C. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebuah Konsep dan Implementasi terhadap kesuksesan Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Van Esch, P., & Black, J. S. (2019). Factors that influence new generation candidates to engage with and complete digital, AI-enabled recruiting. *Business horizons*, 62(6), 729-739.
- Wahyudi, D. (2022). Bab V Perencanaan Karir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep Dasar Di Era Digital)*, 45.
- Wan Ibrahim, W. M. R., & Hassan, R. (2019). Recruitment Trends in The Era Of Industry 4.0 Using Artificial Intelligence: Pro And Cons. *Asian Journal Of Research In Business And Management*, 1(1)