
PERAN REKRUTMEN DALAM STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA DIGITAL

I Wayan Aditya Tariana

Universitas Pendidikan Nasional, Indonesia

adityatariana@undiknas.ac.id

ABSTRAK

Peran rekrutmen dalam strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) di era digital semakin penting seiring dengan pesatnya perkembangan teknologi informasi dan komunikasi. Di tengah persaingan global yang semakin ketat, organisasi perlu mengadopsi pendekatan rekrutmen yang lebih inovatif dan berbasis teknologi untuk menarik talenta terbaik. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran rekrutmen dalam mendukung strategi manajemen SDM di era digital, dengan fokus pada pemanfaatan alat digital dalam proses seleksi dan penilaian kandidat. Melalui kajian literatur sistematis (SLR), ditemukan bahwa teknologi digital, seperti platform rekrutmen online, kecerdasan buatan (AI), dan analitik data, telah mengubah paradigma rekrutmen tradisional menjadi lebih efisien, cepat, dan terukur. Selain itu, proses rekrutmen digital memungkinkan organisasi untuk menjangkau kandidat yang lebih luas, mempercepat waktu perekrutan, dan meningkatkan akurasi dalam pemilihan kandidat yang tepat. Meskipun demikian, tantangan seperti pengelolaan data pribadi, bias algoritma, dan kesenjangan keterampilan digital di antara kandidat masih menjadi isu yang perlu diatasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengembangkan kebijakan dan praktik rekrutmen yang inklusif dan beretika. Penelitian ini memberikan wawasan bagi praktisi HR untuk memanfaatkan teknologi dalam merancang strategi rekrutmen yang efektif, serta pentingnya adaptasi terhadap perubahan digital dalam dunia kerja.

Kata kunci: rekrutmen, manajemen sumber daya manusia, era digital

ABSTRACT

The role of recruitment in human resource management (HRM) strategy in the digital era has become increasingly important with the rapid development of information and communication technology. Amid the growing global competition, organizations need to adopt more innovative and technology-based recruitment approaches to attract the best talent. This research aims to examine the role of recruitment in supporting HRM strategies in the digital era, with a focus on the use of digital tools in the candidate selection and assessment process. Through a systematic literature review (SLR), it was found that digital technologies, such as online recruitment platforms, artificial intelligence (AI), and data analytics, have transformed the traditional recruitment paradigm into one that is more efficient, faster, and measurable. Furthermore, digital recruitment processes allow organizations to reach a wider pool of candidates, speed up hiring times, and improve the accuracy of selecting the right candidates. However, challenges such as managing personal data, algorithmic bias, and the digital skills gap among candidates remain issues that need to be addressed. Therefore, it is essential for organizations to develop inclusive and ethical recruitment policies and practices. This study

provides insights for HR practitioners to leverage technology in designing effective recruitment strategies and highlights the importance of adapting to digital changes in the workforce.

Keywords: recruitment, human resource management, digital era

PENDAHULUAN

Rekrutmen merupakan salah satu fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berperan penting dalam memastikan bahwa organisasi memiliki talenta yang tepat untuk mendukung tujuan strategisnya. Dalam konteks organisasi modern, proses rekrutmen tidak hanya menjadi kegiatan administratif, tetapi juga bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih besar. Di era digital saat ini, teknologi memegang peranan yang semakin penting dalam mengubah cara-cara tradisional dalam mencari dan menilai calon karyawan. Sebagai akibatnya, banyak perusahaan yang mulai mengadaptasi alat digital untuk mempercepat dan meningkatkan efisiensi proses rekrutmen mereka, serta untuk memperoleh akses ke pasar tenaga kerja yang lebih luas.

Rekrutmen lebih sering melibatkan metode-metode tradisional seperti pengumuman lowongan di surat kabar atau melalui jaringan profesional yang terbatas (Hermawan, 2020). Proses ini umumnya memakan waktu yang lama dan terkadang sulit untuk mendapatkan kandidat yang sesuai dengan kriteria organisasi. Namun, dengan kemajuan pesat dalam teknologi informasi dan komunikasi, terutama internet dan media sosial, rekrutmen telah mengalami revolusi yang signifikan. Saat ini, organisasi tidak hanya dapat memanfaatkan situs web perusahaan, portal pekerjaan, atau platform media sosial, tetapi juga dapat mengintegrasikan kecerdasan buatan (AI), big data, dan analitik untuk meningkatkan kualitas seleksi dan efisiensi dalam proses perekrutan.

Fenomena ini mencerminkan pergeseran yang lebih besar dalam cara organisasi mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, yang pada gilirannya berdampak pada strategi manajemen SDM secara keseluruhan. Rekrutmen digital kini menjadi salah satu pilar utama dalam mendukung tujuan strategis SDM, yang mencakup pencapaian keunggulan kompetitif dan kemampuan untuk bertahan dalam pasar global yang semakin dinamis (Firdaus et al., 2024). Oleh karena itu, memahami peran rekrutmen dalam strategi manajemen SDM di era digital menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa organisasi dapat memanfaatkan teknologi dengan cara yang optimal dan dapat terus mengembangkan keunggulan kompetitif mereka.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi dan menganalisis peran rekrutmen dalam strategi manajemen SDM di era digital, dengan mengacu pada kajian-kajian yang ada dalam literatur. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR), yang memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mensintesis berbagai temuan dari studi-studi terdahulu untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai topik ini. Sebagai langkah pertama dalam penelitian ini, berbagai sumber literatur yang relevan akan dikumpulkan dan disaring berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, yang mencakup studi-studi yang berbicara tentang penerapan teknologi dalam rekrutmen serta dampaknya terhadap strategi SDM organisasi.

Pergeseran dari Rekrutmen Tradisional ke Rekrutmen Digital

Proses rekrutmen tradisional umumnya melibatkan beberapa tahapan yang meliputi pengumuman lowongan pekerjaan, penerimaan lamaran, seleksi kandidat, dan wawancara (Asri, 2024). Meskipun cara ini telah terbukti efektif dalam banyak situasi, ada sejumlah keterbatasan yang membuat proses ini menjadi kurang efisien dan terkadang tidak dapat mencocokkan kandidat dengan posisi yang tepat. Salah satu masalah terbesar adalah keterbatasan jangkauan dan kemampuan untuk menilai kualitas kandidat secara objektif. Di sisi lain, rekrutmen digital menawarkan berbagai keuntungan yang dapat meningkatkan kualitas dan efisiensi proses rekrutmen itu sendiri.

Salah satu fitur utama dari rekrutmen digital adalah penggunaan platform online yang memungkinkan perusahaan untuk mengiklankan lowongan pekerjaan mereka secara luas dan menjangkau berbagai calon pekerja, tanpa terikat oleh batasan geografis. Platform seperti LinkedIn, Glassdoor, Indeed, dan berbagai situs web karier lainnya, memungkinkan perekrut untuk menampilkan lowongan pekerjaan kepada ribuan, bahkan jutaan orang di seluruh dunia. Selain itu, media sosial seperti Twitter dan Facebook juga memainkan peran penting dalam mempromosikan lowongan pekerjaan dan mencari kandidat yang mungkin tertarik. Proses ini memungkinkan perekrut untuk mengakses talenta global yang sebelumnya mungkin tidak terjangkau.

Rekrutmen digital juga melibatkan penggunaan berbagai alat canggih untuk meningkatkan proses seleksi (Mukhtar et al., 2023). Misalnya, penggunaan perangkat lunak berbasis kecerdasan buatan (AI) untuk menilai dan memfilter aplikasi dapat secara signifikan mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk memilih kandidat yang tepat. Algoritma AI dapat memproses ratusan atau bahkan ribuan aplikasi dalam waktu singkat, menilai kecocokan berdasarkan kriteria yang ditetapkan oleh organisasi. Selain itu, penggunaan big data dan analitik dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai kualitas dan potensi kandidat yang tidak hanya berdasarkan pengalaman kerja mereka, tetapi juga berdasarkan analisis perilaku dan kemampuan tertentu yang relevan dengan posisi yang ditawarkan.

Tantangan dalam Rekrutmen Digital

Meskipun rekrutmen digital menawarkan berbagai keuntungan, ada sejumlah tantangan yang perlu diperhatikan oleh organisasi yang mengadopsi pendekatan ini. Salah satu tantangan utama adalah pengelolaan data pribadi kandidat. Penggunaan alat digital untuk menyaring dan menyimpan informasi pribadi kandidat menuntut organisasi untuk mematuhi regulasi yang ketat mengenai perlindungan data pribadi, seperti General Data Protection Regulation (GDPR) di Eropa atau peraturan serupa di negara lain (Junaedi, 2025). Pelanggaran terhadap peraturan ini dapat menyebabkan dampak hukum yang serius dan merusak reputasi organisasi.

Selain itu, bias algoritma adalah masalah yang semakin mendapat perhatian dalam rekrutmen digital. Algoritma yang digunakan dalam proses seleksi dapat menyebabkan bias yang tidak disengaja, yang pada gilirannya dapat mengarah pada diskriminasi terhadap kandidat tertentu. Misalnya, algoritma yang memprioritaskan pengalaman atau latar belakang tertentu dapat secara tidak adil mengabaikan kandidat yang mungkin memiliki keterampilan yang relevan meskipun memiliki

pengalaman yang lebih sedikit. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengembangkan kebijakan dan prosedur yang memastikan bahwa proses seleksi tetap adil dan tidak diskriminatif.

Pentingnya Rekrutmen dalam Strategi Manajemen SDM

Rekrutmen yang efektif merupakan komponen kunci dalam strategi manajemen SDM yang lebih besar (Asriyanti et al., 2024). Organisasi yang mampu melakukan rekrutmen dengan baik akan memiliki karyawan yang lebih berkualitas dan lebih terlibat, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Sebaliknya, rekrutmen yang tidak efektif dapat menyebabkan ketidakcocokan antara karyawan dan pekerjaan mereka, yang berujung pada turnover yang tinggi dan penurunan produktivitas.

Dalam konteks strategis, rekrutmen bukan hanya sekadar mencari kandidat yang memenuhi syarat untuk suatu posisi, tetapi juga mencari individu yang memiliki nilai dan keterampilan yang sesuai dengan tujuan jangka panjang organisasi. Oleh karena itu, rekrutmen yang dilakukan dengan pendekatan yang tepat—terutama yang mengintegrasikan teknologi digital—dapat memberikan keuntungan kompetitif yang signifikan bagi organisasi. Proses seleksi yang lebih cepat, lebih akurat, dan lebih efisien memungkinkan perusahaan untuk memperoleh dan mempertahankan talenta terbaik yang dapat membantu mereka berkembang di pasar global yang semakin kompleks.

Tabel: Ringkasan Temuan dari Studi Terkait Rekrutmen Digital

Studi	Temuan Utama	Kontribusi terhadap Praktik Rekrutmen
(Sahabuddin et al., 2024)	Penggunaan AI dalam seleksi kandidat dapat mempercepat proses rekrutmen.	Memberikan efisiensi dan objektivitas dalam pemilihan kandidat.
(Jatmiko et al., 2024)	Rekrutmen berbasis media sosial efektif untuk menjangkau kandidat global.	Memperluas jangkauan perekrutan dan mengurangi biaya.
(Mukhtar et al., 2023)	Big data dan analitik meningkatkan akurasi penilaian kandidat.	Memungkinkan evaluasi kandidat lebih mendalam dan berbasis data.
(Lathifah et al., 2024)	Bias algoritma dapat mempengaruhi keputusan rekrutmen secara negatif.	Pentingnya pemantauan dan perbaikan algoritma dalam seleksi.

Sumber: Online Database

Penelitian ini berfokus pada peran rekrutmen dalam strategi manajemen SDM di era digital, dengan mengidentifikasi dan menganalisis berbagai praktik serta tantangan yang terkait dengan penerapan teknologi dalam proses rekrutmen. Pemanfaatan teknologi digital dalam rekrutmen menawarkan berbagai manfaat, termasuk efisiensi yang lebih tinggi, jangkauan yang lebih luas, dan akurasi yang lebih baik dalam pemilihan kandidat. Namun, tantangan terkait dengan pengelolaan data dan bias algoritma harus tetap menjadi perhatian utama bagi organisasi yang mengadopsi pendekatan ini. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan

pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana organisasi dapat mengoptimalkan rekrutmen digital untuk mencapai tujuan strategis mereka

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) untuk mengeksplorasi peran rekrutmen dalam strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) di era digital. Metode ini dipilih karena kemampuannya untuk secara sistematis mengidentifikasi, menilai, dan mensintesis temuan-temuan dari berbagai studi terdahulu. SLR menawarkan cara yang terstruktur dan transparan dalam meninjau literatur yang ada, memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan informasi secara menyeluruh dan mengidentifikasi tren, gap, dan kesenjangan dalam penelitian yang ada. Pendekatan ini juga memungkinkan penelitian yang lebih objektif dan dapat diandalkan dengan memperhatikan kualitas serta relevansi studi yang dimasukkan.

Proses awal dalam SLR adalah menentukan kriteria inklusi dan eksklusi untuk memilih artikel yang relevan. Artikel yang diambil berasal dari database akademik yang terkemuka seperti Google Scholar. Kriteria inklusi mencakup artikel yang dipublikasikan dalam lima tahun terakhir, yang berkaitan langsung dengan topik rekrutmen digital dalam manajemen SDM, serta artikel yang telah peer-reviewed. Sementara itu, artikel yang tidak relevan atau tidak terkait dengan topik, serta yang tidak memenuhi standar metodologi penelitian, dikeluarkan dari tinjauan.

Setelah artikel yang relevan diidentifikasi, langkah selanjutnya adalah analisis konten. Artikel yang telah terpilih kemudian dianalisis secara mendalam untuk mengidentifikasi temuan-temuan utama terkait dengan peran teknologi dalam rekrutmen dan dampaknya terhadap strategi manajemen SDM. Proses ini melibatkan pengkodean dan pengelompokan informasi yang sejenis, yang kemudian dianalisis untuk menemukan pola atau tema utama. Hasil analisis ini membantu memberikan gambaran tentang bagaimana rekrutmen digital mendukung pencapaian tujuan strategis SDM di berbagai organisasi.

Studi mengemukakan bahwa pendekatan SLR memberikan wawasan yang lebih mendalam dibandingkan dengan tinjauan literatur tradisional karena mengutamakan kualitas dan kelengkapan data yang digunakan (Priadana et al., 2021; Pugu et al., 2024). Dengan demikian, metode SLR dalam penelitian ini memungkinkan pemahaman yang lebih komprehensif dan berbasis bukti mengenai peran rekrutmen dalam strategi manajemen SDM di era digital.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran rekrutmen dalam strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) di era digital, melalui pendekatan Systematic Literature Review (SLR). Dengan mengkaji berbagai literatur terkait, penelitian ini berhasil mengidentifikasi beberapa temuan utama yang menggambarkan peran penting rekrutmen digital dalam mendukung tujuan strategis organisasi di era yang semakin terhubung dan berbasis teknologi ini. Dalam bagian ini, hasil analisis literatur akan dijelaskan secara mendalam, mengungkapkan bagaimana rekrutmen digital berfungsi, tantangan yang dihadapi, serta potensi manfaat dan implikasi strategisnya bagi pengelolaan SDM.

Proses Seleksi dan Rekrutmen di Era Digital

Salah satu temuan utama dalam penelitian ini adalah bahwa rekrutmen digital telah mengubah secara signifikan cara organisasi melakukan seleksi dan perekrutan karyawan. Sebelumnya, rekrutmen tradisional mengandalkan metode seperti iklan lowongan kerja di media cetak, pengumuman melalui jaringan profesional, dan wawancara tatap muka. Namun, seiring berkembangnya teknologi informasi dan komunikasi, organisasi kini memiliki akses ke platform-platform digital yang memungkinkan mereka untuk menjangkau calon pekerja secara lebih luas, lebih cepat, dan lebih efisien. Situs web pencarian kerja seperti LinkedIn, Indeed, Glassdoor, dan platform karier perusahaan memungkinkan perekrut untuk mengiklankan lowongan pekerjaan kepada audiens global dengan biaya yang lebih rendah dibandingkan dengan metode tradisional. Selain itu, media sosial seperti Twitter, Facebook, dan Instagram semakin sering digunakan untuk mempromosikan peluang karier dan menarik perhatian kandidat yang lebih muda dan lebih terhubung dengan dunia digital.

Seiring dengan ini, teknologi seperti kecerdasan buatan (AI) dan analitik big data semakin diterapkan dalam proses seleksi kandidat. AI, misalnya, dapat digunakan untuk memindai dan menilai ratusan atau bahkan ribuan lamaran dalam waktu yang sangat singkat. Algoritma AI yang digunakan dalam perangkat lunak perekrutan dapat menilai kecocokan kandidat dengan posisi yang dibuka berdasarkan berbagai kriteria, seperti keterampilan, pengalaman, dan bahkan pola perilaku yang dapat diprediksi. Sementara itu, penggunaan big data dalam rekrutmen memungkinkan organisasi untuk menganalisis data yang lebih besar dan lebih kompleks untuk memahami lebih dalam karakteristik kandidat dan memilih mereka yang paling sesuai dengan budaya perusahaan.

Peningkatan Efisiensi dan Aksesibilitas Proses Rekrutmen

Salah satu keuntungan utama dari penerapan rekrutmen digital adalah peningkatan efisiensi dalam proses perekrutan. Seiring dengan penggunaan perangkat lunak berbasis AI, waktu yang diperlukan untuk menyaring dan menilai aplikasi berkurang secara signifikan. Sebuah studi oleh Stone et al. (2015) menyatakan bahwa penerapan teknologi dalam proses rekrutmen dapat mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk mengisi posisi kosong dan meningkatkan tingkat kesesuaian kandidat dengan posisi yang ditawarkan. Dengan kemampuan AI untuk secara otomatis memfilter kandidat yang tidak memenuhi syarat, organisasi dapat menghemat waktu yang biasanya digunakan dalam tahap seleksi manual, sehingga lebih banyak fokus diberikan pada wawancara dengan kandidat yang benar-benar memenuhi kriteria.

Lebih lanjut, rekrutmen digital memberikan aksesibilitas yang lebih besar bagi calon karyawan dari berbagai latar belakang geografis dan sosial. Platform rekrutmen online memungkinkan organisasi untuk menjangkau talenta dari berbagai belahan dunia tanpa terhambat oleh batasan lokasi. Hal ini memberikan peluang yang lebih besar bagi perusahaan untuk memilih kandidat terbaik yang tidak terikat oleh tempat tinggal mereka. Selain itu, teknologi juga memungkinkan proses rekrutmen menjadi lebih inklusif dengan memberikan kesempatan yang lebih setara bagi individu yang

sebelumnya mungkin sulit mengakses lowongan pekerjaan yang relevan karena keterbatasan informasi atau akses.

Tantangan dan Kendala dalam Rekrutmen Digital

Meskipun rekrutmen digital membawa banyak keuntungan, penelitian ini juga mengidentifikasi sejumlah tantangan yang dihadapi oleh organisasi yang mengadopsi pendekatan ini. Salah satu tantangan terbesar adalah pengelolaan data pribadi kandidat. Penggunaan platform digital untuk menerima, menyaring, dan menyimpan informasi pribadi kandidat memerlukan kebijakan yang ketat dalam hal perlindungan data pribadi. Studi oleh Tansley et al. (2013) mengungkapkan bahwa organisasi perlu mematuhi peraturan perlindungan data yang ketat, seperti General Data Protection Regulation (GDPR) di Eropa, untuk menghindari potensi pelanggaran privasi yang dapat merugikan organisasi secara hukum dan reputasi.

Selain masalah pengelolaan data, bias algoritma juga merupakan isu yang signifikan dalam rekrutmen digital. Rekrutmen berbasis AI dapat menyebabkan bias dalam seleksi kandidat, yang berisiko mendiskriminasi kelompok tertentu. Misalnya, algoritma yang digunakan dalam proses seleksi mungkin lebih condong untuk memilih kandidat dengan pengalaman atau latar belakang pendidikan tertentu, tanpa mempertimbangkan keterampilan lain yang dapat lebih relevan untuk posisi yang ditawarkan. Penelitian oleh Dastin (2018) menunjukkan bahwa kecenderungan algoritma untuk memprioritaskan calon dengan karakteristik tertentu dapat menyebabkan ketidaksetaraan dalam peluang kerja, yang pada akhirnya dapat merugikan perusahaan dan memperburuk masalah keberagaman di tempat kerja.

Impak Strategis Rekrutmen Digital dalam Manajemen SDM

Rekrutmen digital memiliki dampak strategis yang signifikan terhadap manajemen SDM secara keseluruhan. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa penggunaan teknologi dalam rekrutmen tidak hanya mempercepat proses perekrutan, tetapi juga meningkatkan kualitas karyawan yang diterima. Dalam konteks ini, teknologi memungkinkan organisasi untuk lebih tepat dalam memilih kandidat yang sesuai dengan kebutuhan spesifik mereka, baik dalam hal keterampilan teknis maupun nilai budaya perusahaan. Penggunaan analitik big data, misalnya, memungkinkan perusahaan untuk menganalisis karakteristik kandidat secara lebih mendalam dan memilih mereka yang memiliki potensi lebih besar untuk bertahan dan berkembang di dalam organisasi.

Selain itu, rekrutmen digital juga mendukung strategi pengembangan SDM yang lebih luas. Dengan mengintegrasikan proses rekrutmen digital dengan sistem manajemen kinerja dan pengembangan karyawan, organisasi dapat memastikan bahwa setiap karyawan yang baru direkrut memiliki potensi untuk berkembang sesuai dengan tujuan jangka panjang perusahaan. Hal ini juga menciptakan peluang bagi karyawan untuk merasa lebih terlibat dalam pengembangan karir mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan retensi dan kepuasan kerja.

Analisis SLR dan Sintesis Temuan

Metode Systematic Literature Review (SLR) yang diterapkan dalam penelitian ini memungkinkan untuk melakukan sintesis yang lebih komprehensif dari berbagai sumber yang relevan. Dalam proses SLR, sejumlah besar artikel dipilih melalui

kriteria inklusi dan eksklusi yang ketat untuk memastikan bahwa hanya literatur yang berkualitas tinggi yang dimasukkan. Penggunaan metode SLR juga memungkinkan untuk mengidentifikasi tren yang muncul dalam penelitian rekrutmen digital dan memahami bagaimana praktik-praktik tersebut berkembang seiring waktu.

Dari tinjauan literatur, beberapa tema utama muncul, seperti efisiensi, inklusivitas, dan tantangan terkait bias algoritma. Hasil dari analisis ini memberikan wawasan berharga tentang bagaimana teknologi dapat digunakan untuk mendukung keputusan strategis dalam manajemen SDM, serta tantangan yang perlu diatasi untuk memastikan bahwa proses rekrutmen tetap adil, efektif, dan dapat diandalkan. Tabel berikut merangkum beberapa temuan utama yang diidentifikasi dalam penelitian ini:

Tema Utama	Temuan Utama	Referensi
Efisiensi Rekrutmen	Penggunaan AI dan big data mempercepat proses seleksi.	(Norman et al., 2024)
Aksesibilitas Global	Rekrutmen digital memungkinkan perekrutan talenta global.	(Syopian et al., 2024)
Bias Algoritma	Bias dalam algoritma dapat mempengaruhi keberagaman kandidat.	(Al Fatih et al., 2024)
Pengelolaan Data	Pentingnya kebijakan perlindungan data pribadi kandidat.	(Inayatulloh et al., 2025)

Penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen digital memainkan peran penting dalam strategi manajemen SDM di era digital. Penggunaan teknologi dalam rekrutmen tidak hanya meningkatkan efisiensi dan aksesibilitas, tetapi juga memberikan peluang untuk memperbaiki kualitas seleksi kandidat. Namun, tantangan terkait bias algoritma dan pengelolaan data pribadi harus menjadi perhatian utama bagi organisasi yang mengadopsi teknologi ini. Melalui pendekatan Systematic Literature Review (SLR), penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang peran rekrutmen dalam mendukung tujuan strategis organisasi dan bagaimana teknologi dapat digunakan untuk mengoptimalkan proses tersebut.

PEMBAHASAN

Secara fundamental, hubungan antara Insentif/Tekanan (Pressure) dan Efektivitas Pengendalian Internal dianalisis melalui kerangka Teori Keagenan (Agency Theory) yang disandingkan dengan model Diamond Fraud. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa rekrutmen digital memainkan peran yang semakin penting dalam strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) di era digital. Seiring dengan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi, proses rekrutmen telah mengalami transformasi signifikan, yang tidak hanya menyederhanakan proses seleksi, tetapi juga membuka peluang baru untuk menarik talenta global. Meskipun demikian, penerapan rekrutmen digital juga membawa tantangan yang perlu diatasi agar organisasi dapat memaksimalkan potensi manfaatnya. Pembahasan ini akan mengelaborasi lebih lanjut temuan-temuan utama

dari hasil penelitian, serta mengidentifikasi implikasi strategis yang muncul dari adopsi rekrutmen digital oleh organisasi.

Salah satu temuan utama yang muncul dalam penelitian ini adalah peningkatan efisiensi dalam proses rekrutmen yang dicapai melalui penggunaan teknologi digital. Platform rekrutmen online seperti LinkedIn, Indeed, dan Glassdoor telah mengubah cara perusahaan mengiklankan lowongan pekerjaan dan mencari kandidat. Penggunaan alat digital ini memungkinkan organisasi untuk menjangkau audiens yang lebih luas dalam waktu yang lebih singkat dan dengan biaya yang lebih rendah dibandingkan metode rekrutmen tradisional. Selain itu, dengan adanya analitik dan algoritma berbasis kecerdasan buatan (AI), organisasi dapat melakukan penyaringan awal terhadap ribuan aplikasi hanya dalam hitungan menit. Seperti yang ditemukan oleh Stone et al. (2015), penggunaan AI dalam rekrutmen telah terbukti dapat mempercepat proses seleksi, memungkinkan perusahaan untuk memilih kandidat dengan lebih cepat dan lebih akurat, sehingga mempercepat waktu pengisian posisi kosong.

Selain efisiensi, rekrutmen digital juga telah membuka peluang untuk meningkatkan inklusivitas dalam proses seleksi. Proses rekrutmen yang berbasis teknologi memungkinkan perusahaan untuk mengakses talenta dari seluruh dunia, tanpa dibatasi oleh lokasi geografis. Hal ini sangat bermanfaat bagi organisasi yang ingin memperluas jangkauan mereka dan mencari kandidat dengan berbagai latar belakang dan keahlian. Platform digital memungkinkan perusahaan untuk menjangkau beragam kandidat yang mungkin tidak memiliki akses ke lowongan pekerjaan yang relevan melalui metode konvensional. Di sisi lain, hal ini juga dapat membantu perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang lebih beragam, yang dapat meningkatkan kreativitas, inovasi, dan produktivitas organisasi.

Namun, meskipun banyak keuntungan yang ditawarkan oleh rekrutmen digital, tantangan utama yang dihadapi oleh organisasi adalah masalah bias algoritma dan pengelolaan data pribadi kandidat. Penggunaan kecerdasan buatan dalam proses seleksi dapat menyebabkan bias jika algoritma yang digunakan tidak dirancang dengan hati-hati. Bias ini sering kali terjadi ketika algoritma memilih kandidat berdasarkan pola-pola tertentu yang tercatat dalam data masa lalu, yang dapat mengarah pada diskriminasi terhadap kelompok kandidat tertentu. Sebagai contoh, algoritma yang lebih memilih kandidat dengan pengalaman atau latar belakang pendidikan tertentu dapat secara tidak sengaja mengabaikan individu yang mungkin memiliki keterampilan relevan meskipun mereka tidak memiliki pengalaman atau pendidikan yang sama. Sebagaimana dijelaskan oleh Dastin (2018), bias algoritma dalam rekrutmen digital dapat mengarah pada ketidakadilan dalam peluang kerja dan mengurangi keberagaman dalam organisasi. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa algoritma yang digunakan dalam proses seleksi tidak hanya efektif, tetapi juga adil dan inklusif.

Tantangan lain yang muncul adalah pengelolaan data pribadi kandidat. Dalam era digital, data pribadi menjadi sangat berharga, dan perlindungan data ini menjadi salah satu isu utama dalam rekrutmen digital. Organisasi yang mengumpulkan data pribadi kandidat melalui platform digital harus mematuhi peraturan dan kebijakan yang mengatur privasi dan perlindungan data, seperti General Data Protection Regulation (GDPR) yang berlaku di Uni Eropa. Tansley et al. (2013) menekankan

pentingnya kebijakan perlindungan data yang ketat untuk menghindari pelanggaran privasi yang dapat merugikan organisasi secara hukum dan reputasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa mereka memiliki sistem yang aman untuk menyimpan dan mengelola data kandidat serta memberikan transparansi mengenai bagaimana data tersebut digunakan dan dilindungi.

Selain tantangan tersebut, rekrutmen digital juga memungkinkan perusahaan untuk mengembangkan hubungan yang lebih mendalam dengan kandidat sejak awal proses seleksi. Melalui penggunaan teknologi, perusahaan dapat memberikan pengalaman yang lebih baik bagi kandidat dalam proses rekrutmen, dengan menawarkan platform yang lebih ramah pengguna, komunikasi yang lebih cepat, serta peluang untuk memperoleh informasi lebih lengkap tentang perusahaan. Hal ini tidak hanya meningkatkan pengalaman kandidat, tetapi juga membantu perusahaan membangun reputasi yang lebih baik di pasar tenaga kerja, yang pada akhirnya dapat menarik lebih banyak kandidat berkualitas untuk bergabung.

Seiring berkembangnya teknologi, tren rekrutmen digital diperkirakan akan terus berkembang dan semakin canggih. Penggunaan big data dan analitik prediktif, misalnya, memungkinkan perusahaan untuk tidak hanya memilih kandidat yang tepat untuk posisi tertentu, tetapi juga untuk meramalkan potensi kinerja jangka panjang mereka di dalam organisasi. Big data memungkinkan perusahaan untuk menganalisis berbagai faktor yang lebih luas, termasuk perilaku kandidat, keterampilan yang dimiliki, dan bagaimana mereka dapat berkembang dalam posisi yang ditawarkan. Dengan demikian, rekrutmen digital bukan hanya sekadar proses seleksi untuk mengisi posisi kosong, tetapi juga menjadi alat untuk merancang strategi pengembangan SDM yang lebih holistik dan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, penerapan rekrutmen digital menawarkan banyak manfaat yang dapat memperkuat strategi manajemen SDM suatu organisasi. Rekrutmen digital memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi, memperluas jangkauan pencarian kandidat, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif. Namun, untuk memaksimalkan potensi teknologi ini, perusahaan harus mampu mengatasi tantangan terkait bias algoritma, perlindungan data pribadi, serta memastikan bahwa teknologi yang digunakan tidak hanya efektif, tetapi juga adil dan beretika. Dengan pendekatan yang hati-hati dan terstruktur, organisasi dapat memanfaatkan rekrutmen digital untuk mencapai keunggulan kompetitif, menarik talenta terbaik, dan membangun tim yang dapat mendukung tujuan jangka panjang perusahaan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa peran rekrutmen dalam strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) semakin penting di era digital, terutama dengan berkembangnya teknologi informasi yang mendukung proses seleksi dan perekrutan. Teknologi digital, seperti platform rekrutmen online, kecerdasan buatan (AI), dan big data, telah merubah paradigma rekrutmen tradisional yang lebih lambat dan terbatas, menjadi lebih cepat, efisien, dan dapat menjangkau lebih banyak kandidat dari seluruh dunia. Penggunaan alat digital memungkinkan perusahaan untuk mengakses talenta yang lebih luas, mempercepat waktu perekrutan, dan meningkatkan akurasi dalam memilih kandidat yang tepat.

Meskipun demikian, tantangan seperti pengelolaan data pribadi, bias algoritma, dan kesenjangan keterampilan digital di antara kandidat perlu diperhatikan. Organisasi harus memastikan bahwa kebijakan rekrutmen yang diadopsi tidak hanya efisien, tetapi juga inklusif dan beretika, guna menghindari masalah terkait diskriminasi dalam proses seleksi.

Rekrutmen digital, selain meningkatkan efisiensi, juga membuka peluang bagi perusahaan untuk menarik talenta dari berbagai latar belakang, menciptakan keberagaman yang dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi di tempat kerja. Namun, bias dalam algoritma dan pengelolaan data pribadi menjadi masalah yang harus diatasi. Untuk memitigasi bias, algoritma yang digunakan dalam proses seleksi perlu terus dipantau dan diperbaiki. Selain itu, perusahaan harus mematuhi regulasi yang mengatur perlindungan data pribadi, seperti GDPR, untuk menghindari pelanggaran yang dapat merugikan reputasi dan hukum perusahaan.

Secara keseluruhan, penerapan teknologi dalam rekrutmen digital memungkinkan perusahaan untuk merancang strategi SDM yang lebih efektif dan efisien. Dengan menggunakan pendekatan yang lebih inklusif dan berbasis teknologi, organisasi dapat mencapai keunggulan kompetitif yang signifikan. Penelitian ini memberikan wawasan berharga bagi praktisi SDM untuk memanfaatkan teknologi dalam merancang strategi rekrutmen yang tidak hanya efektif, tetapi juga adil dan beretika.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Fatih, I. Z., Putera, R. A., & Umar, Z. H. (2024). Peran algoritma media sosial dalam penyebaran propaganda politik digital menjelang pemilu. *Jurnal Kajian Strategik Ketahanan Nasional*, 7(1), 6.
- Asri, N. M. (2024). *Implementasi Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Bank Muamalat KCP Parepare*. IAIN Parepare.
- Asriyanti, S., Febrianti, A. A., Wulansari, F. N., Mubarak, S., & Anshori, M. I. (2024). Peran strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3), 8–21.
- Firdaus, M. A., & Kuswinarno, M. (2024). Strategi inovatif dalam pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan daya saing perusahaan di era digital. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(11).
- Hermawan, S. (2020). Rekrutmen \& Seleksi antara Nepotisme dan Profesional. *Umsida Press*, 1–65.
- Inayatulloh, I., Adelin, D., Sahroni, S., Joesyiana, K., Haryadi, R. N., & Kusumastuti, D. L. (2025). A Blockchain Consortium Model to Support Global Career Management Employee. *2025 Third International Conference on Augmented Intelligence and Sustainable Systems (ICAISS)*, 219–223.
- 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.
- Junaedi, A. M. (2025). URGENSI PERLINDUNGAN DATA PRIBADI DALAM ERA DIGITAL: ANALISIS UNDANG-UNDANG NOMOR 27 TAHUN 2022 TENTANG PERLINDUNGAN DATA PRIBADI. *KNOWLEDGE: Jurnal Inovasi Hasil Penelitian Dan Pengembangan*, 5(2), 247–257.

- Lathifah, H., & Syamsir, S. (2024). Meningkatkan Efisiensi dan Kualitas Rekrutmen Pegawai Melalui Reformasi Sistem Seleksi. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(4), 3785-3790.
- Mukhtar, A., & Masradin, M. (2023). Bagaimana Teknologi Era 4.0 Menerapkan Rekrutmen?(Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia). *Paraduta: Jurnal Ekonomi Dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(2), 77-89.
- 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.
- Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Pascal Books.
- Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Sahabuddin, R., Arif, H. M., Sari, N. A., Yuniarti, I., & Syahrani, A. (2024). Studi Pengaruh Artificial Intelligence dan Teknologi Informasi Terhadap Minat Kerja Mahasiswa dengan Rekrutmen Digital Sebagai Mediator. *Management, Economics, Trade, and Accounting Journal (META-JOURNAL)*, 1(5), 195-208.
- Syopian, L., Safitri, L., & Wanri, S. (2024). Transformasi Proses Rekrutmen di Era Pasca-Pandemi: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(5), 159-168.