

## PERAN TEKNOLOGI INFORMASI DALAM PROSES REKRUTMEN PADA PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA

Jatmiko<sup>1\*</sup>, M. Faih Kholqy Syams<sup>2</sup>, Nisa Awal<sup>3</sup>

Universitas Pamulang, Indonesia

Email: [miko79.jm@gmail.com](mailto:miko79.jm@gmail.com), [m.fatihkholqsyams@gmail.com](mailto:m.fatihkholqsyams@gmail.com), [nisaawalia999@gmail.com](mailto:nisaawalia999@gmail.com)

### Abstrak

Dalam era digital yang terus berkembang pesat, teknologi informasi memiliki peran yang semakin penting dalam hampir setiap aspek kehidupan, termasuk dunia bisnis dan manajemen sumber daya manusia. Dengan kemajuan teknologi, perusahaan-perusahaan modern tidak hanya memanfaatkan alat dan sistem untuk meningkatkan operasional bisnis, tetapi juga memperbaiki strategi perencanaan sumber daya manusia (SUMBER DAYA MANUSIA). Pada dasarnya, perencanaan Sumber Daya Manusia adalah bagian integral dari manajemen bisnis yang bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang tepat pada tempat yang tepat dan waktu yang tepat juga. Dengan adopsi teknologi informasi, perencanaan Sumber Daya Manusia tidak hanya menjadi lebih efisien, tetapi juga lebih adaptif dan terkini dalam menghadapi tuntutan pasar yang berubah dengan cepat. Rekrutmen merupakan salah satu aspek terpenting dari manajemen SUMBER DAYA MANUSIA, karena menentukan siapa yang akan bergabung dengan organisasi dan berkontribusi terhadap visi dan misi perusahaan. Dalam hal ini, teknologi informasi memegang peranan sentral dalam memperluas jangkauan rekrutmen, meningkatkan efisiensi pengelolaan lamaran, serta memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih terinformasi. Hasil studi menunjukkan bahwa teknologi informasi telah membantu perusahaan dalam meningkatkan efisiensi, mengurangi bias, dan memperluas jangkauan pencarian kandidat.

Kata kunci: *Teknologi Informasi, Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen*

### Abstract

In the digital era which continues to develop rapidly, information technology has an increasingly important role in almost every aspect of life, including the world of business and human resource management. With advances in technology, modern companies not only utilize tools and systems to improve business operations, but also improve human resource (HR) planning strategies. Basically, Human Resource planning is an integral part of business management which aims to ensure that the organization has the right human resources at the right place and at the right time. With the adoption of information technology, Human Resources planning not only becomes more efficient, but also more adaptive and current in facing rapidly changing market demands. Recruitment is one of the most important aspects of HR management, because it determines who will join the organization and contribute to the company's vision and mission. In this case, information technology plays a central role in expanding the reach of recruitment, increasing the efficiency of application management, and enabling more informed decision making. The study results show that information technology has helped companies in increasing efficiency, reducing bias, and expanding search reach candidate.

Keywords: *Information Technology, Human Resources Planning, Recruitment*

## PENDAHULUAN

Teknologi informasi memiliki peran penting dalam perencanaan sumber daya manusia di berbagai organisasi dan perusahaan. Teknologi informasi sangat berperan

dalam pengolahan data sumber daya manusia secara cepat dan efisien. Dengan sistem teknologi informasi yang tepat, informasi terkait karyawan seperti keterampilan, pengalaman, dan kinerja dapat diakses dan dianalisis untuk membantu pengambilan keputusan strategis tentang rekrutmen, promosi, dan pengembangan karyawan. Sistem teknologi informasi dapat mendukung pengelolaan kinerja karyawan dengan memfasilitasi penilaian kinerja, penetapan tujuan, dan pelacakan kemajuan. Hal ini memungkinkan manajer untuk memberikan umpan balik yang konstruktif dan membuat keputusan tentang insentif, promosi, atau pengembangan keterampilan. Teknologi informasi dapat mendukung program pelatihan dan pengembangan karyawan dengan menyediakan platform e-learning, pelacakan progres belajar, dan evaluasi hasil pelatihan. Sistem teknologi informasi memungkinkan perencanaan dan pengelolaan gaji, tunjangan, dan kompensasi lainnya dengan akurat dan efisien. Dengan menggunakan analisis data dan kecerdasan buatan, teknologi informasi dapat membantu organisasi untuk memprediksi kebutuhan sumber daya manusia di masa depan, memantau tren karyawan, dan memberikan wawasan untuk memandu keputusan perencanaan sumber daya manusia. Teknologi informasi memungkinkan organisasi untuk mengelola proses rekrutmen dan seleksi dengan lebih efektif. Sistem manajemen rekrutmen dapat membantu memfilter pelamar, menjadwalkan wawancara, dan melacak tahap seleksi.

## **METODE**

Metode yang digunakan adalah studi literatur. Studi literatur merupakan pendekatan yang mengkaji berbagai sumber informasi yang relevan seperti artikel jurnal, buku, laporan dan dokumen lainnya untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif mengenai topik yang sedang diteliti. Konteksnya yaitu penerapan teknologi informasi dalam proses rekrutmen pada perencanaan sumber daya manusia. Kami mengidentifikasi dan menganalisis berbagai sumber yang relevan dengan topik tersebut. Proses ini melibatkan pencarian sistematis dalam basis data ilmiah, penelaahan abstrak dan proses perencanaan sumber daya manusia yang sesuai berdasarkan kriteria relevansi dan kualitas. Studi literatur ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai topik yang diteliti serta mengidentifikasi peluang yang muncul dalam penerapan teknologi informasi dalam proses rekrutmen pada perencanaan sumber daya manusia.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Sistem Informasi**

Sistem Informasi menurut Jeperson Hutahaeen (2018: 13) ialah suatu sistem di dalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengelolaan transaksi harian, mendukung operasi, bersifat manajerial, dan kegiatan strategi dari suatu

organisasi dan menyediakan pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang dibutuhkan. Sedangkan menurut Marimin et al (2016:18), sistem informasi adalah merupakan suatu komponen yang saling berhubungan dengan proses penciptaan dan penyampaian informasi dalam perusahaan, yang memproses input berupa sumber data, kemudian diproses dengan komponen hardware, software, dan brainware dan menghasilkan informasi sebagai output. Dari pernyataan para ahli, dapat disimpulkan bahwa sistem informasi adalah suatu sistem yang terdiri dari elemen-elemen yang saling terkait dan berinteraksi untuk mengumpulkan, menyimpan, memproses, mengambil, dan menyebarkan informasi dalam suatu organisasi. Tujuan utamanya adalah untuk mendukung pengambilan keputusan, pengelolaan operasional, dan analisis dalam suatu entitas, seperti perusahaan, institusi, atau organisasi.

## 2. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari alur proses manajemen dalam menentukan pergerakan sumber daya manusia perusahaan, dari posisi saat ini menuju posisi yang diinginkan di masa depan (Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2011: 44). George Milkovich dan Paul C. Nystrom dalam Suwatno dan Donni Juni Priansa menyatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia merupakan proses peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan yang menjamin perusahaan mempunyai kesesuaian jumlah karyawan, penempatan karyawan secara benar, waktu yang tepat, yang secara otomatis lebih bermanfaat (Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2011: 45). Perencanaan sumber daya manusia merupakan bagian dari alur proses manajemen dalam menentukan pergerakan sumber daya manusia perusahaan, dari posisi saat ini menuju posisi yang diinginkan dimasa depan. Dengan demikian, keberhasilan perencanaan sumber daya manusia akan ditentukan oleh ketepatan pemilihan strategi dalam merancang pemberdayaan sumber daya manusia perusahaan dan memprediksi kebutuhan dimasa depan sesuai dengan dinamika pertumbuhan dan perkembangan bisnis perusahaan. Dengan melakukan perencanaan sumber daya manusia ini, manajemen berusaha untuk mendapatkan orang yang tepat, dalam jumlah yang tepat, pada tempat yang tepat dan pada saat yang tepat serta manajemen berusaha untuk melakukan hal-hal yang menghasilkan kepuasan maksimum jangka panjang baik bagi organisasi maupun individu.

## 3. Peranan Teknologi Informasi Pada Perencanaan Sumber Daya Manusia

Sistem teknologi informasi dapat mengotomatisasi banyak tugas administratif terkait sumber daya manusia, seperti pengelolaan data karyawan, pengelolaan absensi, dan proses rekrutmen. Hal ini memungkinkan tim sumber daya manusia

untuk fokus pada tugas-tugas strategis dan mengurangi beban kerja administratif. penggunaan sistem teknologi informasi dalam proses rekrutmen pada perencanaan sumber daya manusia membantu organisasi dalam meningkatkan efisiensi, akurasi, dan efektivitas dalam mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan bisnis yang diinginkan. Penggunaan teknologi informasi dalam proses perencanaan sumber daya manusia khususnya dalam rekrutmen dapat membantu organisasi mengidentifikasi dan memilih kandidat terbaik dengan lebih efisien, menghemat waktu, dan meminimalkan biaya yang terkait dengan proses rekrutmen. Sistem teknologi informasi dapat digunakan untuk melacak setiap tahap proses rekrutmen, termasuk status pelamar, jadwal wawancara, dan hasil penilaian. Hal ini ternyata dapat membantu memastikan bahwa setiap langkah diproses dengan benar dan tepat waktu. Peranan teknologi informasi dalam proses rekrutmen pada perencanaan sumber daya manusia dapat membantu mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja berdasarkan proyeksi pertumbuhan bisnis, perubahan struktur organisasi, atau tuntutan proyek tertentu. Dalam analisis ini, pertimbangkan jenis keterampilan, pengalaman, dan karakteristik lain yang diperlukan untuk posisi yang akan diisi.

#### 4. Peranan Teknologi Informasi Dalam Proses Rekrutmen Pada Perencanaan Sumber Daya Manusia

Rekrutmen adalah serangkaian proses yang dilakukan untuk mencari pelamar kerja dengan kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan organisasi guna memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang direncanakan organisasi (Sinambela, 2017: 120). Tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan organisasi dari berbagai sumber sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik. Tujuan berikutnya adalah dalam rangka memenuhi prinsip rekrutmen *the right man, on the right place, at the right time*. Kontribusi Teknologi informasi mengubah sistem rekrutmen dalam perusahaan dari proses konvensional menjadi media *online*. Melalui rekrutmen akan diperoleh karyawan yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi, sebagaimana telah direncanakan sebelumnya. Proses Rekrutmen dalam perencanaan sumber daya manusia dengan menggunakan teknologi informasi merupakan suatu pendekatan modern yang memanfaatkan berbagai alat dan *platform digital* untuk mempermudah dan mempercepat proses perekrutan karyawan. Dengan memanfaatkan teknologi informasi dalam proses Rekrutmen, perusahaan dapat menghemat waktu, meningkatkan efisiensi, mengurangi biaya, dan meningkatkan pengalaman kandidat. Selain itu, memungkinkan perusahaan untuk memanfaatkan analisis data untuk pengambilan

keputusan yang lebih baik dalam rekrutmen dan perencanaan sumber daya manusia secara keseluruhan.

Berikut adalah beberapa peran penting dari teknologi informasi dalam proses Rekrutmen:

a. Pengumuman Posisi dan Penyebaran Informasi

Teknologi informasi memungkinkan perusahaan untuk mempublikasikan iklan lowongan kerja secara online melalui situs web, platform media sosial, dan portal karir. Memanfaatkan *job boards* dan aggregator untuk mencapai lebih banyak kandidat potensial.

b. Aplikasi Online dan Pengelolaan Lamaran

Calon karyawan dapat mengajukan lamaran secara *online* melalui formulir aplikasi yang disediakan di situs web perusahaan atau platform rekrutmen khusus. Sistem Manajemen Aplikasi membantu mengelola dan menyaring lamaran sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan.

c. Seleksi Awal dan Penyaringan Kandidat

Teknologi informasi dapat membantu dalam penggunaan algoritma kecerdasan buatan dan analisis data untuk melakukan penyaringan awal berdasarkan kriteria tertentu, seperti pengalaman, keterampilan, atau pendidikan. Sistem Manajemen Aplikasi memungkinkan pencocokan otomatis antara kualifikasi kandidat dan persyaratan posisi.

d. Wawancara dan Evaluasi Kandidat

Wawancara video atau platform konferensi web memungkinkan tim perekrutan untuk melakukan wawancara jarak jauh, menghemat waktu dan biaya perjalanan. Penggunaan tes dan evaluasi online dapat membantu mengukur keterampilan dan kemampuan kandidat.

e. Pemeriksaan Referensi dan Latar Belakang

Teknologi informasi memungkinkan pemeriksaan referensi dan latar belakang dilakukan secara elektronik atau menggunakan platform verifikasi latar belakang.

f. Manajemen dan Kolaborasi Tim

Sistem Manajemen Rekrutmen (ATS) memungkinkan tim perekrutan untuk bekerja secara kolaboratif, melacak kemajuan seleksi, dan berbagi catatan terkait kandidat. Penggunaan alat kolaborasi seperti email, pesan instan, dan sistem manajemen tugas mempermudah koordinasi antar anggota tim.

g. Analisis Data dan Pelaporan

Teknologi informasi memungkinkan pengumpulan dan analisis data yang kuat terkait dengan metrik rekrutmen, seperti waktu rata-rata untuk mengisi posisi, rasio penolakan, dan sumber kandidat terbaik. Pelaporan

otomatis memungkinkan tim HR untuk memantau kinerja rekrutmen secara real-time dan membuat keputusan berdasarkan data.

h. Pengalaman Kandidat yang Ditingkatkan

Melalui teknologi informasi, kandidat dapat mengakses informasi tentang perusahaan dan proses rekrutmen dengan mudah melalui situs web dan portal rekrutmen. Kandidat juga dapat menerima pembaruan dan umpan balik melalui email atau pesan otomatis.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ahuja dan Gupta (2019), penerapan teknologi informasi dalam proses rekrutmen dalam perencanaan sumber daya manusia dapat memberikan manfaat yang signifikan seperti meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam proses rekrutmen serta dapat membantu menghindari terjadinya bias dan diskriminasi dalam proses tersebut. Teknologi informasi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam proses rekrutmen dalam perencanaan sumber daya manusia, mempercepat waktu respon terhadap aplikasi calon karyawan, serta mempermudah penyaringan dan pemrosesan data calon karyawan. Teknologi informasi juga dapat meningkatkan akurasi dalam pengukuran dan penilaian keterampilan serta kemampuan calon karyawan. Hamdan (2019), menjelaskan dalam hasil penelitian, teknologi informasi yang digunakan untuk perekrutan, tes keterampilan online, dan wawancara video akan menjadi tema dominan untuk teknologi sumber daya manusia yang menggantikan penyaringan tradisional. Selanjutnya, menurut Dragush & Pranaj (2021), rekrutmen menggunakan jejaring sosial lebih cepat dibandingkan dengan metode tradisional. Perekrut akan menggunakan teknologi informasi untuk mendapatkan wawasan mendalam tentang kebutuhan bakat, memahami di mana dan cara mencari kandidat, mengurangi aktivitas yang memakan waktu seperti penyaringan secara manual resume, dan mengidentifikasi kandidat yang tepat dari kumpulan pelamar yang besar dan beragam, oleh karena itu memberi organisasi keunggulan bakat yang kompetitif.

Proses rekrutmen dalam perencanaan sumber daya manusia banyak mengalami perubahan seiring dengan penerapan teknologi informasi. Teknologi informasi telah membawa berbagai inovasi dalam proses rekrutmen pada perencanaan sumber daya manusia seperti situs web perusahaan, *Job board*, media sosial, *video conference*, tes online dan analisis data untuk mengevaluasi kinerja calon karyawan. Keuntungan penggunaan teknologi informasi dalam proses rekrutmen pada perencanaan sumber daya manusia adalah efisiensi waktu dan biaya. Teknologi informasi memungkinkan perusahaan untuk menghemat waktu dan biaya dalam proses rekrutmen seperti biaya pemasangan iklan pekerjaan dan pengelolaan dokumen. Selain itu, penggunaan sosial media dan teknologi pencarian dapat memperluas jangkauan dan mempermudah

pencarian calon karyawan. Penggunaan teknologi informasi juga membantu perusahaan untuk mendapat calon karyawan yang lebih banyak dan beragam. Situs web perusahaan dan *job board* dapat menjangkau karyawan dari berbagai latar belakang dan lokasi. Penggunaan teknologi informasi juga dapat meningkatkan efektivitas proses rekrutmen. Tes online dan analisis data dapat memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai kemampuan dan keterampilan calon karyawan teknologi informasi juga membantu dalam menyaring dan memperluas calon karyawan dengan cepat dan efisiensi.

## KESIMPULAN

Teknologi informasi adalah suatu teknik untuk mengumpulkan, menyiapkan, menyimpan, memproses, mengumumkan, menganalisis, dan menyebarkan informasi. Teknologi informasi dalam rekrutmen bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, mengurangi biaya, memperluas jangkauan pencarian bakat, meningkatkan pengalaman kandidat, dan memastikan pemilihan karyawan yang lebih tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi. Penggunaan teknologi informasi seperti platform rekrutmen online, basis data kandidat, dan dapat meningkatkan efisiensi proses rekrutmen dengan mempercepat identifikasi, penilaian, dan pemilihan. Teknologi informasi sangat membantu pada proses penyaringan dan pencocokan calon karyawan yang lebih tepat antara kebutuhan posisi dengan profil kandidat, sehingga meningkatkan kemungkinan memilih individu yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Platform teknologi informasi memungkinkan organisasi untuk menjangkau kandidat potensial dari skala global, memperluas cakupan pencarian bakat tanpa batasan geografis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Farida, S. I. (2021). Manajemen sumber daya manusia.
- Frisdayanti, A. (2019). Peranan Brainware Dalam Sistem Informasi Manajemen. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 1(1), 60-69.
- Haryadi, R. N., Utarinda, D., Poetri, M. S., & Sunarsi, D. (2023). Peran Teknologi Informasi dalam Meningkatkan Pembelajaran Bahasa Inggris. *Jurnal Informatika Utama*, 1(1), 28-35.
- Hidayatullah, S., Prasetya, D. A., Purnomo, D. A., & Rachmawati, I. K. (2023). *HOT FIT Model Pengembangan Sistem Informasi*. uwais inspirasi indonesia.
- Hutabarat, I. R., & Sihotang, J. I. (2017). Analisa dan Perancangan Sistem Rekrutmen Online (E-Recruitment) Berbasis Web pada PT Bravo Security Indonesia. *TeIka*, 7(2), 25-36.
- Hutahaean, J. (2015). *Konsep sistem informasi*. Deepublish.
- Informasi, 1(1), 70-78.
- Lesmana, L. S., Putra, F., & Yandani, E. (2021). Rancang Bangun Sistem Informasi Lowongan Kerja Berbasis WEB. *Jurnal Ilmiah Teknologi Informasi Asia*, 14(2), 119-124.

- Mardiah, N. (2017). Penerapan teknologi dan pengaruhnya terhadap rekrutmen pada lembaga perbankan islam. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2(2), 167-175.
- Mustafa, A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi.
- Putri, N. D. (2019). Implementasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dalam Kegiatan Rekrutmen Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem*
- Saifullah, M. (2018). Analisis Perencanaan Rekrutmen Sumber Daya Manusia (SUMBER DAYA MANUSIA) Pada Bni Syariah Kantor Cabang Bana Aceh.
- Susilawati, B. (2018). Rancang Bangun Sistem Informasi Lowongan Pekerjaan Berbasis Web. *Jurnal Cendikia*, 16(2 Oktober), 135-139.
- Widajanti, E. (2007). Perencanaan Sumberdaya Manusia yang Efektif: Strategi Mencapai Keunggulan Kompetitif. *Jurnal ekonomi dan kewirausahaan*, 7(2).
- Zaky, M. (2021). Penerapan teknologi informasi dalam proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(2), 112-123.