

## Strategi Rekrutmen yang Efektif di Era Digitalisasi: *Systematic Literature Review*

Rustini<sup>1</sup>, Muhammad Ali Anwari<sup>2</sup>, Muhammad Bahrurrozi<sup>3</sup>, Nabila Ainun Salsabila<sup>4</sup>, Indra Ferdian Anggara<sup>5</sup>, Nia Aprilia Bisari<sup>6</sup>

<sup>1,2,3,4,5,6</sup> Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Jombang Jawa Timur, Indonesia

Korespondensi: [bahrurrozi55@gmail.com](mailto:bahrurrozi55@gmail.com)

---

### Informasi Artikel

#### Riwayat artikel:

Diterima Januari 03<sup>th</sup>, 2026

Direvisi Januari 24<sup>th</sup>, 2026

Diterima Februari 04<sup>th</sup>, 2026

---

#### Kata kunci:

Rekrutmen digital; sumber daya manusia; digitalisasi; *systematic literature review*; strategi rekrutmen.

---

### ABSTRAK

Transformasi digital telah membawa perubahan signifikan dalam praktik rekrutmen sumber daya manusia (SDM) di berbagai organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis strategi rekrutmen yang efektif di era digitalisasi melalui pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR). Sumber data diperoleh dari 13 artikel ilmiah bereputasi yang dipublikasikan pada periode 2021–2025 dan diakses melalui Google Scholar serta SINTA. Proses seleksi literatur dilakukan menggunakan metode PRISMA dengan kriteria inklusi dan eksklusi yang ketat. Hasil kajian menunjukkan bahwa strategi rekrutmen digital yang efektif meliputi pemanfaatan media sosial, platform rekrutmen daring, *Applicant Tracking System* (ATS), kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence*), wawancara video, serta analitik data. Penerapan teknologi digital terbukti meningkatkan efisiensi waktu, memperluas jangkauan kandidat, meningkatkan objektivitas seleksi, serta memperbaiki pengalaman kandidat (*candidate experience*). Namun demikian, tantangan seperti keamanan data, kesiapan sumber daya manusia, dan biaya implementasi masih menjadi perhatian utama. Penelitian ini memberikan kontribusi konseptual dan praktis bagi pengembangan strategi rekrutmen SDM yang adaptif dan berdaya saing di era digital.



© 2025 Para Penulis. Diterbitkan oleh Riset Anak Bangsa. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

Rekrutmen dan seleksi karyawan merupakan proses krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang berdampak langsung pada kinerja organisasi. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi dapat menarik, menyeleksi, dan mempekerjakan individu yang paling sesuai untuk mengisi posisi yang dibutuhkan. Efektivitas proses rekrutmen dan seleksi sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan yang direkrut dapat memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Teknologi telah mengubah cara perusahaan melakukan rekrutmen dan seleksi karyawan. Dengan adanya teknologi, perusahaan dapat menjangkau calon karyawan yang lebih luas, menghemat waktu, dan mengurangi biaya proses rekrutmen. Teknologi juga memungkinkan pengumpulan dan analisis data yang lebih baik, sehingga membantu pengambilan keputusan yang lebih tepat dalam seleksi karyawan. Perekrutan karyawan adalah proses penting bagi perusahaan mana pun karena secara langsung berdampak pada berbagai aspek kesuksesan organisasi. Praktik rekrutmen yang efektif tidak hanya memastikan pemilihan individu yang berkualitas dan kompeten, tetapi juga berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Sitanggang, 2023). Proses rekrutmen memainkan peran penting dalam membentuk tenaga kerja dan mempengaruhi perilaku dan produktivitas karyawan (Septiana, 2023). Selain itu, praktik rekrutmen sangat penting untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berbakat, yang sangat penting untuk pengembangan bisnis yang berkelanjutan (Yue, 2021).

Di era digitalisasi yang terus berkembang pesat, kemajuan teknologi informasi telah mengubah pandangan berbagai industri secara signifikan. Transformasi ini tidak hanya berdampak pada model bisnis, tetapi juga fungsi-fungsi internal organisasi, termasuk Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam rekrutmen dan seleksi karyawan. Pemanfaatan teknologi menjadi keharusan bagi perusahaan yang ingin tetap relevan dan kompetitif di pasar global. Munculnya internet dan berbagai platform digital telah merefungsi proses rekrutmen dan seleksi ini. Proses ini disebut juga *e-recruitment* atau rekrutmen daring yang memanfaatkan alat perangkat lunak dan platform berbasis internet untuk mengelola setiap tahap perekrutan. Penggunaan kecerdasan buatan memungkinkan proses otomatisasi pemindaian lamaran dan kualifikasi calon karyawan. Data besar (*big data*) memungkinkan perusahaan

untuk menganalisis lebih dalam tentang profil kandidat, perilaku, dan preferensi mereka dari berbagai sumber seperti media sosial. Internet of Things memperluas koneksi digital, memungkinkan menemukan orang yang berbakat melalui platform daring. Penggunaan teknologi dalam rekrutmen Era Digitalisasi memberikan potensi untuk merevolusi cara perusahaan mengidentifikasi dan memilih bakat. Namun, perubahan ini juga menuntut adaptasi dan tanggung jawab dalam memastikan bahwa teknologi digunakan secara etis, akurat, dan dalam harmoni dengan strategi Manajemen SDM yang lebih luas.

Strategi rekrutmen di era digital penting untuk efisiensi, kualitas talenta, dan keunggulan kompetitif dengan memanfaatkan teknologi (ATS, AI, media sosial) untuk menjangkau kandidat lebih luas, mempercepat proses, menghemat biaya, dan meningkatkan pengalaman kandidat (Candidate Experience), serta membangun *employer branding* kuat agar relevan dan menarik talenta terbaik di pasar kerja yang dinamis. Penelitian ini berangkat dari permasalahan utama mengenai bagaimana organisasi dapat menerapkan strategi rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia (SDM) yang efektif di tengah pesatnya perkembangan era digitalisasi. Perubahan teknologi informasi telah menggeser praktik rekrutmen konvensional menuju pemanfaatan platform digital, kecerdasan buatan, media sosial, dan sistem informasi rekrutmen. Namun demikian, belum semua organisasi mampu mengoptimalkan teknologi tersebut secara strategis dan terintegrasi. Oleh karena itu, kajian ini memfokuskan diri pada identifikasi dan analisis strategi rekrutmen digital yang efektif berdasarkan temuan-temuan empiris dari berbagai penelitian terdahulu yang relevan. Sejalan dengan permasalahan tersebut, tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memetakan strategi rekrutmen serta seleksi SDM yang efektif di era digitalisasi melalui pendekatan *Systematic Literature Review*. Penelitian ini tidak hanya menginventarisasi berbagai bentuk penerapan teknologi digital dalam proses rekrutmen, tetapi juga menelaah efektivitasnya dalam meningkatkan efisiensi, objektivitas, jangkauan kandidat, serta kualitas pengambilan keputusan dalam seleksi SDM. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran komprehensif mengenai praktik rekrutmen digital yang telah terbukti berhasil diterapkan pada berbagai konteks organisasi.

Kebaruan dari penelitian ini terletak pada upaya sintesis sistematis terhadap literatur terkini (periode 2021–2025) yang secara khusus berfokus pada strategi rekrutmen digital berbasis pendekatan kualitatif. Melalui penggunaan metode PRISMA dalam *Systematic Literature Review*, penelitian ini menghadirkan pemetaan strategis yang lebih terstruktur mengenai pemanfaatan teknologi digital dalam rekrutmen SDM, sekaligus mengidentifikasi tantangan dan faktor pendukung efektivitasnya. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat teoretis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, manfaat praktis bagi organisasi dalam merancang strategi rekrutmen yang adaptif, serta manfaat akademik sebagai referensi dan landasan bagi penelitian selanjutnya.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR), yaitu pendekatan penelitian yang dilakukan melalui proses identifikasi, analisis, evaluasi, dan interpretasi secara sistematis terhadap hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik kajian. Melalui metode ini, peneliti menelaah dan menyeleksi artikel ilmiah secara terstruktur untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif serta menjawab pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan. Triandini et al. (2019) menegaskan bahwa pelaksanaan SLR harus dilakukan secara sistematis dengan mengikuti tahapan yang jelas dan terukur. Sejalan dengan itu, Kitchenham dan Charters (2007) dalam Latifah dan Ritonga (2020) menyatakan bahwa SLR merupakan rangkaian proses identifikasi, penilaian, serta analisis bukti penelitian yang bertujuan untuk mensintesis temuan-temuan ilmiah secara objektif dan terarah.

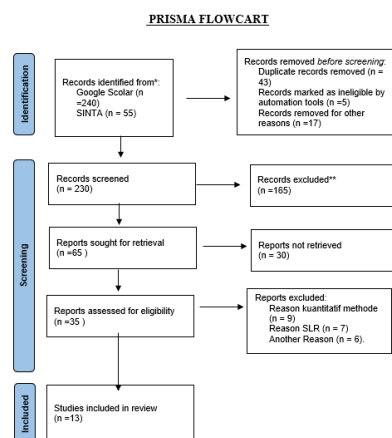
Proses penelusuran literatur dan pengumpulan data, penelitian ini menggunakan Google Scholar dan SINTA sebagai sumber data utama karena keduanya menyediakan akses luas terhadap jurnal ilmiah, artikel, dan publikasi akademik yang relevan dengan topik rekrutmen di era digitalisasi. Pencarian literatur dilakukan menggunakan kata kunci yang spesifik untuk memastikan kesesuaian dengan pertanyaan penelitian. Populasi data penelitian terdiri atas 15 jurnal yang dipublikasikan dalam rentang waktu 2021–2025, yang dipilih berdasarkan kriteria inklusi ketat guna merepresentasikan perkembangan terbaru dan relevan di bidang rekrutmen digital. Jurnal-jurnal yang dianalisis berfokus pada strategi rekrutmen digital yang efektif dan menggunakan pendekatan kualitatif, sehingga memungkinkan pemahaman yang mendalam, kontekstual, serta eksploratif terhadap fenomena yang

dikaji. Seluruh artikel terpilih selanjutnya dianalisis secara sistematis untuk mengidentifikasi temuan-temuan utama terkait strategi rekrutmen digital yang diterapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Kriteria seleksi data dalam penelitian ini ditetapkan melalui kriteria inklusi dan eksklusi untuk menjamin relevansi dan kualitas literatur yang dianalisis. Kriteria inklusi meliputi jurnal atau artikel ilmiah terakreditasi yang dipublikasikan pada rentang tahun 2021–2025, berfokus pada strategi rekrutmen digital yang efektif, menggunakan metode penelitian kualitatif, serta bersumber dari Google Scholar dan jurnal terindeks SINTA 1–4. Adapun kriteria eksklusi mencakup jurnal atau artikel yang diterbitkan sebelum tahun 2021, publikasi dalam bentuk bab buku, tesis, disertasi, atau laporan teknis, penelitian yang tidak membahas pemanfaatan teknologi digital dalam rekrutmen, penelitian dengan metode kuantitatif maupun *Systematic Literature Review* (SLR), serta artikel yang tidak tersedia dalam bentuk teks lengkap (*full text*).

Kriteria seleksi data dalam penelitian ini ditetapkan melalui kriteria inklusi dan eksklusi untuk menjamin relevansi dan kualitas literatur yang dianalisis. Kriteria inklusi meliputi jurnal atau artikel ilmiah terakreditasi yang dipublikasikan pada rentang tahun 2021–2025, berfokus pada strategi rekrutmen digital yang efektif, menggunakan metode penelitian kualitatif, serta bersumber dari Google Scholar dan jurnal terindeks SINTA 1–4. Adapun kriteria eksklusi mencakup jurnal atau artikel yang diterbitkan sebelum tahun 2021, publikasi dalam bentuk bab buku, tesis, disertasi, atau laporan teknis, penelitian yang tidak membahas pemanfaatan teknologi digital dalam rekrutmen, penelitian dengan metode kuantitatif maupun *Systematic Literature Review* (SLR), serta artikel yang tidak tersedia dalam bentuk teks lengkap (*full text*).

Penelitian ini menggunakan metode PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-Analyses). Jurnal yang diperoleh dari Google scholar sebanyak 240 dan SINTA 55 jurnal. Kata kunci yang digunakan adalah “Rekrutmen di Era Digitalisasi”. Dari 295 jurnal tersebut jurnal dengan publikasi antara tahun 2021-2025 sebanyak 230 jurnal. Bersarkan topik strategi rekrutmen digital yang efektif diterapkan sebanyak 65 jurnal. Menggunakan metode kualitatif 13 jurnal.cart



Ekstraksi data dalam SLR (*Systematic Literature Review*) menggunakan metode manual yaitu dengan membaca artikel yang telah lolos seleksi dan mengisi formulir ekstraksi secara manual. Ekstraksi data terdiri dari penulis jurnal, judul, tahun publish, metode penelitian, penerbit, sumber jurnal dan hasil utama jurnal.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Tinjauan Teoritis

Rekrutmen merupakan salah satu fungsi strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan penting dalam menentukan kualitas dan keberlanjutan organisasi. Rekrutmen dipahami sebagai rangkaian proses pencarian, penarikan, dan pemilihan calon tenaga kerja yang memiliki kompetensi, pengetahuan, dan sikap kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pelaksanaan rekrutmen yang efektif menuntut adanya kejelasan spesifikasi jabatan, ketepatan sumber perekrutan, serta mekanisme seleksi yang objektif dan transparan agar organisasi dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing (Hasibuan, 2011; Handoko, 2001).

Perkembangan teknologi informasi telah mendorong terjadinya digitalisasi dalam berbagai aspek pengelolaan organisasi, termasuk dalam praktik manajemen sumber daya manusia. Digitalisasi dipahami sebagai proses transformasi sistem kerja dari pendekatan manual menuju sistem berbasis teknologi digital yang terintegrasi dan terotomatisasi. Dalam konteks SDM, digitalisasi mencakup pemanfaatan sistem informasi SDM, kecerdasan buatan, dan analitik data untuk meningkatkan efisiensi, akurasi, serta kecepatan pengambilan keputusan. Transformasi ini juga berdampak pada perubahan peran fungsi SDM yang tidak lagi terbatas pada aktivitas administratif, tetapi berkembang menjadi mitra strategis dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi (Aagaard et al., 2019; Nadkarni & Prügl, 2021).

Seiring dengan proses digitalisasi tersebut, strategi rekrutmen mengalami pergeseran menuju pemanfaatan berbagai platform digital. Organisasi semakin banyak menggunakan media sosial, platform rekrutmen daring, *Applicant Tracking System* (ATS), kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence*), serta wawancara berbasis video dalam proses pencarian dan seleksi tenaga kerja. Strategi rekrutmen digital ini memungkinkan organisasi untuk memperluas jangkauan kandidat, mempercepat proses seleksi, menekan biaya rekrutmen, serta meningkatkan pengalaman pelamar (*candidate experience*). Selain itu, penggunaan teknologi digital berkontribusi dalam mengurangi subjektivitas dan meningkatkan konsistensi penilaian dalam proses seleksi SDM (Williams & Sawyer, 2019; Haag & Keen, 2018).

Efektivitas penerapan rekrutmen digital tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi yang digunakan, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal organisasi. Faktor-faktor tersebut meliputi karakteristik organisasi, kesiapan dan kompetensi sumber daya manusia, sistem penilaian kinerja, serta lingkungan eksternal seperti dinamika pasar tenaga kerja dan regulasi. Budaya organisasi juga memiliki peran penting dalam mendukung keberhasilan digitalisasi, khususnya dalam menciptakan keterbukaan terhadap perubahan, kolaborasi, serta keselarasan antara nilai organisasi dan pemanfaatan teknologi (Steers, 1995).

Meskipun menawarkan berbagai manfaat, penerapan rekrutmen berbasis digital juga menghadirkan sejumlah tantangan yang perlu dikelola secara cermat. Tantangan tersebut meliputi kebutuhan investasi teknologi yang relatif tinggi, risiko keamanan dan privasi data, kesenjangan keterampilan digital di kalangan sumber daya manusia, serta tuntutan kepatuhan terhadap aspek etika dan regulasi. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk merancang strategi rekrutmen digital yang komprehensif dan berkelanjutan agar pemanfaatan teknologi tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga menjamin keadilan, transparansi, dan akuntabilitas dalam pengelolaan sumber daya manusia (Kadir, 2018; Sutarman, 2019).

### Hasil Seleksi Artikel

Hasil penelitian SLR dalam penelitian Strategi yang efektif di era digitalisasi dari hasil PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Review) adalah sebagai berikut:

N O	PENULIS	JUDUL	T A H U N	METODE PENELITIAN	PENERBIT DAN SUMBER JURNAL	HASIL TEMUAN
1	Fahmi Afifah, Budi Harto	Strategi Rekrutmen Digital Untuk Memahami Peran Platform Online Dalam Mencari dan Menarik	2024	Pendekatan kualitatif, dengan menganalisis data dari wawancara mendalam dengan para profesional HR, serta review	Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran. Google Scholar	Penggunaan media sosial, website karir, personalisasi email, video dan konten interaktif merupakan strategi rekrutmen digital yang mempengaruhi keputusan generasi milenial untuk melamar pekerjaan dan untuk menentukan

		Talenta Digital		literatur terkini yang relevan.		elemen strategi yang paling signifikan dalam menarik minat pelamar. Penggunaan video dan konten interaktif paling efektif dengan 90% mempengaruhi pelamar. Hal ini menggambarkan bahwa elemen yang lebih interaktif dan personal, memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap keputusan milenial untuk melamar pekerjaan.
2	Didin Wahidin, Okke Rosmalad, Janaenah	Implementasi Artificial Intelligence dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi: Studi Kasus pada PT Saripetejo Sukabumi	2 0 2 4	Menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus	Jurnal Indragiri Penelitian Multidisiplin . Google Scholar	Implementasi AI meningkatkan efisiensi proses rekrutmen hingga 60% dengan akurasi pencocokan kandidat sebesar 75%. Penelitian mengungkap bahwa keberhasilan integrasi AI memerlukan pendekatan holistik yang memperhatikan aspek teknologi, etika, dan pengembangan sumber daya manusia. Temuan memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam memahami transformasi digital pada praktik rekrutmen kontemporer.
3	Mariyatul Kiptiyah	Krisis Kualitas Tenaga Pendidik di Era Disrupsi: Transformasi Strategi Rekrutmen dan Seleksi sebagai Solusi Peningkatan Mutu	2 0 2 5	Pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus di MTs YPI Darul Huda Belitang OKU Timur.	Jurnal Manajemen dan Pendidikan Agama Islam. Google Scholar	Melalui penerapan sistem rekrutmen berbasis kompetensi dan teknologi, seperti e recruitment dan assessment online, mampu meningkatkan objektivitas, transparansi, dan efisiensi proses seleksi. Transformasi ini memperkuat profesionalitas tenaga pendidik dan

						meningkatkan mutu lembaga pendidikan agar lebih adaptif terhadap tantangan era digital.
4	Deradjat Mahadi Sasongko, Suci Ro'nauly Sirait	Strategi Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia	2 0 2 5	Pendekatan kualitatif deskriptif dan analisis data sekunder	Jurnal Studi Interdisipliner Perspektif. Google Scholar	Strategi rekrutmen dan seleksi yang efektif harus adaptif terhadap perubahan dinamika pasar tenaga kerja maupun perkembangan teknologi, mengutamakan penilaian berbasis kompetensi, integritas, dan budaya organisasi, serta menjaga pengalaman kandidat melalui proses yang adil dan efisien. Penelitian merekomendasikan penguatan employer branding, penggunaan sistem pelacakan pelamar (ATS), dan evaluasi berkelanjutan sebagai langkah strategis untuk mendukung keberhasilan rekrutmen dan seleksi dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi.
5	NK Nikita Putri Adnyani, Ni Wayan Sumetri, I Gusti Ngurah Sanjaya	Analisis Rekrutmen Karyawan Melalui Media Online Pada Ini Vie Hospitality	2 0 2 5	Penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, dokumentasi, dan wawancara terhadap karyawan yang memiliki pemahaman mengenai topik yang dikaji	Business and Investment Review (BIREV). Google Scholar	Penggunaan media online sebagai sarana utama dalam proses rekrutmen memberikan dampak positif yang signifikan terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan rekrutmen. Platform seperti Jobstreet Express, Indeed, Glints, HHRMA, LinkedIn, serta media sosial seperti Instagram dan Facebook, terbukti mampu menjangkau

						pelamar dari berbagai daerah, bahkan di luar Bali. Hal ini memperluas cakupan pencarian kandidat dan meningkatkan peluang perusahaan untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.
6	Alyya Fadia Dwitarinik, Bambang Iskandriawan	Efektivitas Alat Digital dalam Menekan Mismatch Rekrutmen Entry-level: Studi Kasus di Industri Outsourcing	2 0 2 5	Pendekatan studi kasus tunggal (single case study) dengan integrasi data kuantitatif dan kualitatif untuk mengevaluasi efektivitas fitur auto-screening dan strategi penargetan audiens pada platform digital rekrutmen dalam mengurangi mismatch dan menurunkan Cost per Accepted Applicant (CPA).	Factory Jurnal industri, manajemen dan rekayasa sistem industry. Google Scholar	Glints, dengan fitur penyaringan otomatis dan segmentasi usia muda, menghasilkan CPA yang lebih rendah dan tingkat kesesuaian kualifikasi pelamar yang lebih tinggi dibandingkan JobStreet yang cenderung menjangkau pelamar overqualified. Temuan ini menegaskan bahwa pemanfaatan alat digital yang tepat dapat meningkatkan efisiensi rekrutmen, mengurangi mismatch, dan menekan beban administratif dalam proses seleksi awal. Studi ini berkontribusi pada pengembangan strategi rekrutmen berbasis data yang adaptif di sektor tenaga kerja operasional.
7	Nasywa Salsabila, Hery Pudjoprastyono	Utilization of Digital Technology in Employer branding as a Recruitment Strategy at PT Victory International Futures	2 0 2 5	metodologi studi kasus kualitatif	Jati Emas (Jurnal Aplikasi Teknik dan Pengabdian Masyarakat). Google Scholar	Peningkatan interaksi digital sebesar 50% dalam dua minggu setelah konten pertama dirilis melalui media sosial seperti Instagram dan Whatsapp. Interaksi online yang aktif, termasuk pesan langsung dan komentar, berhasil membangun komunikasi dua arah

						dan meningkatkan ketertarikan kandidat.
8	Muhammad Wifqi Aupal Maulana, Fajar Nugraha	Penerapan Sistem Informasi Rekrutmen Karyawan Sebagai Upaya Digitalisasi Proses SDM di CV King EV Kabupaten Kudus	2 0 2 5	Metode pelaksanaan meliputi sosialisasi, pelatihan, penerapan, pendampingan, dan evaluasi serta pengembangan system.	Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat	Perancangan system rekrutmen karyawan berbasis web dengan pendekatan Waterfall, implementasi menggunakan PHP dan MySQL. menunjukkan bahwa sistem yang dikembangkan mampu mempercepat proses administrasi rekrutmen, meningkatkan akurasi pengelolaan data pelamar, serta mempermudah komunikasi antara pelamar dan pihak HRD. Selain itu, sistem ini mendukung transparansi, efisiensi kerja, dan meningkatkan citra profesional perusahaan di mata calon karyawan.
9	Muhammad Khoirun Nasirin, Muhammad Nasiruddi, Abdul Wahid	Manajemen Sumber Daya Insani Berbasis Teknologi: Inovasi Dalam Rekrutmen dan Retensi Karyawan	2 0 2 5	Penelitian Kualitatif	TIJAROTA NA: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Syariah	Pemanfaatan Artificial Intelligence (AI) dan alat digital dalam proses rekrutmen dapat meningkatkan efisiensi dan objektivitas dalam seleksi kandidat, serta mempercepat waktu pengambilan keputusan. Teknologi ini juga mengurangi bias dalam proses pemilihan, menciptakan kesempatan yang lebih adil bagi semua pelamar (Ahmad, 2020).
10	Muhammad Wahyu Rizqi, Ika Korika Swasti	Implementasi Pemanfaatan Media Sosial Instagram Dalam Proses	2 0 2 4	Pendekatan kualitatif	Jurnal EKBIS (Ekonomi & Bisnis) Politeknik	Dalam kurun waktu satu minggu, perusahaan berhasil mendapatkan lebih dari 20 pelamar. Strategi rekrutmen

		Rekrutmen di B21 Digital Printing			Piksi Ganesha	melalui Instagram dapat memberikan hasil yang signifikan dalam waktu singkat. efektif dalam menarik perhatian pelamar kerja, terutama dari Generasi milenial dan Gen Z.
11	Latifah Tasliyatuadiyah, Kamdan	Optimalisasi Proses Rekrutmen Melalui Canva dan Pengolahan Data Karyawan pada Divisi HR PT Valdo Sumber Daya Mandiri	2 0 2 5	pendekatan partisipatif dan kolaboratif	JURNAL PENGABDIAN MASYARAKAT BHINNEKA	Penggunaan aplikasi Canva dan sistem pengelolaan data yang lebih terstruktur, memberikan dampak positif yang nyata. Implementasi ini tidak hanya mempercepat proses rekrutmen dan meningkatkan akurasi data, tetapi juga turut mendukung peningkatan kualitas sumber daya karyawan. Efektivitas tiga platform utama – Instagram, OLX, dan Indeed menunjukkan bahwa Indeed menjadi kanal rekrutmen yang paling dominan dan produktif.
12	Steven Brian Kenneth Hutomo, Idfi Setyaningrum, Mintarti Ariani, Joshi Maharani Wibowo	Social Media Leveraging for Industrial E-Recruitment: A Study of PT. Boga Inti.	2 0 2 4	Kualitatif berbasis studi kasus	EKUILNOM I: Jurnal Ekonomi Pmbangunan	Penggunaan aplikasi Instagram dan fitur-fiturnya seperti Instagram-Ads dan platform lowongan kerja seperti aplikasi Glints atau platform perangkat lunak EVA memiliki tingkat efektivitas tertentu karena menyediakan sistem rekrutmen yang mudah, spesifikasi dan batasan regional berdasarkan kebutuhan perusahaan sehingga pelamar kerja dapat menyaring klasifikasi yang ditawarkan oleh perusahaan sesuai dengan kondisi pelamar kerja.

13	Ahmad Firdaus	Implementasi Artificial Intelligence dalam Rekrutmen: Manfaat dan Tantangan di Industri 4.0	2 0 2 4	Pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus eksploratif	<i>J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains). Sinta 3</i>	penerapan Artificial Intelligence (AI) dalam proses rekrutmen di era Industri 4.0 memberikan berbagai manfaat, termasuk peningkatan efisiensi, akurasi penyaringan, dan peningkatan pengalaman kandidat. Pengelolaan data kandidat yang lebih efektif dan membantu mengurangi bias dalam penilaian.
----	---------------	---	------------------	---	--	---

### Deskripsi Artikel

Pertama, (Afifah & Harto, 2024) judul jurnal “Strategi Rekrutmen Digital Untuk Memahami Peran Platform Online Dalam Mencari Dan Menarik Talenta Digital”. Penelitian ini membahas faktor strategi rekrutmen terhadap keputusan generasi milenial untuk melamar pekerjaan. Penggunaan Media sosial, Website karir, Personalisasi email dan pesan serta Penggunaan video dan konten interaktif. Dari faktor-faktor tersebut yang paling efektif adalah penggunaan video dan konten interaktif memiliki pengaruh sebesar 90%. Hal ini menggambarkan pentingnya mengadopsi strategi rekrutmen digital yang inovatif dan berorientasi pada pengalaman pengguna untuk menarik talenta.

Kedua, (Nur Fadillah et al., 2025) dengan judul Implementasi *Artificial Intelligence* dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi : Studi Kasus pada PT Saripetejo Sukabumi. Melalui integrasi algoritma canggih, teknologi AI secara signifikan meningkatkan efisiensi dan objektivitas seleksi kandidat, mengurangi waktu proses hingga 60% dengan akurasi pencocokan kompetensi mencapai 75%. Sistem AI yang dikembangkan meliputi empat komponen utama: penyaringan kandidat, analisis kompetensi, penilaian psikometrik, dan wawancara virtual cerdas. Penelitian mengungkap bahwa keberhasilan implementasi bergantung pada pendekatan holistik yang memperhatikan aspek teknologi, etika, dan pengembangan sumber daya manusia. Transformasi ini tidak sekadar adopsi teknologi, melainkan paradigma baru dalam rekrutmen yang mengoptimalkan potensi kecerdasan buatan dan kedalaman intuisi manusia.

Ketiga, (Mariatul Kiptiyah, 2025) dengan judul artikel Krisis Kualitas Tenaga Pendidik di Era Disrupsi: Transformasi Strategi Rekrutmen dan Seleksi sebagai Solusi Peningkatan Mutu. Melalui penerapan sistem rekrutmen berbasis kompetensi dan teknologi, seperti e recruitment dan assessment online, mampu meningkatkan objektivitas, transparansi, dan efisiensi proses seleksi. Transformasi ini memperkuat profesionalitas tenaga pendidik dan meningkatkan mutu lembaga pendidikan agar lebih adaptif terhadap tantangan era digital.

Keempat, (Derajat Mahadi Sasongko, 2025) Penelitian ini membahas strategi rekrutmen dan seleksi yang efektif dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan keunggulan kompetitif organisasi di era globalisasi. Strategi rekrutmen dan seleksi yang efektif harus adaptif terhadap perubahan dinamika pasar tenaga kerja maupun perkembangan teknologi, mengutamakan penilaian berbasis kompetensi, integritas, dan budaya organisasi, serta menjaga pengalaman kandidat melalui proses yang adil dan efisien. Penelitian merekomendasikan penguatan employer branding, penggunaan sistem pelacakan pelamar (ATS), dan evaluasi berkelanjutan sebagai langkah strategis untuk mendukung keberhasilan rekrutmen dan seleksi dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi.

Kelima, (Adnyani et al., 2025). Hasil hari penelitian ini membahas Proses rekrutmen melalui media online yang dilakukan oleh Ini Vie Hospitality telah berjalan secara sistematis. Perusahaan memanfaatkan platform digital yaitu Glints, In deed, HHRMA, LinkedIn, Jobstreet Express, serta media sosial (Instagram, facebook) untuk mempublikasikan lowongan pekerjaan. Proses rekrutmen ini dimulai dari analisis kebutuhan tenaga kerja, job posting, menentukan sumber dan metode rekrutmen,

screening, interview, offering, dan penempatan kerja, yang menunjukkan bahwa tahapan rekrutmen telah dilaksanakan secara baik dan terstruktur. Efektivitas rekrutmen karyawan melalui media online dalam pelaksanaannya telah efektif dilakukan, dilihat dari jumlah pelamar yang banyak, efisiensi biaya, dan waktu pelaksanaan, dalam hal mana rekrutmen melalui media online ini memungkinkan perusahaan menjangkau pelamar lebih luas, mempercepat proses penyebaran informasi lowongan, dan menghemat biaya.

Keenam, Penelitian oleh (Dwitariniki & Iskandriawan, 2025) studi ini menganalisis kinerja Glints dan JobStreet sebagai solusi alternatif. Hasilnya menunjukkan bahwa Glints terbukti menjadi platform paling efektif untuk rekrutmen entry-level. Sistem penyaringan otomatisnya dan segmentasi audiens yang menargetkan kandidat muda menghasilkan CPA yang relatif rendah ( $\pm$ Rp 1.029) dan tingkat kesesuaian kualifikasi pelamar yang sangat tinggi (58,2% pelamar diterima). Keberhasilan ini secara signifikan mengurangi mismatch dan beban administratif screening manual, mempercepat proses rekrutmen massal. Pemilihan platform digital rekrutmen harus disesuaikan secara strategis dengan karakteristik posisi yang dibutuhkan dan segmentasi audiens yang ditargetkan. Pemanfaatan alat digital dengan fitur penyaringan otomatis dan penargetan yang spesifik sangat krusial dalam meningkatkan efisiensi rekrutmen, mengurangi mismatch, dan mengoptimalkan biaya. Studi ini memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan outsourcing dan industri padat karya dalam merancang strategi rekrutmen berbasis data yang lebih adaptif, efisien, dan efektif dalam mengatasi tantangan mismatch kualifikasi di pasar tenaga kerja digital.

Ketujuh, Penelitian oleh (Salsabila & Pudjoprastyono, 2025). Perusahaan PT Victory International Futures mengadopsi strategi employer branding yang memanfaatkan teknologi digital secara ekstensif. Perusahaan ini secara proaktif menggunakan media sosial, sosialisasi peluang karir dalam webinar, dan memfasilitasi keterlibatan online yang interaktif, sehingga membentuk persepsi positif sebagai tempat kerja yang modern, inklusif, dan fleksibel. Perusahaan ini mengadopsi strategi employer branding yang memanfaatkan teknologi digital secara ekstensif dan proaktif menggunakan media sosial, sosialisasi peluang karir dalam webinar, dan memfasilitasi keterlibatan online yang interaktif, sehingga membentuk persepsi positif sebagai tempat kerja yang modern, inklusif, dan fleksibel. Dampak jangka panjang dari strategi digital ini tidak hanya mencakup efisiensi proses rekrutmen, tetapi juga pembentukan organisasi.loyalitas karyawan melalui kesesuaian nilai antara individu dan budaya.

Kedelapan, penelitian oleh (Muhammad Wifqi Aufal maulana, 2025) dilakukan di CV King EV Kabupaten Kudus, hasilnya menunjukkan bahwa Sistem Informasi Rekrutmen Karyawan Berbasis Web mampu meningkatkan efisiensi dan transparansi proses rekrutmen. Waktu rekrutmen menjadi lebih singkat dan tingkat kesalahan administrasi menurun secara signifikan dibandingkan metode manual sebelumnya. Pendekatan partisipatif yang melibatkan pihak HRD secara langsung dalam tahap analisis kebutuhan, implementasi, dan pelatihan terbukti efektif dalam memastikan sistem sesuai dengan kebutuhan mitra serta mudah dioperasikan secara mandiri. Penerapan sistem berbasis web juga memberikan nilai tambah yang signifikan, antara lain pengelolaan data pelamar yang lebih aman, laporan digital secara real-time, serta peningkatan citra profesional perusahaan di mata calon pelamar. Meskipun demikian, sistem yang dikembangkan masih memiliki beberapa keterbatasan, seperti belum terintegrasinya fitur wawancara daring dan tes psikologis otomatis. Fitur-fitur tersebut dapat dikembangkan pada tahap selanjutnya agar sistem menjadi lebih komprehensif dan adaptif terhadap kebutuhan industri.

Kesembilan, (Nasirin et al., 2025) hasil penelitian membahas pemanfaatan Artificial Intelligence (AI) dan alat digital dalam proses rekrutmen dapat meningkatkan efisiensi dan objektivitas dalam seleksi kandidat, serta mempercepat waktu pengambilan keputusan. Teknologi ini juga mengurangi bias dalam proses pemilihan, menciptakan kesempatan yang lebih adil bagi semua pelamar(Ahmad, 2020). Penggunaan HR analytics dan gamifikasi terbukti efektif dalam meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja karyawan, yang akhirnya berdampak positif pada retensi karyawan(Maulana & Al Azhar, 2023). Namun, tantangan signifikan muncul terkait dengan biaya awal investasi dan kebutuhan untuk perubahan budaya organisasi agar pentingnya teknologi dapat diintegrasikan secara seimbang dengan pengelolaan SDI konvensional (Shiddiq et al., 2022). Organisasi juga harus memikirkan cara untuk menjaga keamanan data saat menerapkan sistem yang berbasis teknologi. Ketika karyawan berbagi informasi pribadi melalui sistem informasi manajemen,

perlindungan terhadap data tersebut sangat penting untuk mencegah potensi risiko yang dapat merugikan reputasi organisasi.

Kesepuluh, Penelitian oleh (Muhammad Wahyu Rizqi & Ika Korika Swasti, 2024), Penggunaan media sosial Instagram sebagai alat rekrutmen di B21 Digital Printing terbukti efektif dalam menarik dan menempatkan pegawai sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan memanfaatkan jangkauan luas dan beragam audiens yang ditawarkan oleh Instagram, B21 Digital Printing berhasil meningkatkan visibilitas lowongan pekerjaan dan menarik pelamar dengan kualifikasi yang relevan dalam waktu singkat. Selain itu, keberagaman usia dan jenis kelamin pelamar menunjukkan bahwa Instagram mampu menjangkau berbagai demografi, yang penting dalam menciptakan tim kerja yang dinamis dan inklusif. Penggunaan Instagram juga memungkinkan perusahaan untuk menampilkan budaya dan nilai-nilai perusahaan melalui konten visual yang menarik, yang tidak hanya menarik perhatian pelamar tetapi juga memperkuat citra perusahaan. Instagram sebagai alat rekrutmen tidak hanya efektif dalam menempatkan pegawai sesuai kebutuhan operasional dan pertumbuhan perusahaan, tetapi juga mendukung strategi rekrutmen modern yang berfokus pada Generasi milenial dan Gen Z.

Kesebelas, penelitian oleh (Tasliyaturadiyah & Kamdan, 2025) di PT Valdo Sumber Daya Mandiri membahas proses rekrutmen dapat dioptimalkan melalui pemanfaatan digital tools serta penerapan desain visual yang menarik dan komunikatif. Penggunaan aplikasi Canva dan sistem pengelolaan data yang lebih terstruktur, memberikan dampak positif yang nyata. Implementasi ini tidak hanya mempercepat proses rekrutmen dan meningkatkan akurasi data, tetapi juga turut mendukung peningkatan kualitas sumber daya karyawan. Efektivitas tiga platform utama antara Instagram, OLX, dan Indeed menunjukkan bahwa Indeed menjadi kanal rekrutmen yang paling dominan dan produktif dalam kanal rekrutmen yang paling dominan dan produktif.

Keduabelas, jurnal dari (Nyakaliba, 2024) membahas Penggunaan aplikasi berbatas seperti Instagram-Ads dan platform lowongan kerja seperti aplikasi Glints atau platform perangkat lunak EVA memiliki tingkat efektivitas tertentu karena menyediakan sistem rekrutmen yang mudah, spesifikasi dan batasan regional berdasarkan kebutuhan perusahaan sehingga pelamar kerja dapat menyaring klasifikasi yang ditawarkan oleh perusahaan sesuai dengan kondisi pelamar kerja. Strategi ini efektif dalam menghadapi tantangan dalam menyaring pelamar kerja dan menemukan kandidat yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan karena tiga kendala: 1) Banyak kandidat yang tidak sesuai dengan persyaratan perusahaan, 2) Tawaran gaji terlalu rendah di beberapa wilayah, 3) Distribusi informasi rekrutmen yang tidak merata.

Ketigabelas, jurnal dari (Firdaus, 2024), membahas penerapan Artificial Intelligence (AI) dalam proses rekrutmen di era Industri 4.0 memberikan berbagai manfaat, termasuk peningkatan efisiensi, akurasi penyaringan, dan peningkatan pengalaman kandidat. Responden menyatakan bahwa AI memungkinkan pengelolaan data kandidat yang lebih efektif dan membantu mengurangi bias dalam penilaian. Meskipun demikian, tantangan signifikan tetap ada, seperti isu privasi dan keamanan data, kurangnya transparansi dalam algoritma, serta ketidakpastian regulasi yang dapat mempengaruhi implementasi AI secara luas.

## **Pembahasan**

Jurnal 1(Afifah & Harto, 2024): penggunaan video dan konten interaktif memiliki pengaruh sebesar 90%. Hal ini menggambarkan pentingnya mengadopsi strategi rekrutmen digital yang inovatif dan berorientasi pada pengalaman pengguna untuk menarik talenta. Strategi ini merupakan penggabungan dari strategi rekrutmen digital dari Video interview platform dan Chatbot. Video interview platform 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. 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 & Stępińska, 2023). Sedangkan 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.

Jurnal 2 (Nur Fadillah et al., 2025): melalui integrasi algoritma canggih, teknologi AI secara signifikan meningkatkan efisiensi dan objektivitas seleksi kandidat, mengurangi waktu proses hingga 60% dengan akurasi pencocokan kompetensi mencapai 75%. Strategi yang digunakan adalah Integrasi kecerdasan buatan (AI). Penerapan AI 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).

Jurnal 3 (Mariyatul Kiptiyah, 2025): menggunakan e-recruitment dan assessment online dalam proses rekrutmen dan seleksi sehingga dapat meningkatkan objektivitas, transparansi, dan efisiensi proses seleksi. E-rekrutmen dan assessment online merupakan platform rekrutmen digital. E-rekrutmen merujuk pada penggunaan teknologi dan platform berbasis internet untuk mengelola dan menjalankan seluruh proses perekrutan karyawan. Ini mencakup berbagai alat dan system seperti: Situsweb karier perusahaan, portal lowongan kerja online, system pelacakan pelamar (Applicant Tracking Systems/ATS) dan media sosial.

Jurnal 4 (Deradjat Mahadi Sasongko, 2025): membahas penguatan *employer branding*, penggunaan sistem pelacakan pelamar (ATS), dan evaluasi berkelanjutan sebagai langkah strategis untuk mendukung keberhasilan rekrutmen dan seleksi dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Strategi ini menggunakan ATS (Applicant Tracking System) dan penguatan *Employer branding*. Keduanya saling melengkapi untuk menyederhanakan proses dan menarik talenta terbaik. ATS adalah perangkat lunak yang mengotomatisasi dan mengelola proses rekrutmen sedangkan *Employer branding* adalah cara perusahaan memasarkan dirinya kepada pencari kerja. Citra yang kuat membantu menarik kandidat pasif dan meningkatkan loyalitas karyawan.

Jurnal 5 (Adnyani et al., 2025): Perusahaan Ini Vie Hospitality memanfaatkan platform digital yaitu Glints, Indeed, HHRMA, LinkedIn, Jobstreet Express, serta media sosial (Instagram, facebook) untuk mempublikasikan lowongan pekerjaan. Strategi ini sesuai dengan strategi penggunaan Platform Rekrutmen Digital. Platform Rekrutmen Digital merupakan alat digital untuk menyederhanakan proses mencari dan mempekerjakan karyawan, dengan pilihan mulai dari portal pekerjaan populer dan platform khusus assessment seperti Talentics, hingga solusi komprehensif seperti Gadjian (GATS) dan Karirhub (kemnaker) yang terintegrasi untuk membantu perusahaan menemukan talenta sesuai kebutuhan mereka secara efisien.

Jurnal 6 (Dwitariniki & Iskandriawan, 2025): Penggunaan platform rekrutmen digital Glints terbukti menjadi platform paling efektif untuk rekrutmen entry-level. Sistem penyaringan otomatisnya dan segmentasi audiens yang menargetkan kandidat muda menghasilkan CPA yang relatif rendah ( $\pm$ Rp 1.029) dan tingkat kesesuaian kualifikasi pelamar yang sangat tinggi (58,2% pelamar diterima). Glints merupakan platform rekrutmen online yang Populer di Asia Tenggara, menawarkan lowongan, magang, dan solusi untuk perusahaan. Glints menawarkan beberapa keunggulan signifikan bagi perekrut dan perusahaan, terutama dalam hal efisiensi, keamanan, dan akses ke talenta berkualitas.

Jurnal 7 (Salsabila & Pudjoprastyono, 2025): Perusahaan PT Victory International Futures ini mengadopsi strategi employer branding yang memanfaatkan teknologi digital secara ekstensif dan proaktif menggunakan media sosial, sosialisasi peluang karir dalam webinar, dan memfasilitasi keterlibatan online yang interaktif, sehingga membentuk persepsi positif sebagai tempat kerja yang modern, inklusif, dan fleksibel. Strategi ini merupakan strategi rekrutmen Optimalisasi Media Sosial yang membangun citra positif melalui konten yang menarik, menampilkan budaya kerja, testimoni karyawan, hingga membuka lowongan secara interaktif melalui story atau live session.

Jurnal 8 (Muhammad Wifqi Aufal Maulana, 2025) dilakukan di CV King EV Kabupaten Kudus, hasilnya menunjukkan bahwa Sistem Informasi Rekrutmen Karyawan Berbasis Web mampu meningkatkan efisiensi dan transparansi proses rekrutmen. Waktu rekrutmen menjadi lebih singkat dan tingkat kesalahan administrasi menurun secara signifikan dibandingkan metode manual sebelumnya. Sistem Informasi Rekrutmen berbasis Web adalah bagian sistem E-Rekrutmen yang merupakan strategi rekrutmen digital penggunaan platform rekrutmen digital. Situsweb karier perusahaan adalah tempat pelamar dapat melihat dan melamar lowongan pekerjaan.

Jurnal 9 (Nasirin et al., 2025): pemanfaatan Artificial Intelligence (AI) dan alat digital dalam proses rekrutmen dapat meningkatkan efisiensi dan objektivitas dalam seleksi kandidat, serta

mempercepat waktu pengambilan keputusan. Penggunaan HR analytics dan gamifikasi terbukti efektif dalam meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja karyawan, yang akhirnya berdampak positif pada retensi karyawan (Maulana & Al Azhar, 2023). Strategi ini merupakan penggabungan strategi rekrutmen digital dari Pemanfaatan Artificial Intelligence (AI) dan Machine Learning dan Gamifikasi dan Simulasi Digital. *Artificial Intelligence* (AI) dan *Machine Learning* berfungsi mentransformasi proses rekrutmen dengan mengotomatiskan dan mengoptimalkan berbagai tahap, menjadikannya lebih efisien dan berbasis data. Sedangkan Gamifikasi dan simulasi digital adalah pendekatan inovatif yang mengintegrasikan elemen-elemen permainan dan tiruan lingkungan kerja nyata ke dalam proses rekrutmen untuk meningkatkan keterlibatan kandidat, efisiensi, dan akurasi penilaian.

Jurnal 10 (Muhammad Wahyu Rizqi & Ika Korika Swasti, 2024): memanfaatkan Instagram dalam meningkatkan visibilitas lowongan pekerjaan dan menarik pelamar dengan kualifikasi yang relevan dalam waktu singkat di B21 Digital Printing. Strategi ini sesuai dengan strategi rekrutmen digital optimalisasi media sosial yang meliputi Instagram, Facebook, Tiktok dll. Instagram berperan penting dalam rekrutmen modern sebagai platform visual untuk membangun employer branding, menjangkau kandidat pasif, terutama Gen Z dan milenial, serta mempromosikan budaya perusahaan secara otentik melalui konten menarik seperti Stories, Reels, dan konten interaktif, menjadikannya alat rekrutmen yang efisien dan hemat biaya untuk menarik talenta berkualitas.

Jurnal 11 (Tasliyaturadiyah & Kamdan, 2025): Platform Rekrutmen Indeed menjadi kanal rekrutmen yang paling dominan dan produktif di PT Valdo Sumber Daya Mandiri. Platform Indeed adalah mesin pencari pekerjaan global gratis yang berfungsi sebagai papan lowongan online raksasa, menghubungkan pencari kerja dengan perusahaan dengan memungkinkan pengguna mencari, melamar pekerjaan, mengunggah CV, membaca ulasan perusahaan, membandingkan gaji, dan mengatur notifikasi prekrutekerjaan baru. Ini adalah pasar digital besar yang mempermudah proses rekrutmen, baik bagi pencari kerja maupun perekrut, melalui fitur seperti resume builder dan alat penjadwalan wawancara.

Jurnal 12 (Nyakaliba, 2024): membahas penggunaan aplikasi berbayar seperti Instagram-Ads dan platform lowongan kerja seperti aplikasi Glints atau platform perangkat lunak EVA. Strategi ini efektif dalam menghadapi tantangan dalam menyaring pelamar kerja dan menemukan kandidat yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan. Instagram-Ads adalah strategi rekrutmen digital dengan memanfaatkan media sosial dan Aplikasi Glints adalah platform rekrutmen digital. Instagram Ads dan Glints dalam rekrutmen karyawan mempunyai peran yang berbeda, di mana Instagram Ads berfungsi untuk visibilitas dan penargetan audiens secara luas, sedangkan Glints adalah platform yang lebih terfokus pada pencarian kandidat spesialis dan pengelolaan proses rekrutmen secara efisien.

Jurnal 13 (Firdaus, 2024): membahas penerapan Artificial Intelligence (AI) dalam proses rekrutmen di era Industri 4.0 memberikan berbagai manfaat, termasuk peningkatan efisiensi, akurasi penyaringan, dan peningkatan pengalaman kandidat. Strategi ini menggunakan Strategi Seleksi digital yaitu Pemanfaatan Artificial Intelligence (AI) dan Machine Learning. Teknologi AI digunakan untuk menyaring CV dan portofolio kandidat secara otomatis, berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. AI berfungsi mengotomatiskan tugas rutin (penyaringan CV, penjadwalan wawancara), meningkatkan efisiensi dan kecepatan proses, serta memberikan objektivitas dengan menganalisis data kandidat berdasarkan keahlian, bukan bias manusia. AI juga membantu pencarian kandidat melalui media sosial, memberikan pengalaman kandidat yang dipersonalisasi dengan chatbot, dan membantu penilaian bakat yang lebih komprehensif untuk menemukan talenta terbaik dengan lebih akurat

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil *Systematic Literature Review* (SLR) terhadap berbagai jurnal terkait strategi rekrutmen yang efektif di era digitalisasi, dapat disimpulkan bahwa digitalisasi memberikan dampak signifikan terhadap efektivitas proses manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam tahapan rekrutmen dan seleksi karyawan. Pemanfaatan teknologi seperti platform rekrutmen online, *Artificial Intelligence* (AI), *Applicant Tracking System* (ATS), media sosial, video interview, gamifikasi seleksi, hingga *predictive analytics* terbukti mampu meningkatkan efisiensi proses, memperluas jangkauan kandidat, menekan biaya rekrutmen, mempercepat waktu seleksi, serta meningkatkan objektivitas keputusan HR.

Selain itu, digitalisasi juga mampu meningkatkan transparansi, akurasi data pelamar, memperkuat *employer branding*, serta menciptakan pengalaman kandidat (*candidate experience*) yang

lebih baik. Namun demikian, proses digitalisasi rekrutmen tetap menghadapi tantangan seperti kebutuhan investasi biaya teknologi, kesiapan SDM, keamanan dan privasi data, resistensi budaya organisasi, serta kesenjangan literasi digital. Secara keseluruhan, rekrutmen dan seleksi berbasis digital merupakan strategi yang relevan, efektif, dan adaptif dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis modern, serta menjadi solusi untuk menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten, profesional, dan berdaya saing tinggi.

## REFERENSI

- Adnyani, N. N. P., Sumetri, N. W., & Sanjaya, I. G. N. (2025). Analisis Rekrutmen Karyawan Melalui Media Online Pada Ini Vie Hospitality. *Business and Investment Review*, 3(5), 1–7. <https://doi.org/10.61292/birev.201>
- Afifah, F., & Harto, B. (2024). Strategi Rekrutmen Digital Untuk Memahami Peran Platform Online Dalam Mencari Dan Menarik Talenta Digital. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(2), 3270-3278. <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp/article/view/26166%0Ahttp://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp/article/download/26166/18324>
- Awaliyah, R., Islam, U., Sultan, N., Kasim, S., Islam, U., Sultan, N., Kasim, S., Fadillah, R., Islam, U., Sultan, N., Kasim, S., Andriani, T., Islam, U., Sultan, N., Kasim, S., Resources, H., & Methods, R. (2025). *Rekrutmen sumber daya manusia*. 5(2), 115–122.
- Deradajat Mahadi Sasongko, S. R. S. (2025). Strategi Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Interdisipliner Perspektif*, 24(April), 1–7.
- Didin Wahidin, Okke Rosmaladewi, J. (2024). Implementasi Artificial Intelligence dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi : Studi Kasus pada PT Saripetejo Sukabumi. *Jurnal Indragiri Pelitian Multidisiplin*, 4(3), 84–88.
- Dwitariniki, A. F., & Iskandriawan, B. (2025). Efektivitas Alat Digital dalam Menekan Mismatch Rekrutmen Entry-level: Studi Kasus di Industri Outsourcing. *FACTORY Jurnal Industri, Manajemen Dan Rekayasa Sistem Industri*, 4(1), 12–22. <https://jurnal.ilmubersama.com/index.php/factory/article/view/976/593>
- Farida, N., & Sutanto, Y. P. (2025). Peran Rekrutmen yang Efektif dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada UD . Gemilang. *Journal of Knowledge and Collaboration*, 2(2), 519–522.
- Firda, F. umil B., & Gunawan, A. (2023). Strategi Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif untuk Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, 1(02), 60–65. <https://doi.org/10.59422/global.v1i02.145>
- Firdaus, A. (2024). Implementasi Artificial Intelligence dalam Rekrutmen: Manfaat dan Tantangan di Industri 4.0. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 9(2), 1615. <https://doi.org/10.33087/jmas.v9i2.2083>
- Hadiati, E., Septiani, Y., Zatira Hanum, A., Risky Damayanti, W., reliyanti, S., Studi Manajemen Pendidikan Islam, P., & Tarbiyah UIN Raden Intan Lampung, F. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Di Era Globalisasi. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(3), 369–374.
- Juita Situmorang, K., Wilda Noveliana Tambunan, Sri Sundari, & Marisi Pakpahan. (2024). Tantangan Sumber Daya Manusia Di Era Globalisasi. *Jurnal Cakrawala Akademika*, 1(3), 894–904. <https://doi.org/10.70182/jca.v1i3.60>
- Mariyatul Kiptiyah. (2025). Krisis Kualitas Tenaga Pendidik di Era Disrupsi: Transformasi Strategi Rekrutmen dan Seleksi sebagai Solusi Peningkatan Mutu. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan*

*Agama Islam*, 3(6), 75–82. <https://doi.org/10.61132/jmpai.v3i6.1536>

- Muhammad Wahyu Rizqi, & Ika Korika Swasti. (2024). Implementasi Pemanfaatan Media Sosial Instagram Dalam Proses Rekrutmen Di B21 Digital Printing. *EKBIS (Ekonomi & Bisnis)*, 12(2), 177–183. <https://doi.org/10.56689/ekbis.v12i2.1491>
- Muhammad Wifqi Aupal Maulana, F. Nugraha. (2025). Penerapan Sistem Informasi Rekrutmen Karyawan Sebagai Upaya Digitalisasi Proses SDM di CV King EV Kabupaten Kudus. *Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 7(2), 85–90. <https://doi.org/10.58466/literasi>
- Nasirin, M. K., Jombang, S. B., Nasiruddin, M., Jombang, S. B., Wahid, A., & Jombang, S. B. (2025). Editorial Office : Manajemen Sumber Daya Insani Berbasis Teknologi: Inovasi dalam Rekrutmen dan Retensi Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Syariah*, 06(02), 11–21.
- Nazil, F. A. (2023). Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Madrasah Bertaraf Internasional (MBI) Amanatul Ummah. *Continuous Education: Journal of Science and Research*, 4(1), 1–13. <https://doi.org/10.51178/ce.v4i1.1276>
- Nur Fadillah, L., Kamarullah, P., Veranita, M., & Adhirajasa Reswara Sanjaya, U. (2025). Peran Manajemen Sumberdaya Manusia Di Era Digital. *Jurnal Pendidikan, Humaniora, Linguistik, Dan Sosial JURNAL JAGADDHITA*, 12–21.
- Nyakaliba, Q. (2024). *Machine Translated by Google Machine Translated by Google* لا وڤنوڪلا ءه ڀ روههءء ؛ وڤاكوڀ راءه ءه ڀطارقمڀ دلا وڤنوڪلا ءه ڀ روههءء ، وڤڀك ب وڤءءه ءه عطاقم ، وڤاكوڀ ءه ڀڀدم ، وڤوڤاڪ روههءء. 6(3), 749–760.
- Raya, K., Pendidik, S. T., Pembelajaran, M., & Athfal, N. (2025). *Efektif Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Mt S. 01(01)*, 1–8.
- Salsabila, N., & Pudjoprastyono, H. (2025). Utilization of Digital Technology in Employer Branding as a Recruitment Strategy at PT Victory International Futures: Pemanfaatan Teknologi Digital dalam Employer Branding Sebagai Strategi Rekrutmen di PT Victory International Futures. *JATI EMAS (Jurnal Aplikasi Teknik Dan Pengabdian Masyarakat)*, 9(3), 307–312.
- Septiani, A. D., Novianti, D., & Julianty, S. N. (2024). *PARADUTA : JURNAL EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL Penggunaan Rekrutmen Dan Seleksi Online Dalam Mengelola Sumber Daya Manusia Di Era Digital 4 . 0 Memiliki Dampak Yang Signifikan Terhadap Efektivitas Manajemen SDM*. 2(2), 64–74.
- Tasliyaturadiyah, L., & Kamdan, K. (2025). Optimalisasi Proses Rekrutmen Melalui Canva dan Pengolahan Data Karyawan pada Divisi HR PT Valdo Sumber Daya Mandiri. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bhinneka*, 3(4), 877–884. <https://doi.org/10.58266/jpmb.v3i4.281>