
ANALISIS SISTEM TEKNOLOGI INFORMASI UNTUK MENINGKATKAN PROSES E-RECRUITMENT BERBASIS PLATFORM: A LITERATURE REVIEW

Albertus Johndeo C^{1*}, Tutuk Ari Arsanti²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga

*Email Korespondensi : 212018216@student.uksw.edu_1@abc.ac.id

Abstrak

Kontribusi Teknologi informasi mengubah sistem rekrutmen dalam perusahaan dari proses konvensional menjadi media online. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) faktor-faktor yang dipertimbangkan oleh perusahaan dalam memilih *platform e-recruitment* untuk proses rekrutmen (2) *Cost and benefit* dari platform yang di gunakan (3) platform yang sering digunakan dalam proses rekrutmen. Metode penelitian yang dipilih dalam penelitian ini adalah metode SLR (Systematic Literature Review). Pengumpulan data dilakukan dengan mendokumentasi dan mereview semua artikel terkait rekrutmen online dalam kurun waktu 2018 –2023. Dengan pendekatan ini, peneliti meninjau dan mengidentifikasi artikel secara terstruktur yang diperoleh dari Google Scholar dan ProQuest. Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan bahwa terdapat sejumlah faktor yang menjadi pertimbangan perusahaan dalam memilih platform *e-recruitment* yaitu: jangkauan dan visibilitas, segmentasi demografis, branding perusahaan serta kemudahan penggunaan. Penggunaan platform *e-recruitment* memiliki *cost and Benefit* seperti keuntungan dalam hal penyebaran yang cepat, jangkauan yang luas melalui koneksi internet, efisiensi biaya dan tenaga, akses cepat, keamanan, dan privasi. Dan terakhir berdasarkan artikel acuan platform yang sering digunakan adalah Facebook.

Kata kunci: *E-recruitment* ,Teknologi informasi, platform

Abstract

Contribution Information technology changes the recruitment system in companies from conventional processes to online media. This study aims to determine (1) the factors considered by the company in choosing *platform e-recruitment* for the recruitment process (2)*Cost and benefit* from the platform used (3) the platform that is often used in the recruitment process. The research method chosen in this study is the SLR (Systematic Literature Review) method. Data collection was carried out by documenting and reviewing all articles related to online recruitment in the period 2018 – 2023. With this approach, researchers review and identify articles in a structured manner obtained from Google Scholar and ProQuest. Based on the results of this study, it was found that there are a number of factors that are considered by companies in choosing a platform *e-recruitment* namely: reach and visibility, demographic segmentation, corporate branding and ease of use. The use of the *e-recruitment* platform has *cost and benefits* such as advantages in terms of rapid deployment, wide reach via internet connection, cost and labor efficiency, fast access, security, and privacy. And finally, based on the reference article, the platform that is often used is Facebook.

Keywords: *E-recruitment Information Technology*, platform

PENDAHULUAN

Penggunaan teknologi informasi dalam proses rekrutmen telah menjadi perhatian utama dalam beberapa dekade terakhir. Sudah banyak perusahaan yang menerapkan *e-*

recruitment di berbagai negara, mengingat berbagai macam kelebihan dalam proses pemilihan kandidat potensial, sehingga menggantikan proses rekrutmen konvensional menjadi media online. Hamdan (2019) menjelaskan dalam hasil penelitian, teknologi informasi yang digunakan untuk perekrutan, tes keterampilan online, dan wawancara video akan menjadi tema dominan untuk teknologi SDM 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 ini tentunya harus dilakukan dengan cara yang benar, dan pemilihan platform *e-recruitment* yang tepat diperlukan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan menentukan keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang.

Berbagai penelitian dan literatur telah menyoroti pentingnya penerapan Teknologi Informasi dalam aktivitas rekrutmen. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh Zaky (2021) menyatakan bahwa Teknologi Informasi dalam rekrutmen dan seleksi dapat memperkuat merek perusahaan, meningkatkan keberagaman di tempat kerja, serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses rekrutmen dan seleksi. Selanjutnya, menurut Ahmad (2023), teknologi informasi mendobrak proses rekrutmen konvensional untuk mendapatkan berbagai keuntungan, seperti keanekaragaman kandidat, rekrutmen yang lebih cepat, dan penambahan nilai pada proses rekrutmen dengan mengadopsi *e-recruitment*. Dengan memperhatikan penggunaan teknologi informasi dalam rekrutmen dan seleksi, perusahaan dapat memperoleh calon karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Pengembangan sistem *e-recruitment* tidak lepas dari kemajuan teknologi informasi dan eksplorasi hubungan antara rekrutmen online dan media sosial, khususnya bagaimana proses tersebut dibentuk oleh lingkungan digital (Alainati, 2022). Sehingga terdapat beberapa macam metode yang digunakan dalam proses rekrutmen, dari beberapa di antaranya adalah website perusahaan dan pemanfaatan media sosial. Dalam konteks ini, *e-recruitment* telah muncul sebagai cara untuk mempercepat proses tersebut, menawarkan lapangan permainan yang lebih setara untuk organisasi. Kemajuan teknologi informasi telah menyebabkan perubahan di pasar kerja, ditandai dengan munculnya teknologi super dan rekayasa genetika. Oleh karena itu, kemajuan teknologi yang kompleks saat ini telah menyebabkan banyak perubahan, termasuk proses perekrutan (Gigauri, Mushkudiani & Gulua, 2020). Seperti dalam banyak aspek dunia bisnis lainnya, kemajuan teknologi telah menjadi bagian integral dari proses rekrutmen. Ini dimulai sebagai alat bagi pemberi kerja untuk mengiklankan posisi mereka ke khalayak yang lebih luas, dan lowongan pekerjaan dapat diakses oleh pencari kerja selama 24 jam per hari (Okolie & Irabor, 2017). *E-recruitment* merupakan metode yang menarik karena kandidat dapat melakukan investigasi terkait perusahaan dan memiliki akses ke berbagai kemungkinan (Sylva & T. Mol, 2009).

Seperti yang dijelaskan sebelumnya, *e-recruitment* merupakan buah hasil inovasi dari teknologi informasi. Berbagai platform digunakan dalam proses rekrutmen online, di mana organisasi dapat menyiarkan iklan pekerjaan di situs web mereka sambil mempertahankan sistem permanen yang menerima lamaran dari pencari kerja, meskipun saat ini tidak sedang merekrut (Alainati, 2022). Menurut Koch dan Klerk (2018), platform yang sangat populer dalam proses rekrutmen adalah media sosial seperti Facebook, Twitter, dan LinkedIn. Selanjutnya, Muhaimin dkk. (2021) meneliti fokus merekrut karyawan PT Es Teh Indonesia Makmur menggunakan platform TikTok. Kemudian, hasil

analisis data oleh Sultan, Tunio, dan Asim (2022) melalui pemodelan persamaan struktural menunjukkan bahwa Facebook dianggap sebagai alat yang efektif untuk perekrutan elektronik oleh UKM di tengah COVID-19. Lalu, Jamil, Mahpar, dan Zaini (2022) menyimpulkan bahwa kemudahan akses, keamanan, dan privasi, serta LinkedIn, memiliki pengaruh penting terhadap E-Recruitment yang efektif. Platform media sosial memungkinkan perusahaan untuk lebih mudah mengakses informasi mengenai kandidat dan memperluas jangkauan pencarian (Davison et al., 2016).

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk memperluas literatur yang ada mengenai penerapan teknologi informasi dalam proses rekrutmen dan seleksi. Secara khusus, permasalahan penelitian ini adalah: (1) faktor-faktor yang dipertimbangkan oleh perusahaan dalam memilih platform e-recruitment untuk proses rekrutmen, (2) Cost and benefit dari platform yang digunakan (3) platform yang sering digunakan dalam proses rekrutmen.

Tinjauan Pustaka

E-Recruitment

E-recruitment merupakan sub-sistem elektronisasi menyeluruh dari digitalisasi perekrutan kandidat yang berkompeten menggunakan teknologi berbasis web oleh suatu organisasi (Ruel, Bondarouk, & Velde, 2007). Menurut Taylor (2011), *e-recruitment* adalah suatu proses penerimaan calon pegawai yang sesuai dengan persyaratan dengan menggunakan media elektronik yang terhubung secara online. Selanjutnya, menurut Mohamed Badr EL Din Aboul-Ela (2014), *e-recruitment* adalah proses mengidentifikasi sumber daya manusia dan menarik kandidat potensial. Dengan bantuan *e-recruitment*, seorang kandidat tidak lagi harus secara fisik pergi ke satu tempat atau mencari iklan di surat kabar (Brahmana & Brahmana, 2013). Lebih lanjut, menurut Ahmad (2023), *e-recruitment* tidak lain adalah metode digital untuk menemukan, menilai, dan merekrut personnel. Cara ini menghubungkan pemberi kerja dengan personel yang dapat dikelola melalui penggunaan teknologi informasi, dan telah mengubah cara pemberi kerja dan personel berinteraksi.

Teknologi informasi dalam *e-recruitment*

Sebagian besar studi dalam teknologi informasi dalam proses rekrutmen berfokus pada isu-isu seputar kecukupan desain situs web *e-recruitment*. Banyak peneliti telah menjelaskan manfaat penerapan teknologi informasi yang membantu perusahaan dalam menyaring kandidat yang lebih berkualitas, mengurangi waktu yang diperlukan untuk proses rekrutmen, dan menyederhanakan tugas administratif yang terkait. Selain itu, teknologi informasi juga membantu dalam mengurangi bias dalam proses seleksi dengan menghilangkan faktor-faktor yang tidak relevan dan memungkinkan perusahaan untuk membuat keputusan berdasarkan kriteria yang lebih objektif (Zaky, 2021).

Karena keunggulan teknologi informasi dalam hal waktu, biaya, kualitas, dan faktor lainnya, *e-recruitment* populer dikalangan perekrut dan pencari kerja. *E-recruitment* mengoptimalkan strategi rekrutmen dengan memprediksi hasil dari berbagai taktik rekrutmen, seperti platform *e-recruitment* yang menjadi sarana dalam pemilihan kandidat. Studi sebelumnya menemukan bahwa tidak diragukan lagi itu adalah sebuah inovasi teknologi informasi di bidang rekrutmen. Situs jejaring sosial sekarang sudah tersedia dan ramah pengguna untuk mencari pekerjaan, iklan pekerjaan, dan perekrutan orang. Organisasi dan pencari kerja sama-sama menggunakan platform jejaring sosial ini untuk memenuhi kebutuhan mereka (Asif, Mahmud & Afraid, 2021). Kemudian, menurut hasil penelitian Alainati (2022), temuan menunjukkan penerimaan yang luas dari praktik rekrutmen online, menunjukkan bahwa sektor swasta dan publik memiliki sikap positif

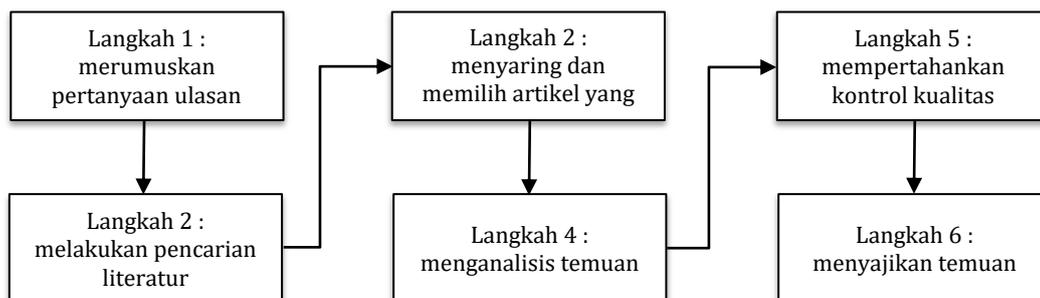
terhadap rekrutmen online dibandingkan dengan proses konvensional. Studi eksplorasi ini menguji sikap manajer SDM terhadap rekrutmen online di Kuwait. Banyak platform jaringan profesional lainnya menawarkan kumpulan talenta yang ditargetkan dan tersedia dengan mudah, sehingga perekrut dapat mencari kandidat terbaik sesuai dengan profil yang disediakan. Dari studi tersebut menunjukkan bahwa platform *e-recruitment* diterima secara luas dan penggunaannya dapat memperkuat kapasitas organisasi.

Faktor-faktor yang mendasari pemilihan platform

Platform adalah istilah yang digunakan dalam berbagai konteks, termasuk teknologi informasi, bisnis, dan sosial. Platform menyediakan beberapa informasi yang sudah tersedia untuk pemberi kerja yang tidak dapat diperoleh di tempat lain, seperti pola perilaku, hobi, minat, kelompok teman (Hossain & Liu, 2020). Selain itu, ada kesempatan bagi pemberi kerja untuk mengecek ulang informasi yang telah diberikan kepada mereka (Leite & Hafez, 2020). Green, Fernandez, & MacPhail (2021) menyatakan bahwa platform paling populer secara global adalah Facebook, Twitter, YouTube, dan Instagram. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Wahidiyah dkk. (2021) di PT Es Teh Indonesia Makmur (Jawa Barat) menemukan bahwa pembukaan lowongan kerja oleh PT Es Teh Indonesia Makmur dilakukan melalui platform Tiktok dan dari platform lainnya, salah satunya Instagram. Namun, mereka lebih fokus menggunakan rekrutmen melalui platform Tiktok karena mendapat banyak respon positif dari para penonton. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Ambalao dkk. (2022) menunjukkan bahwa media sosial dapat digunakan sebagai platform yang efektif untuk proses rekrutmen yang lebih cepat dan fleksibel. Rekrutmen media sosial juga dapat memberikan keuntungan baik dari segi biaya maupun waktu. Media sosial menjadi pondasi untuk pengembangan proses *e-recruitment*.

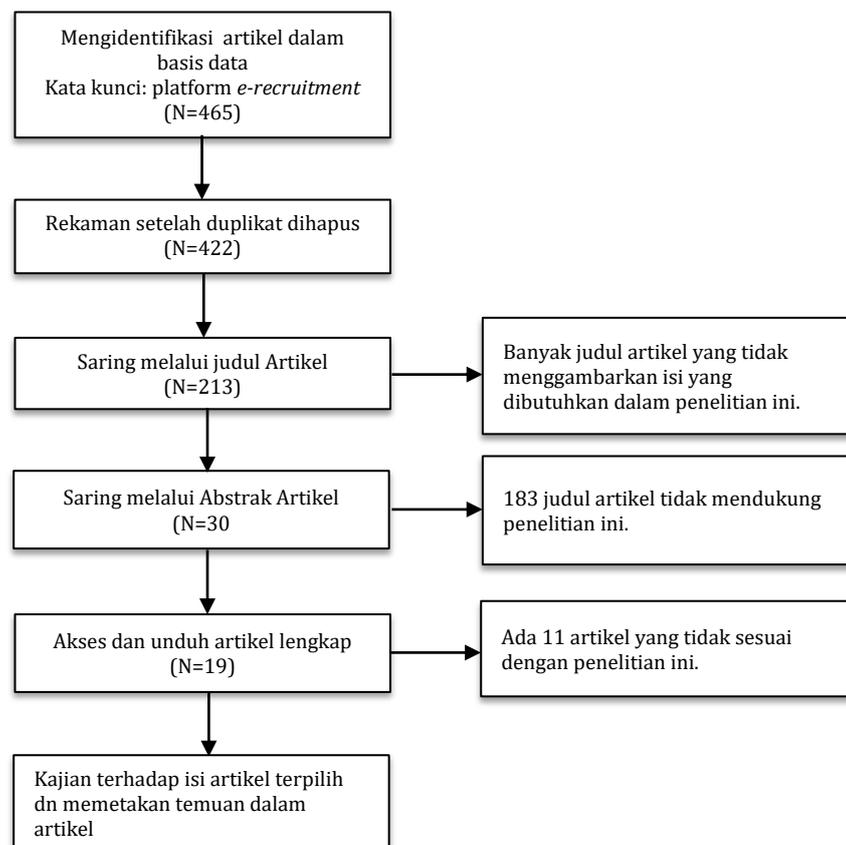
METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan kajian pustaka secara sistematis dengan menggunakan metode PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-analysis) yang dilakukan secara sistematis dengan mengikuti tahapan atau protokol penelitian yang benar (Wolor, Citriadin & Nurkhin, 2021). Tinjauan sistematis adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengevaluasi, mengidentifikasi, dan menganalisis semua hasil penelitian sebelumnya yang terkait dan relevan dengan topik tertentu, penelitian tertentu, atau fenomena terkini yang menjadi perhatian. Fakta-fakta yang disajikan bersifat komprehensif dan berimbang karena tinjauan sistematis digunakan untuk mensintesis temuan-temuan penelitian yang relevan. Mengikuti Francis-Baldessari (dalam Sugiarto, Lee & Huruta, 2022), dalam mengatur penelitian ini ke dalam enam fase berikut. Tahapan yang terkait dengan tinjauan sistematis kualitatif disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Tahapan kualitatif sistematis

Jumlah artikel yang digunakan sebagai dasar sistematik review adalah 13 judul artikel. Jumlah ini disaring dari database portal dengan kata kunci judul “*e-recruitment*”, yang ditemukan sebanyak 465 judul. Jumlah judul tersebut diperoleh dari Portal: ProQuest dan Google Scholar Research Databases; dilacak menggunakan Kata Kunci: platform *e-recruitment*; dalam Jenis Sumber: Jurnal Akademik; Basis data: Pencarian Akademik Lengkap; Kategori jurnal: dan diterbitkan dalam rentang tahun 2018 hingga 2023. Sedangkan proses identifikasi dan pencarian peserta seleksi artikel dilakukan melalui proses berikut pada Gambar 2.



Gambar 2. strategi pencarian dan proses pemilihan studi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tinjauan sistematis artikel terkini tentang manfaat teknologi informasi dalam proses rekrutmen didasarkan pada 3 masalah penelitian: (1) faktor-faktor yang dipertimbangkan oleh perusahaan dalam memilih platform e-recruitment untuk proses rekrutmen (2) *Cost and benefit* dari platform yang digunakan (3) platform yang sering digunakan dalam proses rekrutmen.

Faktor-faktor yang Dipertimbangkan oleh Perusahaan dalam Pemilihan Platform E-Recruitment untuk Proses Rekrutmen

Berdasarkan masalah penelitian pertama mengenai faktor-faktor yang dipertimbangkan oleh perusahaan dalam memilih platform e-recruitment untuk proses rekrutmen, hasil yang diperoleh dari kategori paper jurnal dapat dilihat dalam tabel 1. Tabel tersebut

menunjukkan bahwa jangkauan dan visibilitas, segmentasi demografis, branding perusahaan, serta kemudahan penggunaan merupakan faktor yang dipertimbangkan oleh perusahaan dalam memilih platform *e-recruitment*.

Tabel 1. Faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam pemilihan platform *e-recruitment*

No	Faktor-faktor yang dipertimbangkan	Penelitian	Jumlah
1	Jangkauan dan visibilitas	(Lab SDM, 2018),Malik & Ptel (2020) , Wahdiyah, dkk (2021), (Ambalao, dkk 2022).	4
2	Segmentasi demografis	(Muhaimin, dkk 2021).	1
3	Branding perusahaan	Malik & Ptel (2020).	1
4	Kemudahan penggunaan	Malik & Ptel (2020).	1

Dalam tabel 1, teridentifikasi permasalahan mengenai faktor-faktor yang dipertimbangkan oleh perusahaan dalam pemilihan platform *e-recruitment* untuk proses rekrutmen. Hasil pemeriksaan ini menunjukkan bahwa platform media sosial yang populer seperti Facebook, Instagram, Twitter, TikTok, dan LinkedIn memiliki jangkauan yang luas dan visibilitas yang tinggi. Perusahaan dapat mencapai audiens yang lebih besar dengan memanfaatkan pengguna aktif di platform ini. Sebagai contoh, Lab SDM pada tahun 2018 menyatakan bahwa LinkedIn adalah platform rekrutmen online yang paling banyak digunakan di Rumania, dengan lebih dari 2,17 juta pengguna. Selanjutnya, Menurut Malik & Ptel pada tahun 2020, Facebook memiliki 901 juta pengguna, Twitter memiliki lebih dari 500 juta pengguna, dan LinkedIn memiliki lebih dari 161 juta pengguna. Dengan begitu, media sosial menjadi sarana yang efektif untuk menjangkau kandidat potensial dalam proses rekrutmen.

Dari beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wahdiyah dan koleganya pada tahun 2021, terungkap bahwa penerapan metode rekrutmen melalui media sosial (*e-recruitment*) di PT Es Teh Indonesia Makmur telah memberikan banyak kelebihan, salah satunya adalah semakin luasnya target atau jangkauan para pelamar dan calon pegawai. Penelitian lain yang dilakukan oleh Ambalao dan koleganya pada tahun (2022) menyatakan bahwa LinkedIn adalah platform jejaring sosial pilihan untuk bisnis saat mencari calon pelamar. Selain itu, perekrut juga mencari prospek di Facebook, Instagram, dan Twitter karena banyak pengguna aktif di platform-platform tersebut.

Setiap platform media sosial memiliki pengguna dengan profil demografis yang berbeda-beda. Oleh karena itu, perusahaan dapat memilih platform yang sesuai dengan target audiens mereka. Sebagai contoh, LinkedIn lebih cocok untuk mencari kandidat profesional, sementara TikTok mungkin lebih relevan untuk menarik generasi muda. Sebagai contoh, Muhaimin dan koleganya pada tahun 2021 menemukan bahwa PT Es Teh Indonesia Makmur menggunakan TikTok untuk membuka lowongan pekerjaan dan menerima calon pekerja, khususnya untuk posisi staff trainer, staff opening store, staff quality control, supervisor marketing, dan divisi Tektok. Di sisi lain, Instagram resmi PT Es Teh Indonesia Makmur digunakan untuk mengumumkan lowongan pekerjaan seperti graphic designer, finance manager, driver logistik, dan crew. Dengan demikian, tahapan perekrutan melalui platform Instagram sedikit berbeda dibandingkan dengan TikTok. PT Es Teh Indonesia Makmur juga menggunakan berbagai media sosial lain seperti Facebook, Twitter, dan Instagram untuk menjangkau calon pelamar umum dan fresh graduate.

Media sosial memungkinkan perusahaan membangun dan memperkuat merek mereka melalui konten yang kreatif dan menarik. Perusahaan dapat memanfaatkan platform tersebut untuk mengkomunikasikan budaya perusahaan, nilai-nilai, dan

keuntungan bekerja di perusahaan tersebut. Menurut Malik & Ptel (2020), menggunakan LinkedIn, Facebook, dan Twitter membawa perekrutan kembali ke jaringan akar rumputnya. Namun, untuk era digital, organisasi hadir di situs media sosial untuk meningkatkan merek mereka dan menarik minat orang untuk melamar pekerjaan. Lebih lanjut mereka menyampaikan, ini meningkatkan kesadaran merek. Dengan jutaan pengguna internet di Facebook, Twitter, LinkedIn, visibilitas perusahaan Anda pasti akan meningkat, begitu juga dengan pekerjaan yang akan diperhatikan oleh sejumlah besar kandidat yang memenuhi syarat. Ini juga akan menunjukkan kepada komunitas online bahwa perusahaan mengikuti tren jejaring sosial.

Platform media sosial umumnya mudah digunakan dan memiliki antarmuka yang intuitif. Perusahaan dapat dengan mudah membuat postingan, mengelola kampanye iklan, dan berinteraksi dengan calon kandidat secara efisien. Menurut Malik & Ptel (2020), ini juga berlangsung dengan cepat karena kecepatan perjalanan informasi secara online yang mengagumkan. Deskripsi pekerjaan dapat dengan mudah dipublikasikan di situs web perusahaan, dan karyawan dapat mengedarkan tautannya di berbagai situs web. Kandidat pekerjaan dan perekrut dapat berinteraksi satu sama lain dengan cara yang lebih cepat, lebih mudah, dan tidak terlalu formal.

Selanjutnya, menurut hasil wawancara yang dilakukan oleh (Muhaimin, dkk 2021) pada PT Es Teh Indonesia Makmur, dari wawancara tersebut, Haidhar selaku founder PT Es Teh Indonesia Makmur menjelaskan bahwa perekrutan melalui TikTok tidak sulit. Sehingga perusahaan mempertimbangkan jangkauan dan visibilitas, segmentasi demografis, branding perusahaan, dan kemudahan penggunaan saat memilih platform e-recruitment. Platform media sosial populer menawarkan keuntungan dalam hal jangkauan, segmentasi, branding, dan kemudahan penggunaan, yang semuanya penting dalam memilih platform yang sesuai untuk proses rekrutmen.

Cost and benefit dari penggunaan platform e-recruitment

Permasalahan topik kedua adalah Cost and benefit dari penggunaan platform e-recruitment. Menurut Dharmawan (2018), penggunaan rekrutmen online memiliki keunggulan dalam penyebaran yang cepat, jangkauan yang luas melalui koneksi internet, serta biaya dan tenaga yang lebih efisien. Dalam studi yang dilakukan pada PT Jasa Marga, dalam wawancaranya bersama dengan Ibu Fika, manajer rekrutmen pada tahun 2018, beliau menjelaskan bahwa pihak Jasa Marga tidak menggunakan media rekrutmen elektronik karena dianggap kurang efektif dan mahal. Sebaliknya, mereka menggunakan job posting yang dipublikasikan melalui website perusahaan dan Twitter JM. Penggunaan media online mengurangi kebutuhan tenaga tambahan, berbeda dengan metode walk-in yang memakan banyak tenaga dan sulit untuk menangani pelamar secara individu. Dalam perbandingan dengan metode lain, media online lebih cepat dan memiliki cakupan yang luas, sedangkan poster dan job fair memiliki cakupan yang kecil serta membutuhkan waktu yang lama dalam pemeriksaan CV secara manual. Lebih lanjut, berdasarkan penelitian (Muhaimin, dkk 2021) yang dilakukan pada PT Es Teh Indonesia, melalui wawancara bersama dengan Haidhar, pendiri PT Es Teh Indonesia Makmur, disampaikan bahwa tahapan rekrutmen melalui TikTok tidak sulit. Melalui open recruitment yang disampaikan melalui video kreatif di TikTok, PT Es Teh Indonesia Makmur berhasil menarik calon pegawai. PT Es Teh Indonesia mengadopsi metode e-Recruitment mulai tahun 2020. Sebelumnya, mereka memiliki sedikit jumlah pelamar, tetapi setelah menerapkan e-recruitment, jumlah pelamar dan calon pegawai memenuhi target yang ditetapkan. Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan oleh (Ali, dkk 2022) menyatakan bahwa akses cepat, keamanan, dan privasi merupakan faktor penting dalam pembebasan elektronik yang efektif dalam proses rekrutmen melalui LinkedIn. Sementara penelitian oleh Tumayora & Mydylina (2020) menyatakan bahwa Facebook merupakan platform e-

rekrutmen yang menghemat biaya, waktu, dan tenaga. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asif, Muhamad & Afridi (2021), Wahidiyah, dkk (2021), Green, Fernandez & Macphail (2021), serta Tunio & Asim (2022) yang menyatakan bahwa Facebook dianggap sebagai alat yang efektif untuk perekrutan elektronik.

Platform yang paling sering digunakan dalam proses rekrutmen

Masalah penelitian 3 Platform yang paling sering digunakan dalam proses rekrutmen dapat menghasilkan kategori dari paper jurnal yang dapat dilihat dalam tabel 3 menunjukkan bahwa Facebook, Linkedld, Twitter, Instagram, dan Tiktok merupakan platform yang aktif sering digunakan oleh perusahaan dalam proses *e-recruitment*

Tabel 2. Platform yang paling sering digunakan dalam proses rekrutmen

No	Platform	Penelitian	Jumlah
1	Facebook	(Mahmood, dkk 2021), Yiru, Tumayora & Mydylina (2020),(Wahdiyah,dkk 2021), Mallik & Ptel (2020), Green, Fernandez & Macphail (2021), Golovko (2019), Sultan,Nawaz & Muhamad (2022).	7
2	Linkedld	(Ali, dkk 2022), Boudi & Qachar (2020), Mallik & Ptel (2020), (Ambalao,dkk 2022).	4
3	Twitter	Dharmawan (2018), Ali, dkk (2022),	2
4	Instagram	Wahdiyah, dkk (2021), (Ambalao,dkk 2022).	2
5	Tiktok	(Wahdiyah, dkk 2021).	1

Berdasarkan Tabel 2, penelitian menunjukkan bahwa Facebook merupakan platform yang paling sering digunakan dalam proses rekrutmen. Terdapat jumlah penelitian terbanyak (7 penelitian) yang mengkaji penggunaannya dalam proses perekrutan. Golovko (2019) menyatakan bahwa aktivitas di Facebook secara umum memiliki dampak yang memperkuat pameran dan praktik rekrutmen melalui media cetak. Facebook dianggap sebagai alat yang efektif untuk perekrutan elektronik oleh Sultan, Nawaz & Muhamad (2022). Hasil penelitian oleh Yiru, Mayora & Mydylan (2020) menyimpulkan bahwa orang yang cenderung menggunakan Facebook di atas rata-rata juga cenderung menggunakan dan memiliki sikap positif terhadap platform perekrutan ini. Rekrutmen melalui Facebook memfasilitasi keragaman, dengan peserta yang bervariasi dalam status sosial ekonomi, lokasi geografis, tingkat pendidikan, dan usia, seperti yang dikemukakan oleh Mallik & Ptel (2020). Selain itu, menurut Mahmood, dkk. (2021), persepsi pencari kerja menyatakan bahwa Facebook lebih kredibel sebagai sumber untuk kegiatan perekrutan dan lebih menarik bagi calon kandidat dibandingkan dengan LinkedIn.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR), dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bertujuan untuk meninjau, menilai, dan menganalisis kembali temuan-temuan yang diidentifikasi secara sistematis berdasarkan bukti-bukti peneliti terdahulu. Data analisis tentang Analisis Sistem Teknologi Informasi untuk Meningkatkan Proses E-Recruitment Berbasis Platform diambil dari 13 paper jurnal dalam rentang waktu 2018-2023 yang diperoleh melalui seleksi pencarian pada database (Google Scholar dan ProQuest).

Hasil penelitian mengenai masalah penelitian 1 menunjukkan bahwa perusahaan mempertimbangkan faktor-faktor seperti jangkauan dan visibilitas, segmentasi

demografis, branding perusahaan, serta kemudahan penggunaan dalam memilih platform e-recruitment. Platform-media sosial populer seperti Facebook, Instagram, Twitter, TikTok, dan LinkedIn memiliki jangkauan yang luas dan visibilitas yang tinggi, sehingga perusahaan dapat menjangkau audiens yang lebih besar. Setiap platform juga memiliki pengguna dengan profil demografis yang berbeda, sehingga perusahaan dapat memilih platform yang sesuai dengan target audiens mereka. Platform-media sosial juga memungkinkan perusahaan membangun dan memperkuat merek mereka melalui konten yang kreatif dan menarik, serta memiliki antarmuka yang mudah digunakan.

Masalah penelitian 2 mengenai cost and benefit dari platform e-recruitment menunjukkan bahwa penggunaan platform e-recruitment memiliki keuntungan dalam hal penyebaran informasi yang cepat, jangkauan luas melalui koneksi internet, efisiensi biaya dan tenaga, akses cepat, keamanan, dan privasi. Penelitian menunjukkan bahwa penggunaan platform seperti Facebook, LinkedIn, dan Twitter membawa perubahan dalam cara perusahaan melakukan rekrutmen dengan memanfaatkan pendekatan digital. Platform-media sosial juga terbukti menghemat biaya, waktu, dan tenaga dalam proses rekrutmen.

Masalah penelitian 3 menunjukkan bahwa platform yang paling sering digunakan dalam proses rekrutmen adalah Facebook, diikuti oleh LinkedIn, Twitter, Instagram, dan TikTok. Facebook memiliki jumlah penelitian terbanyak yang mengkaji penggunaannya dalam e-recruitment dan dianggap efektif dalam menjangkau calon kandidat dengan beragam profil demografis. Perusahaan menggunakan platform ini untuk meningkatkan visibilitas dan merek mereka, serta menarik minat calon kandidat.

Metode Systematic Literature Review ini memiliki keterbatasan pada kata kunci yang terbatas dan menggunakan database (Google Scholar dan ProQuest), sehingga peneliti masih memiliki kekurangan dalam menemukan jurnal yang sesuai dengan topik yang diteliti. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah menggunakan kata kunci yang lebih luas, memperbanyak penggunaan database, menentukan topik yang lebih spesifik, serta menggabungkan penelitian kuantitatif dan kualitatif untuk data yang lebih komprehensif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan puji dan syukur kepada Tuhan atas anugerahNya sehingga tugas Call For Paper ini dapat diselesaikan dengan baik. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Tutuk Ari Arsanti, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang selalu memberikan bimbingan, dukungan, dorongan, dan masukan untuk menyempurnakan Paper ini.
2. Dr. Yustina Ertie Pravitasmara Dewi, SE., MM., selaku Dosen pengampu mata kuliah praktik Call For Paper yang selalu memberikan semangat dalam pengerjaan Paper ini.
3. Ayah, ibu, dan kakak, yang senantiasa memberikan dukungan baik moril maupun materil.
4. Semua penulis artikel yang menjadi sumber referensi kami. Kontribusi mereka dalam menghasilkan pengetahuan dan wawasan tentang manfaat teknologi informasi dalam proses rekrutmen sangat berharga.
5. Kekasih saya, Gestia Rumina, yang selalu memberikan semangat.
6. Semua pihak yang turut memberikan semangat dan bantuan sehingga tugas akhir ini dapat selesai.

Penulis menyadari bahwa tidak dapat membalas setiap bantuan maupun dukungan yang telah diberikan dengan suatu hal yang berharga, tetapi penulis hanya dapat membalas dengan doa dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya. Dengan

REFERENSI

- Alainati, S. J. Perceptions of Online Recruitment: The Case of Kuwait.
- Abou Hamdan, LF (2019). Peran kecerdasan buatan dalam proses rekrutmen dan seleksi: tinjauan sistematis.
- BOUDI, Y., & QACHAR, A. (2018). L'usage des médias sociaux dans les pratiques du management des ressources humaines: E-recrutement. Moroccan Journal of Entrepreneurship, Innovation and Management, 3(2), 17-28.
- Dharmawan, R. (2018). Analisis Efisiensi Rekrutmen Karyawan Melalui Media Online dan Media Konvensional (Studi tentang Efisiensi Waktu dan Tenaga dari PT. Jasa Marga (persero) Tbk (Disertasi Doktor, Universitas Brawijaya).
- Dragusha, B., & Prenaj, V. (2021). The Role of Social Networks as a Tool for an Effective Recruitment Process in the Enterprises in Kosovo. Journal of Eastern European and Central Asian Research (JEECAR), 8(3), 384-394.
- Golovko, D. (2020). Tiga Esai tentang pengaruh Facebook perusahaan dan aktivitas saluran tradisional terhadap keberhasilan rekrutmen (Disertasi doktoral, Universität Passau).
- Green, H., Fernandez, R., & MacPhail, C. (2021). Social media as a platform for recruitment to a national survey during the COVID-19 pandemic: feasibility and cost analysis. JMIR Formative Research, 5(7), e28656.
- Gigauri, I., Gulua, E., & Mushkudiani, Z. (2020). Current advances in digital recruitment of human resources and its potential for companies. Current Advances In Digital Recruitment Of Human Resources And Its Potential For Companies (September 28, 2020). SEU & Science.
- Husna, J., Prasetya, A., Shadiqin, S., Pungki, S. F. B., & Muhaimin, Y. (2021). Efektivitas Metode Rekrutmen Melalui Media Sosial. Information Science and Library, 2(1), 45-54.
- Husna, J., Prasetya, A., Shadiqin, S., Pungki, S. F. B., & Muhaimin, Y. (2021). Efektivitas Metode Rekrutmen Melalui Media Sosial. Information Science and Library, 2(1), 45-54.
- Jamaludin, N. L., Jamil, N. A., Mahpar, S. N., Zaini, N. N. M., Isa, S. S., & Ali, A. (2022). Quality of Information, Easy Access, and Security and Privacy on Effective E-Recruitment: The Moderating Roles of LinkedIn. Global Business and Management Research, 14(4s), 197-215.
- Kharisma, I. M., & Wening, N. (2023). Peran Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis. Jurnal E-Bis, 7(1), 61-80.
- Ptel, M. (2020). Social posting in Covid-19 recruiting era-milestone HR strategy augmenting social media recruitment. Dogo Rangsang Research Journal, 10(6), 82-89.
- Rafique, T., Asif, M. F., Afridi, J. R., Rehman, N. U., & Mahmood, K. (2020). Credibility of social networking sites: Impact on organizational attraction in recruitment filed. Sarhad Journal of Management Sciences, 6(2), 279-294.
- Ruparel, N., Bhardwaj, S., Seth, H., & Choubisa, R. (2023). Systematic literature review of professional social media platforms: Development of a behavior

- adoption career development framework. *Journal of Business Research*, 156, 113482.
- Sultan, M. F., Tunio, M. N., & Asim, M. (2022). Facebook as the Tool for E-Recruitment for SMEs amid Covid-19: A Conceptual Model To Extend Benefits Of E-Recruitment Towards Firm's Sustainability. *GMJACS*, 12(2), 52-67.
- Țîru, L. G., & Mohorâta, M. (2020). Attitudes toward e-recruitment. An explorative study in Romania.