

Systematic Literature Review (SLR) : Pengaruh Pengembangan Digital E-Recruitment Terhadap Seleksi Penerimaan Karyawan Baru

**Erna Wulandari ¹, Anggun Indriyani ², Dwi Wahyu Ningrum³, Rhelvia Ambarwati ⁴,
Raully Sijabat ⁵**

Prodi Manajemen FEB Universitas PGRI Semarang ^{1,2,3,4,5}

*Email:

23820322@3.upgris.ac.id; 23810320@3.upgris.ac.id; 23810289@3.upgris.ac.id;
23810284@3.upgris.ac.id; raulysijabat.upgris.ac.id

Sejarah Artikel:

Diterima 12-05-2025
Disetujui 13-05-2025
Diterbitkan 15-05-2025

ABSTRACT

The advancement of digital technology has significantly transformed various aspects of business, including employee recruitment processes. Digital e-recruitment has emerged as an innovative solution in human resource management by utilizing digital platforms to attract, screen, and hire candidates more efficiently. This study employs a Systematic Literature Review (SLR) method following the PRISMA approach to analyze the impact of digital e-recruitment on employee selection processes. Data were collected from relevant journals and books published within the last five years. The findings indicate that the implementation of technologies such as Applicant Tracking Systems (ATS) and Artificial Intelligence (AI) can accelerate recruitment duration, improve selection accuracy, and broaden candidate reach. However, challenges such as digital gaps and reduced interpersonal interaction remain. The study recommends that companies integrate digital tools with a more human-centered approach and enhance digital literacy among HR teams. This review aims to serve as a reference for developing effective and inclusive digital recruitment strategies in the future.

Keywords: e-recruitment, employee selection, digital technology, systematic literature review, HR technology

ABSTRAK

Perkembangan teknologi digital telah merevolusi berbagai aspek bisnis, termasuk dalam proses rekrutmen karyawan. Digital e-recruitment menjadi solusi inovatif dalam manajemen sumber daya manusia dengan memanfaatkan platform digital untuk menarik, menyeleksi, dan merekrut kandidat secara efisien. Penelitian ini menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) dengan pendekatan PRISMA untuk menganalisis pengaruh digital e-recruitment terhadap proses seleksi penerimaan karyawan baru. Data diperoleh dari berbagai jurnal dan buku yang relevan dalam lima tahun terakhir. Hasil kajian menunjukkan bahwa penerapan teknologi seperti Applicant Tracking System (ATS) dan kecerdasan buatan (AI) dapat mempercepat durasi rekrutmen, meningkatkan akurasi seleksi, serta memperluas jangkauan pencarian kandidat. Meskipun demikian, terdapat tantangan seperti kesenjangan digital dan berkurangnya interaksi interpersonal. Kajian ini menyarankan agar perusahaan memadukan

teknologi dengan pendekatan humanis serta meningkatkan literasi digital dalam tim HR. Penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi pengembangan strategi rekrutmen digital yang efektif dan inklusif di masa depan.

Kata kunci: e-recruitment, seleksi karyawan, teknologi digital, systematic literature review, HR teknologi

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Erna Wulandari, Anggun Indriyani, Dwi Wahyu Ningrum, Rhelvia Ambarwati, & Raully Sijabat. (2025). Systematic Literature Review (SLR) : Pengaruh Pengembangan Digital E-Recruitment Terhadap Seleksi Penerimaan Karyawan Baru. Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 1(3), 385-393. <https://doi.org/10.63822/sbqffc05>

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah membawa transformasi signifikan dalam berbagai aspek bisnis, termasuk dalam proses rekrutmen karyawan. Digital e-recruitment, atau rekrutmen berbasis elektronik, telah menjadi salah satu inovasi utama dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). Metode ini memanfaatkan platform digital seperti job portal, media sosial, dan aplikasi mobile untuk menarik, menyeleksi, dan mempekerjakan kandidat (Parry & Wilson, 2021). Dengan semakin tingginya persaingan di pasar tenaga kerja, organisasi dituntut untuk mengadopsi pendekatan yang lebih efisien dan efektif dalam proses rekrutmen. Digital e-recruitment tidak hanya mempercepat proses seleksi tetapi juga memperluas jangkauan pencarian talenta secara global (Stone et al., 2020).

Salah satu tantangan utama dalam proses rekrutmen konvensional adalah keterbatasan waktu dan sumber daya. Proses seleksi yang manual seringkali memakan waktu lama dan rentan terhadap bias manusia. Digital e-recruitment hadir sebagai solusi dengan mengotomatisasi berbagai tahapan, mulai dari penyaringan kandidat hingga pengelolaan data pelamar (Ladkin & Buhalis, 2022). Sistem berbasis kecerdasan buatan (AI) dan algoritma machine learning mampu menganalisis ribuan lamaran dalam waktu singkat, sehingga meningkatkan akurasi dan objektivitas seleksi (Ngai et al., 2023). Namun, efektivitas metode ini masih menjadi perdebatan, terutama terkait dampaknya terhadap kualitas rekrutmen dan pengalaman kandidat.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa digital e-recruitment dapat meningkatkan efisiensi organisasi dengan mengurangi biaya rekrutmen dan waktu perekrutan (Sylva & Mol, 2020). Namun, beberapa studi juga mengidentifikasi kelemahan, seperti ketergantungan berlebihan pada teknologi yang dapat mengabaikan aspek interpersonal dalam penilaian kandidat (Girard & Fallery, 2021). Selain itu, ada kekhawatiran mengenai kesenjangan digital, di mana kandidat dari latar belakang tertentu mungkin kurang terlayani akibat keterbatasan akses teknologi (Adamczyk et al., 2022). Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi bagaimana digital e-recruitment memengaruhi proses seleksi penerimaan karyawan baru secara komprehensif.

Tujuan dari systematic literature review (SLR) ini adalah untuk menganalisis pengaruh digital e-recruitment terhadap seleksi penerimaan karyawan baru berdasarkan studi-studi terbaru. SLR ini akan mengidentifikasi tren, tantangan, dan peluang yang terkait dengan implementasi e-recruitment dalam konteks modern. Dengan menggabungkan temuan dari berbagai penelitian, kajian ini diharapkan dapat memberikan pandangan holistik tentang efektivitas digital e-recruitment serta rekomendasi bagi praktisi HR.

Metodologi yang digunakan dalam SLR ini mengikuti protokol PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) untuk memastikan transparansi dan akurasi dalam seleksi sumber literatur (Page et al., 2021). Pencarian dilakukan pada database terkemuka seperti Scopus, ScienceDirect, dan IEEE Xplore dengan kata kunci seperti "digital e-recruitment," "employee selection," dan "HR technology." Hanya jurnal yang terbit dalam lima tahun terakhir (2019-2024) dan terindeks Q1-Q3 yang dipertimbangkan untuk menjaga relevansi dan kredibilitas temuan.

Kontribusi SLR ini terletak pada sintesis bukti empiris terkini mengenai dampak digital e-recruitment, termasuk faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilannya. Selain itu, kajian ini juga mengidentifikasi gap penelitian yang dapat menjadi acuan untuk studi mendatang. Dengan demikian, hasil review ini tidak hanya bermanfaat bagi akademisi tetapi juga bagi perusahaan yang ingin mengoptimalkan strategi rekrutmen di era digital.

Struktur paper ini terdiri dari pendahuluan, metodologi, hasil analisis, pembahasan, dan kesimpulan. Bagian pendahuluan telah menguraikan latar belakang, tujuan, dan signifikansi penelitian. Selanjutnya, bagian metodologi akan menjelaskan proses seleksi dan analisis literatur, diikuti oleh temuan utama dan implikasi praktis. Diharapkan SLR ini dapat menjadi referensi bagi pengembangan teori dan praktik di bidang manajemen SDM digital.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *systematic Literature Review (SLR)* atau *Systematic Review (SR)* yaitu mengumpulkan dan mengevaluasi hasil dari berbagai penelitian terkait pengaruh perkembangan digital *e-recruitment* terhadap proses seleksi penerimaan karyawan. dimulai dengan mencari dan memilah beberapa penelitian yang nanti akan di analisis.

Tinjauan Sistematis adalah metode penelitian yang mengidentifikasi, mengevaluasi, dan menyintesis seluruh bukti ilmiah yang relevan secara sistematis, transparan, dan dapat direproduksi untuk menjawab pertanyaan penelitian tertentu. Hal ini mengikuti penelitian sebelumnya yang berkualitas baik dan relevan dengan pertanyaan penelitian.

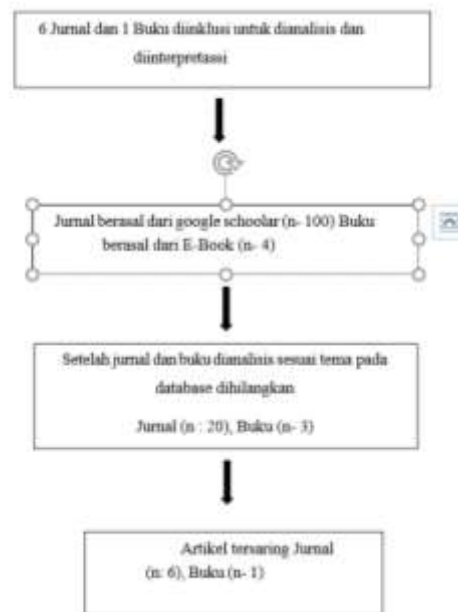
Metode penelitian *Systematic Literature Review* digunakan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi seluruh temuan yang relevan terkait topik perkembangan digital terhadap *e-recruitment* secara sistematis dan transparan. SLR bertujuan untuk memberikan tinjauan yang berbasis bukti dengan pendekatan terstruktur untuk menjawab pertanyaan penelitian yang spesifik. penelitian ini terdiri beberapa tahapan diantaranya:

Pertama, pertanyaannya adalah bagaimana perkembangan digital yang semakin modern bisa mempengaruhi proses seleksi karyawan?

Kedua data yang ada didalam penelitian ini adalah jurnal yang fokusnya pada Pengaruh perkembangan teknologi untuk memudahkan kita dalam melakukan sebuah pekerjaan. Pencarian penelitian ini dimulai dengan mencari dan menggunakan data yang ada pada google scholar. Kata kunci yang digunakan adalah Pengaruh perkembangan teknologi dalam seleksi perekrutan karyawan.

Ketiga setelah mendapatkan beberapa artikel. Peneliti mendapatkan 100 jurnal dan 4 buku yang berhubungan dengan tema pengaruh teknologi terhadap seleksi karyawan, jurnal tersebut di dapat dari google scholar dan buku yang berasal dari *E-Book*. Kemudian peneliti memilah beberapa jurnal dan buku yang paling mendekati dengan tema yang akan di bahas sehingga menghasilkan 20 jurnal dan 3 buku. Dari 20 jurnal dan 3 buku diinklusi dan diteliti sehingga menghasilkan 6 jurnal dan 1 buku yang sangat sesuai dengan tema, lalu 80 jurnal dan 3 buku tidak termasuk ke dalam pembahasan. 6 jurnal dan 1 buku di dapatkan yang selaras dengan yang nantinya akan di masukkan ke dalam pembahasan dan Kesimpulan.

Berikut diagram proses penelitian metode *Systematic Literature Review* (n: jumlah artikel)



Gambar 1. Diagram alur terkait Langkah systematic Literature review

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pendidikan karakter ditingkat sekolah dasar memiliki peran yang penting sebagai fase awal dalam menanam dan membentuk karakter peserta didik, mengingatkan mereka sedang dalam masa perkembangana. Oleh karena itu, peran guru sangat signifikan dalam membentuk karakter peserta didik melalui proses pembelajaran di dalam kelas. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa guru adalah pihak yang langsung berinteraksi dengan siswa selama disekolah. (Indrastoeti, 2016). Penguatan nilai karakter disiplin didasarkan pada zaman sekarang sudah banyak yang terjadi perilaku yang sering menyimpang dan tidak disiplin, bertentangan dengan berbagai norma-norma kedisiplinan karakter(Dole, 2021). Berdasarkan dari 7 sumber artikel jurnal yang telah ditetapkan memenuhi kriteria inklusi maka adapun keterangan hasil penelitiannya sebagai berikut pada Tabel 1.

Tabel. 1 Hasil Penelitian Pengaruh Terhadap Perkembangan Digital E-Recruitmen Terhadap Seleksi Penerimaan Karyawan Baru

Peneliti dan Tahun Penelitian	Jurnal	Hasil Penelitian
Syamsir et al. (2024)	Penerapan Teknologi Dalam Proses Seleksi Pegawai: Tantangan dan Peluang	Pemakaian teknologi terbaru contohnya Applicant Tracking System (ATS) dan Artificial Intelligence (AI) yang mengembangkan perluasan kandidat sebesar 25%, yang mengurangi waktu rekrutmen yang awalnya 60 hari menjadi 35 hari, hingga menaikkan ketelitian seleksi mencapai 18%. Sementara itu, kandidat yang mengadakan pengalaman rekrutmen yang positif menyentuh 85%.(Anjelini et al., 2024)
Ariqa Safitri (2024)	Perancangan Sistem E-Rekrutmen Berbasis Web Pada PT. Segar Kumala Indonesia	Perancangan dan implementasi sistem e- recruitment berbasis web di PT. Segar Kumala Indonesia berhasil meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam proses seleksi karyawan. Sistem ini mempermudah pelamar dalam mengakses informasi lowongan dan mengajukan lamaran, serta membantu perusahaan dalam mengelola proses rekrutmen secara lebih efektif.(Safitri et al., 2024)
Hendra Riofita (2024)	Pengaruh Metode Seleksi Terhadap Kualitas Karyawan Baru	Metode seleksi yang diterapkan dalam pelaksanaan rekrutmen memiliki dampak signifikan terhadap kualitas karyawan yang dihasilkan. Penggunaan metode yang tepat, seperti wawancara, tes keterampilan, dan penilaian psikologis, dapat membantu perusahaan dalam menentukan kandidat yang memiliki kemampuan dan potensi yang sesuai dengan kebutuhan kerjanya.(Riofita et al., 2025)
Nanda Rahma Anjani, Ida Wahyuningrum, S.E., M.Si., Nita Novita, S.E., M.M.	Aplikasi Penerimaan Karyawan Baru (E-Recruitment) pada PT BEI Finance Indonesia TBK Cabang Veteran Palembang	Pengaplikasian <i>E-Recruitment</i> ini mempermudah dalam melakukan proses pengolahan data pelamar. Saat kita menggunakan <i>recruitment</i> manual dalam hal pendataan lamaran tidak efektif dan efisien karena pelamar harus mengantarkan data lamaran ke Perusahaan. Dengan menggunakan <i>E-Recruitment</i> maka akan tersedianya tempat penyimpanan dan seleksi data yang lebih efektif dan efisien.(Anjani et al., 2018)

ASSOC PROF DR. DEDI RIANTO RAHADIM MIFTAH FARID ,M.IKOM	<i>E-Recruitment and Selection</i>	<i>Recruitent</i> bertujuan untuk mendapatkan kandidat karyawan yang baik dan produktif. Didalam E-Recruitment sendiri proses pencarian kandidat karyawannya melalui Web, Media Sosial, dan masih banyak lagi serta penyeleksiannya menggunakan sistem computer dan online. Inovasi teknologi ini meningkatkan proses perekrutan sumber pengetahuan dengan menggunakan internet. memungkinkan bisnis untuk melakukan penghematan biaya, memperbarui tawaran pekerjaan dan status setiap saat, mempersingkat waktu siklus rekrutmen, untuk mengidentifikasi dan memilih potensi pengetahuan terbaik dari kandidat yang lebih luas dan memberi perusahaan kesempatan untuk meningkatkannya gambar dan profil. (Adolph, 2016)
Grace Gata , Yani Prabowo , Reza Ardi Kusuma	Sistem Informasi Pengelolaan Sumber Daya Manusia <i>E- Recruitment</i> Dalam Bidang Jasa Penyalur Kerja	E-Recruitment sangat diperlukan sebagai awal dari menyaring para pencari pekerja yang berminat untuk mengisi lowongan pekerjaan di banyak perusahaan sebagai klien, yang dapat memberikan informasi sesuai kebutuhan sehingga informasi yang disampaikan menjadi lebih cepat dan akurat dengan secara spesifik dapat membantu kinerja tim HRD khususnya dalam penyaluran tenaga kerja. Data-data berupa data digital dapat sangat membantu dalam penyimpanan data sehingga dapat diakses dengan cepat.(Gata et al., 2017)
Hafidhatul Chaeriyah	Pengaruh Online Rekrutmen dan Reputasi Perusahaan Terhadap Minat Melamar Pekerjaan pada Generasi Z Pengguna Platform Tiktok di PT. Es Teh Indonesia	Kombinasi antara <i>e-recruitment</i> dengan reputasi Perusahaan yang baik meningkatkan minat gen Z untuk melamar pekerjaan tersebut.(Kholifah, 2021)

Hasil penelitian terhadap berbagai artikel yang dianalisis menunjukkan bahwa penggunaan teknologi terbaru dalam proses perekrutan, seperti Sistem Pelacakan Pelamar (ATS) dan Kecerdasan Buatan (AI), memberikan dampak yang signifikan dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan perekrutan. Penggunaan teknologi ini terbukti dapat memperluas jangkauan kandidat sebesar 25%, memperpendek waktu perekrutan dari 60 hari menjadi 35 hari, serta meningkatkan akurasi dalam proses seleksi sebesar 18%.

Selain itu, tingkat kepuasan kandidat terhadap proses perekrutan yang dilakukan secara digital mencapai 85%. Penelitian pada PT. Segar Kumala Indonesia menunjukkan bahwa penerapan sistem e-rekrutmen berbasis web secara nyata meningkatkan efisiensi dan keakuratan dalam proses seleksi

karyawan. Sistem ini tidak hanya membuat pelamar lebih mudah mengakses informasi dan mengirimkan lamaran secara online, tetapi juga mempermudah perusahaan dalam mengelola proses perekrutan dengan cara yang lebih teratur dan sistematis. Pemilihan metode seleksi yang tepat, seperti wawancara, tes keterampilan, dan asesmen psikologis, juga berpengaruh pada kualitas karyawan yang direkrut. Dalam hal ini, e-rekrutmen memainkan peran penting dalam mendigitalisasi pengolahan data pelamar, sehingga dapat mengatasi masalah efisiensi dan efektivitas yang sering terjadi dalam proses perekrutan tradisional. Sistem ini memungkinkan penyimpanan data secara terpusat, seleksi berbasis komputer, serta pencarian kandidat melalui berbagai platform digital seperti situs web dan media sosial.

Inovasi ini memberikan kesempatan bagi perusahaan untuk menghemat biaya, mempercepat siklus perekrutan, memperbarui status lamaran secara real-time, dan memperluas jangkauan pencarian talenta. Menurut Anand dan Chitra (2016), penggunaan internet dalam proses perekrutan memungkinkan perusahaan untuk lebih cepat dan akurat dalam menemukan kandidat potensial, sekaligus meningkatkan citra dan daya saing perusahaan di mata pencari kerja.

Dengan demikian, e-rekrutmen menjadi pilihan strategis dalam proses perekrutan modern, yang dapat mendukung efektivitas tim pengembangan sumber daya manusia (HRD) sekaligus mempercepat penempatan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan Perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

E-rekrutmen digital memberikan kontribusi positif yang berarti bagi proses pemilihan calon pegawai baru. Alat seperti sistem pelacakan pelamar dan kecerdasan buatan dapat mempercepat waktu rekrutmen, meningkatkan akurasi dalam pemilihan, dan memperluas cakupan pencarian pelamar. Selain itu, sistem ini juga meningkatkan efisiensi manajemen data pelamar dan memperbaiki pengalaman bagi pencari kerja. Namun, masih ada kendala seperti kesenjangan digital dan berkurangnya interaksi manusia yang harus diperhatikan dalam implementasinya.

Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk tetap memadukan teknologi digital dengan pendekatan yang lebih manusiawi agar proses seleksi tetap objektif dan menyeluruh. Tim sumber daya manusia juga perlu meningkatkan kemampuan literasi digital dan memanfaatkan analisis data untuk mendukung pengambilan keputusan yang lebih akurat. Peneliti di masa depan dapat menggali lebih dalam mengenai efek jangka panjang dari penggunaan e-rekrutmen terhadap kualitas dan retensi pegawai. Selain itu, pemerintah atau pembuat kebijakan harus mendorong penyebaran akses teknologi agar proses rekrutmen digital dapat dijangkau secara adil oleh semua kalangan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

Adolph, R. (2016). 濟無No Title No Title No Title.

Anjani, N. R., Wahyuningrum, I., Si, M., & Novita, N. (2018). Aplikasi Penerimaan Karyawan Baru (E-Recruitment) pada PT BFI Finance Indonesia Tbk Cabang Veteran Palembang. *Jurnal Manajemen Informatika*, 6(2), 1–12.

Anjelini, S., Ningsih, A. Y., & Marsalinda, R. (2024). *Penerapan Teknologi dalam Proses Seleksi Pegawai : Tantangan dan Peluang*. 8, 43741–43750.

- Gata, G., Prabowo, Y., & Kusuma, R. A. (2017). Sistem Informasi Pengelolaan Sumber Daya Manusia E-Recruitment Dalam Bidang Jasa Penyalur Kerja. *Jurnal Ilmiah FIFO*, 9(2), 138. <https://doi.org/10.22441/fifo.2017.v9i2.007>
- Kholifah, C. D. (2021). Pengaruh daya tarik perusahaan, reputasi perusahaan, dan rekrutmen online terhadap minat melamar pekerjaan generasi y dan z pengguna platform Tiktok di Perusahaan Abc. *Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya*, 2(4), 2225–2237.
- Riofita, H., Islam, U., Syarif, N., & Riau, K. (2025). *Pengaruh Metode Seleksi Terhadap Kualitas Karyawan Baru*. 3.
- Safitri, A., Kurnia, J. S., Dirgantara, U., Suryadarma, M., & Indonesia, J. (2024). *Perancangan Sistem E-Rekrutmen Berbasis Web Pada PT. Segar Kumala Indonesia*. 1(2), 1–22.