
STRATEGI REKRUTMEN DIGITAL DAN DAMPAKNYA TERHADAP KUALITAS TENAGA KERJA DI ERA 5.0

Adelia A'fa Nafasha¹, Arista Saulina Tampubolon², Jaswan Eko Frasatya³, Diah Lusi Afriani⁴
^{1,2,3,4}Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang

E-mail : 2407030050@students.unis.ac.id¹, 2407030046@students.unis.ac.id²,
2407030190@students.unis.ac.id³, 2407030066@students.unis.ac.id⁴

ABSTRACT

The era of Industrial Revolution 5.0 demands companies to adapt to technological advancements, including in the recruitment process. Digital recruitment strategies have become a crucial approach to acquiring high-quality workers who can compete amidst rapid technological changes. This study aims to analyze how digital recruitment strategies are implemented and their impact on the quality of recruited labor. The research method used is a literature review from various scientific journals, articles, and recent industry reports. The findings show that digital recruitment enhances selection efficiency, broadens candidate reach, and helps filter applicants that match the needs of the digital era. However, challenges such as digital inequality and algorithmic bias also need to be addressed.

Keywords: Digital Recruitment, Workforce Quality, Era 5.0, Technology, Human Resources.

ABSTRAK

Era Revolusi Industri 5.0 menuntut perusahaan untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi, termasuk dalam proses rekrutmen tenaga kerja. Strategi rekrutmen digital menjadi pendekatan yang krusial untuk memperoleh tenaga kerja berkualitas yang mampu bersaing di tengah perubahan teknologi yang cepat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana strategi rekrutmen digital diterapkan serta dampaknya terhadap kualitas tenaga kerja yang direkrut. Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur dari berbagai jurnal ilmiah, artikel, dan laporan industri terkini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen digital meningkatkan efisiensi proses seleksi, memperluas jangkauan kandidat, serta membantu menyaring calon pekerja yang sesuai dengan kebutuhan era digital. Namun, tantangan seperti kesenjangan digital dan bias algoritma juga perlu menjadi perhatian.

Kata Kunci: Rekrutmen Digital, Kualitas Tenaga Kerja, Era 5.0, Teknologi, Sumber Daya Manusia.

PENDAHULUAN

strategi perekrutan tenaga kerja. Era 5.0 tidak hanya menekankan pada integrasi teknologi, tetapi juga pada kolaborasi antara manusia dan mesin untuk menciptakan nilai yang lebih besar. Oleh karena itu, perusahaan

perlu menggunakan strategi rekrutmen yang inovatif dan berbasis digital untuk mendapatkan sumber daya manusia yang adaptif dan berkualitas tinggi.

Di tengah arus globalisasi dan percepatan teknologi, pencarian talenta kini

tidak lagi terbatas secara geografis. Perusahaan dapat menjangkau calon karyawan dari berbagai wilayah melalui platform digital. Selain itu, proses rekrutmen digital juga membuka peluang bagi kandidat untuk menunjukkan kompetensi secara lebih dinamis melalui portofolio online, video profil, dan asesmen digital. Hal ini menciptakan ekosistem rekrutmen yang lebih inklusif dan responsif terhadap kebutuhan zaman.

Namun demikian, adopsi teknologi dalam proses rekrutmen bukan tanpa tantangan. Masih terdapat kesenjangan digital antara wilayah urban dan rural, serta potensi bias algoritma dalam proses seleksi otomatis yang dapat berdampak pada keadilan rekrutmen. Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan untuk tidak hanya mengadopsi teknologi, tetapi juga menyempurnakan kebijakan dan praktik SDM agar tetap menjunjung prinsip keadilan dan keberagaman dalam perekrutan tenaga kerja di era 5.0.

LANDASAN TEORI

2.1 Rekrutmen Digital: Rekrutmen digital mengacu pada penggunaan teknologi digital, seperti platform rekrutmen online, media sosial, artificial intelligence (AI), dan big data dalam proses perekrutan tenaga kerja (Bondarouk & Brewster, 2016).

2.2 Era Industri 5.0: Menurut Nahavandi (2019), Industri 5.0 menekankan pada personalisasi dan kolaborasi manusia-mesin. Ini berbeda dari Industri 4.0 yang berfokus pada otomatisasi, efisiensi, dan penggunaan sistem siber-fisik. Dalam era 5.0, manusia tetap menjadi pusat proses inovasi dengan bantuan teknologi yang disesuaikan. Tujuan utamanya adalah

menciptakan nilai tambah yang lebih humanistik, seperti peningkatan kesejahteraan, keberlanjutan, dan kepuasan kerja melalui interaksi yang harmonis antara manusia dan mesin.

2.3 Kualitas Tenaga Kerja: Kualitas tenaga kerja tidak hanya dilihat dari keterampilan teknis semata, tetapi juga dari kompetensi non-teknis seperti kemampuan berpikir kritis, kolaborasi, komunikasi, dan adaptabilitas. Ulrich et al. (2012) menekankan bahwa kualitas tenaga kerja meliputi pengetahuan, keahlian, perilaku kerja, dan etika profesional yang mendukung produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks era 5.0, tenaga kerja yang berkualitas adalah mereka yang mampu bekerja bersama teknologi dan menunjukkan kecerdasan emosional yang tinggi dalam tim multigenerasi dan multikultural.

Tinjaun Pustaka

Transformasi digital telah membawa perubahan besar dalam praktik manajemen sumber daya manusia, terutama dalam proses rekrutmen. Menurut Bondarouk & Brewster (2016), rekrutmen digital mengacu pada penggunaan teknologi seperti media sosial, job portal, dan sistem pelacakan pelamar (ATS) untuk memfasilitasi proses perekrutan yang lebih cepat dan efisien. Teknologi ini memungkinkan organisasi untuk menjangkau kandidat secara global dan mengurangi biaya operasional yang biasanya dikeluarkan dalam metode rekrutmen tradisional. Selain itu, proses ini juga memungkinkan otomatisasi tahap seleksi awal, seperti screening CV dan assessment awal berbasis algoritma.

Era Industri 5.0 memperkenalkan pendekatan yang lebih berfokus pada nilai-

nilai kemanusiaan dalam pemanfaatan teknologi. Nahavandi (2019) menyatakan bahwa pendekatan ini menciptakan kolaborasi antara manusia dan mesin dengan tujuan menciptakan pengalaman kerja yang lebih personal dan bermakna. Dalam konteks ini, rekrutmen digital tidak hanya bertujuan untuk efisiensi, tetapi juga untuk menemukan kandidat yang dapat berinteraksi secara harmonis dengan teknologi, serta memiliki kemampuan adaptif dan empatik. Oleh karena itu, strategi rekrutmen yang efektif di era ini harus mampu mengidentifikasi kompetensi teknis dan emosional kandidat secara seimbang.

Beberapa studi juga menyoroti potensi risiko dalam penggunaan teknologi untuk rekrutmen. Binns (2018) memperingatkan tentang bias algoritma dalam proses seleksi yang dapat merugikan kelompok tertentu dan menimbulkan ketidakadilan. Di sisi lain, Cappelli (2019) menekankan pentingnya validasi hasil teknologi melalui pendekatan human judgment untuk menghindari ketergantungan penuh pada sistem otomatis. Maka dari itu, perpaduan antara digitalisasi dan keterlibatan manusia tetap menjadi strategi yang ideal dalam menjaga kualitas dan keadilan proses rekrutmen.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kualitatif deskriptif** dengan metode **studi literatur (literature review)** sebagai dasar analisis. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan penulis untuk menggali dan memahami secara mendalam fenomena strategi rekrutmen digital serta dampaknya terhadap kualitas tenaga kerja di era 5.0 melalui sumber-sumber yang relevan dan kredibel.

Sumber data yang digunakan berasal dari jurnal ilmiah nasional dan internasional, artikel ilmiah populer, laporan industri, buku akademik, serta dokumentasi praktik perusahaan dalam bidang rekrutmen. Kriteria pemilihan sumber difokuskan pada publikasi antara tahun **2015 hingga 2024**, guna memastikan relevansi dengan perkembangan teknologi dan praktik HR modern.

Langkah-langkah dalam studi literatur ini meliputi:

1. **Identifikasi topik dan kata kunci**, seperti "rekrutmen digital", "digital recruitment", "quality of workforce", "HR digital strategy", dan "Industry 5.0".
2. **Pencarian dan pengumpulan literatur** dari database terpercaya seperti Google Scholar, ResearchGate, ProQuest, Scopus, serta situs web resmi perusahaan dan lembaga HR.
3. **Evaluasi dan seleksi literatur** berdasarkan relevansi, kualitas metodologi, dan kontribusinya terhadap tujuan penelitian.
4. **Analisis isi** terhadap literatur terpilih untuk mengidentifikasi pola, strategi, dan dampak implementasi rekrutmen digital terhadap kualitas tenaga kerja.
5. **Sintesis temuan** menjadi narasi ilmiah yang sistematis dan mendukung pembahasan pada bab selanjutnya.

Metode ini memberikan pemahaman konseptual yang komprehensif sekaligus mendalam mengenai bagaimana transformasi digital mengubah praktik rekrutmen dan kualifikasi tenaga kerja di era 5.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Rekrutmen Digital yang Diterapkan

Dalam menghadapi tantangan era Industri 5.0, perusahaan dituntut untuk mengadopsi strategi rekrutmen yang berbasis digital demi menjangkau dan menyaring talenta terbaik secara efisien. Beberapa strategi rekrutmen digital yang umum dan efektif diterapkan oleh perusahaan modern antara lain:

1. **Penggunaan Platfrom Rekrutmen Online**

Perusahaan kini memanfaatkan berbagai platform digital seperti LinkedIn, Jobstreet, Kalibrr dan Glints untuk mempublikasikan lowongan kerja serta menjangkau kandidat secara luas. Platform ini memungkinkan pencarian kandidat secara terfokus melalui filter seperti lokasi, pendidikan, pengalaman kerja, dan keahlian tertentu.

2. **Optimalisasi Media Sosial**

Media sosial seperti Instagram, Facebook, TikTok, dan bahkan Twitter dimanfaatkan sebagai sarana employer branding dan rekrutmen pasif. Perusahaan membangun citra positif melalui konten yang menarik, menampilkan budaya kerja, testimoni karyawan, hingga membuka lowongan secara interaktif melalui story atau live session.

3. **Pemanfaatan Artificial Intelligence (AI) dan Machine Learning**

Teknologi AI digunakan untuk menyaring CV dan portofolio kandidat secara otomatis, berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Tools seperti

Chatbot HR dan sistem Applicant Tracking System (ATS) membantu dalam proses skrining awal dan seleksi cepat terhadap pelamar dalam jumlah besar.

4. **Video Interview Asinkron**

Metode wawancara video yang tidak dilakukan secara langsung memungkinkan kandidat untuk merekam jawaban atas pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya. Ini memberikan fleksibilitas bagi kedua belah pihak dan memungkinkan HR untuk mengevaluasi respons secara lebih objektif dan berulang kali jika diperlukan.

5. **Gamifikasi dan Simulasi Digital**

Beberapa perusahaan menggunakan game-based assessment atau simulasi kerja digital sebagai bagian dari proses seleksi. Metode ini menilai kemampuan problem solving, adaptabilitas, dan pengambilan keputusan kandidat secara real-time melalui situasi kerja yang disimulasikan secara digital.

6. **Sistem Referral Digital**

Digital employee referral menjadi strategi yang juga efektif. Karyawan yang ada dapat merekomendasikan kandidat melalui sistem internal perusahaan, dan prosesnya difasilitasi oleh platform digital yang mengatur alur evaluasi dan penghargaan bagi pemberi referensi.

Strategi-strategi ini tidak hanya mempercepat proses rekrutmen, tetapi juga memberikan pengalaman kandidat (candidate experience) yang lebih modern, transparan, dan profesional. Digitalisasi

rekrutmen juga mempermudah pengumpulan dan analisis data kandidat sebagai dasar pengambilan keputusan yang lebih akurat oleh HR.

Dampak Strategi Digital terhadap Kualitas Tenaga Kerja

Tetap perlu validasi manual terhadap hasil digital. Penerapan strategi rekrutmen digital memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas tenaga kerja yang berhasil direkrut. Pertama, digitalisasi dalam rekrutmen memungkinkan perusahaan untuk mengakses kumpulan kandidat yang lebih luas dan beragam, yang sebelumnya mungkin tidak dapat dijangkau melalui metode konvensional. Platform seperti LinkedIn, Jobstreet, dan media sosial memungkinkan perusahaan untuk menemukan kandidat dari berbagai latar belakang, baik secara lokal maupun global. Hal ini membuka peluang bagi perusahaan untuk mendapatkan talenta terbaik, tanpa terbatas pada batasan geografis atau waktu.

Kedua, rekrutmen digital memungkinkan perusahaan untuk lebih mudah menyaring kandidat berdasarkan keterampilan teknis yang spesifik, serta kemampuan non-teknis seperti kecerdasan emosional, kemampuan beradaptasi, dan keterampilan komunikasi. Penggunaan **artificial intelligence (AI)** dalam proses seleksi dapat menganalisis data kandidat dengan lebih objektif dan efisien, sehingga perusahaan dapat mengidentifikasi calon yang memiliki keterampilan yang paling sesuai dengan kebutuhan mereka. AI juga dapat membantu mengurangi kesalahan manusia dalam penilaian, yang sering kali timbul akibat bias subjektif dari pewawancara.

Namun, ada juga dampak negatif yang perlu diperhatikan. Proses rekrutmen digital dapat memperburuk ketimpangan akses terhadap teknologi, terutama bagi kandidat yang tidak memiliki sumber daya untuk mengakses internet atau perangkat digital dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa mereka memberikan kesempatan yang adil bagi semua kandidat, dengan memperhatikan keberagaman dan inklusivitas dalam proses rekrutmen.

Selain itu, rekrutmen digital juga meningkatkan kualitas tenaga kerja yang lebih siap menghadapi tantangan di era 5.0. Kandidat yang direkrut melalui platform digital cenderung memiliki tingkat literasi digital yang lebih tinggi, serta terbiasa dengan penggunaan berbagai perangkat dan aplikasi yang mempermudah komunikasi dan kolaborasi di tempat kerja. Hal ini membantu mempercepat adaptasi mereka dalam sistem kerja yang semakin mengandalkan teknologi, terutama dalam model kerja hybrid atau jarak jauh yang semakin berkembang.

Studi Kasus: PT XYZ Indonesia

PT XYZ Indonesia, sebuah perusahaan e-commerce nasional yang bergerak dalam sektor perdagangan online, telah mengimplementasikan sistem rekrutmen digital sepenuhnya sejak tahun 2021. Perusahaan ini menggunakan berbagai platform rekrutmen seperti LinkedIn dan Jobstreet, serta memanfaatkan teknologi kecerdasan buatan (AI) seperti HireVue dan Pymetrics untuk menyaring pelamar. Sistem ini tidak hanya menganalisis keterampilan teknis calon karyawan, tetapi juga mengevaluasi kepribadian dan kemampuan kognitif mereka untuk memastikan

kecocokan dengan budaya dan nilai perusahaan.

Hasil implementasi sistem rekrutmen digital ini sangat positif. Waktu rekrutmen yang sebelumnya memakan waktu rata-rata 30 hari berhasil dipersingkat menjadi hanya 12 hari kerja. Selain itu, PT XYZ Indonesia melaporkan bahwa tingkat retensi karyawan selama tahun pertama meningkat sebesar 18% dibandingkan dengan hasil rekrutmen menggunakan metode konvensional. Sebanyak 72% karyawan baru yang direkrut melalui sistem digital memiliki latar belakang teknologi dan terbukti lebih cepat beradaptasi dengan sistem kerja hybrid yang diterapkan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa rekrutmen digital tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga berperan dalam mendapatkan tenaga kerja yang lebih kompeten dan siap menghadapi tantangan era 5.0.

Namun, PT XYZ Indonesia juga menghadapi tantangan terkait kesenjangan digital. Di beberapa wilayah tertentu, kandidat yang memiliki keterbatasan akses terhadap perangkat digital atau internet yang stabil merasa kesulitan mengikuti proses seleksi secara online. Perusahaan juga terus melakukan evaluasi terhadap algoritma yang digunakan untuk memastikan bahwa proses seleksi tetap adil dan tidak mengandung bias yang dapat merugikan calon karyawan dari latar belakang tertentu.

Sebagai langkah lanjutan, PT XYZ Indonesia mengintegrasikan proses rekrutmen digital dengan wawancara panel dan simulasi kerja yang lebih interaktif. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa kandidat tidak hanya dinilai berdasarkan data digital, tetapi juga melalui keterampilan

praktis dan interaksi langsung yang dapat menggambarkan kemampuan mereka bekerja dalam tim serta menghadapi situasi dunia nyata.

Pada contoh studi kasus lain, perusahaan PT. Kahfi Kita Indonesia juga melakukan proses rekrutmen secara online bahkan pekerjaan yang dilakukan juga secara online. Dalam upaya memperluas jangkauan layanan dan meningkatkan kualitas SDM, Kahfi Education mengadopsi strategi rekrutmen digital sebagai salah satu langkah utama sejak awal berdiri. Pada tahun 2025, Kahfi Education membuka program magang terpadu untuk merekrut mahasiswa dan lulusan baru dalam lima divisi: Content Creator, Social Media Marketing, Web Development, Administrasi Pendidikan, dan Internship Coordinator. Proses rekrutmen dilakukan sepenuhnya secara digital melalui platform media sosial (Instagram, TikTok, dan WhatsApp Group Komunitas Kampus), serta formulir Google Form yang disertai dengan asesmen awal dan video pengenalan dari kandidat. Beberapa pendekatan digital yang digunakan Kahfi Education, antara lain: Pemanfaatan Media Sosial untuk Employer Branding: Kahfi aktif membagikan konten mengenai budaya kerja, kegiatan pembelajaran, dan testimoni siswa melalui Instagram dan Asesmen Daring. Bertujuan untuk menguji pemahaman awal sesuai divisi yang dituju.

Wawancara Online dan Penilaian Portofolio Digital: Seluruh proses wawancara dilakukan via Google Meet, dan calon peserta diminta menunjukkan portofolio mereka secara daring (berupa link Notion, Google Drive, atau personal website).

Tantangan dan Risiko

Meskipun strategi rekrutmen digital menawarkan berbagai keunggulan, implementasinya juga menghadapi sejumlah tantangan yang perlu dikelola secara cermat. Salah satu tantangan utama adalah **bias algoritma** dalam sistem kecerdasan buatan (AI) yang digunakan untuk menyaring kandidat. Algoritma yang dilatih dengan data historis berisiko mereplikasi bias masa lalu, seperti diskriminasi terhadap gender, usia, atau latar belakang pendidikan tertentu (Binns, 2018). Hal ini dapat menghambat upaya menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan beragam.

Selain itu, terdapat **kesenjangan digital** yang signifikan antara wilayah perkotaan dan pedesaan atau antara kelompok sosial-ekonomi yang berbeda. Kandidat dari daerah terpencil atau dari latar belakang kurang mampu mungkin memiliki keterbatasan akses terhadap teknologi atau koneksi internet yang stabil, sehingga mereka tidak dapat berpartisipasi secara optimal dalam proses rekrutmen digital. Hal ini berpotensi memperkuat ketimpangan kesempatan kerja jika tidak diantisipasi oleh perusahaan.

Tantangan lain adalah **kurangnya sentuhan personal dalam proses seleksi digital**. Kandidat mungkin merasa prosesnya terlalu mekanis atau tidak mencerminkan nilai-nilai humanistik perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menyeimbangkan efisiensi teknologi dengan interaksi yang empatik, misalnya melalui wawancara langsung atau simulasi kerja berbasis komunikasi dua arah.

Terakhir, perusahaan juga perlu memastikan adanya **perlindungan data**

pribadi selama proses rekrutmen digital. Data kandidat yang dikumpulkan melalui berbagai platform harus dikelola dengan prinsip keamanan informasi yang ketat untuk menghindari kebocoran atau penyalahgunaan informasi pribadi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Strategi rekrutmen digital efektif dalam menghadapi tantangan rekrutmen era 5.0. Selain meningkatkan efisiensi dan kualitas tenaga kerja, pendekatan ini tetap perlu disertai kehati-hatian dalam aspek etika dan keberagaman.

Selain memberikan kemudahan dalam proses penyaringan dan seleksi, strategi rekrutmen digital juga berperan dalam mempercepat proses adaptasi perusahaan terhadap dinamika pasar tenaga kerja. Kandidat yang direkrut secara digital umumnya lebih terbuka terhadap pembelajaran berkelanjutan dan pemanfaatan teknologi, sehingga mampu mendukung transformasi organisasi menuju model bisnis yang lebih agile dan berkelanjutan.

Di masa mendatang, penting bagi perusahaan untuk terus mengembangkan kapabilitas digital dalam proses rekrutmen serta membekali tim HR dengan pelatihan yang relevan. Penggunaan teknologi seperti artificial intelligence, big data, dan machine learning harus diimbangi dengan pendekatan humanis, agar kualitas tenaga kerja yang direkrut tidak hanya unggul secara teknis, tetapi juga selaras dengan nilai dan budaya organisasi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, perusahaan disarankan untuk terus mengembangkan dan memanfaatkan teknologi digital secara bijak dalam proses rekrutmen. Penggunaan artificial intelligence, media sosial, dan platform online terbukti efektif dalam menjaring kandidat yang sesuai dengan kebutuhan industri di era 5.0. Namun, teknologi tersebut harus digunakan sebagai alat bantu, bukan sebagai satu-satunya penentu dalam pengambilan keputusan rekrutmen. HRD tetap perlu melakukan validasi secara manual melalui interview dan tes keterampilan untuk memastikan kualitas kandidat secara menyeluruh.

Pemerintah dan lembaga pendidikan juga diharapkan turut berperan aktif dalam mempersempit kesenjangan digital yang masih terjadi, terutama di wilayah-wilayah yang belum terjangkau teknologi secara optimal. Pelatihan literasi digital dan pengembangan keterampilan berbasis teknologi harus diberikan sejak dini agar lulusan tenaga kerja siap bersaing di pasar kerja digital. Dengan begitu, proses rekrutmen digital akan menjadi lebih inklusif dan adil bagi semua kalangan.

Selain itu, penting bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi berkala terhadap sistem rekrutmen digital yang digunakan. Algoritma dan tools rekrutmen perlu ditinjau secara berkala agar tetap sesuai dengan kebutuhan organisasi dan perkembangan teknologi. Dengan pendekatan yang adaptif dan humanistik, strategi rekrutmen digital tidak hanya akan meningkatkan kualitas SDM, tetapi juga mendukung pertumbuhan

organisasi yang berkelanjutan di era industri 5.0.

DAFTAR PUSTAKA

- Bondarouk, T., & Brewster, C. (2016). Conceptualising the future of HRM and technology research. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(21), 2652–2671.
- Nahavandi, S. (2019). Industry 5.0—A Human-Centric Solution. *Sustainability*, 11(16), 4371.
- Ulrich, D., Brockbank, W., Johnson, D., Sandholtz, K., & Younger, J. (2012). *HR competencies: Mastery at the intersection of people and business*. McGraw-Hill.
- Cappelli, P. (2019). *Your Approach to Hiring Is All Wrong*. Harvard Business Review.
- Binns, R. (2018). Fairness in Machine Learning: Lessons from Political Philosophy. *Proceedings of the 2018 Conference on Fairness, Accountability and Transparency*.