



Analisis Metode Rekrutmen dan Seleksi Melalui Penerapan Teknologi Informasi di Kantor Pos Gunungsitoli

Firdaus Telaumbanua¹, Palindungan Lahagu², Syah Abadi Mendofa³,
Meiman Hidayat Waruwu⁴

Fakultas Ekonomi , Universitas Nias

E-mail: firdaustelaumbanua5@gmail.com¹, lindunglahagu25@gmail.com²,
syahabadi.mendrofa@gmail.com³, meimanwaruwu571@gmail.com⁴

Abstract. *This study aims to analyze the recruitment and selection methods through the application of information technology at the Gunungsitoli Post Office. The objectives of this research are to understand the application of information technology in the recruitment and selection process, identify efforts that can be made to improve the effectiveness of technology implementation, and understand the challenges faced in implementing information technology. This research uses a qualitative method with a descriptive approach, where data was collected through interviews with related parties at the Gunungsitoli Post Office. The results of the study indicate that the application of information technology has helped accelerate the recruitment and selection process, improved accuracy in selecting candidates, and facilitated the management of applicant data. However, there are still challenges such as limited human resources skilled in using technology and technical constraints affecting system smoothness. Therefore, efforts to increase effectiveness can be carried out through employee technology training and improving the technological infrastructure at the Gunungsitoli Post Office. The implementation of information technology in the recruitment and selection process needs continuous improvement to run more effectively and efficiently.*

Keywords: Recruitment, selection, and information technology.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis metode rekrutmen dan seleksi melalui penerapan teknologi informasi di Kantor Pos Gunungsitoli. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan teknologi informasi dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan, mengidentifikasi upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan efektivitas penerapan teknologi, serta memahami tantangan yang dihadapi dalam mengimplementasikan teknologi informasi tersebut. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, di mana data dikumpulkan melalui wawancara dengan pihak terkait di Kantor Pos Gunungsitoli. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan teknologi informasi telah membantu mempercepat proses rekrutmen dan seleksi, meningkatkan akurasi dalam pemilihan calon karyawan, serta memudahkan dalam pengelolaan data pelamar. Namun, masih terdapat beberapa tantangan seperti keterbatasan sumber daya manusia yang terampil dalam menggunakan teknologi, serta kendala teknis yang mempengaruhi kelancaran sistem. Oleh karena itu, upaya peningkatan efektivitas dapat dilakukan melalui pelatihan teknologi bagi karyawan dan perbaikan infrastruktur teknologi di Kantor Pos Gunungsitoli. Implementasi teknologi informasi dalam proses rekrutmen dan seleksi perlu terus disempurnakan agar dapat berjalan lebih efektif dan efisien.

Kata Kunci: Rekrutmen, seleksi dan teknologi informasi.

LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi dan digitalisasi yang terus berkembang pesat, teknologi informasi telah menjadi bagian integral dari berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam dunia bisnis. Perusahaan tidak lagi hanya mengandalkan metode tradisional dalam menjalankan operasional

Analisis Metode Rekrutmen dan Seleksi Melalui Penerapan Teknologi Informasi di Kantor Pos Gunungsitoli

mereka, melainkan juga memanfaatkan kemajuan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas. Salah satu area yang mengalami transformasi signifikan adalah proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Proses yang dulu mengandalkan iklan lowongan di media cetak dan penyeleksian manual, kini beralih menggunakan platform digital yang lebih cepat, lebih luas jangkauannya, dan lebih akurat dalam menyaring kandidat yang sesuai.

Perubahan dalam proses rekrutmen dan seleksi ini tidak hanya menguntungkan perusahaan, tetapi juga para pencari kerja. Dengan adanya teknologi informasi, pencari kerja dapat dengan mudah mengakses informasi lowongan pekerjaan, mengirimkan aplikasi secara online, dan mengikuti tes seleksi dari mana saja dan kapan saja. Hal ini tentu saja mempercepat dan mempermudah proses yang sebelumnya memakan waktu lama dan sering kali menimbulkan ketidaknyamanan bagi para pelamar. Platform rekrutmen online seperti LinkedIn, JobStreet, dan berbagai situs karir lainnya telah menjadi alat utama dalam menjembatani kebutuhan perusahaan dan pencari kerja. Selain itu, teknologi informasi memungkinkan penggunaan analitik dan kecerdasan dalam proses rekrutmen dan seleksi. Perusahaan dapat menggunakan algoritma tertentu untuk menyaring dan menilai ribuan aplikasi secara efisien, mengidentifikasi kandidat terbaik berdasarkan kriteria yang ditetapkan. Teknologi juga dapat digunakan untuk menganalisis data perilaku kandidat selama proses seleksi, seperti melalui simulasi atau permainan yang dirancang untuk mengevaluasi keterampilan tertentu. Hal ini membantu mengurangi bias manusia dalam proses penilaian dan memastikan bahwa keputusan yang diambil lebih objektif dan berbasis data.

Di sisi lain, adopsi teknologi dalam rekrutmen dan seleksi juga menghadirkan tantangan baru. Perusahaan perlu memastikan bahwa sistem yang digunakan aman dan mampu melindungi data pribadi para pelamar. Keamanan siber menjadi isu penting yang harus diperhatikan mengingat meningkatnya jumlah serangan siber yang menargetkan informasi sensitif. Selain itu, integrasi teknologi dalam proses rekrutmen memerlukan investasi yang tidak sedikit, baik dari segi biaya maupun waktu, untuk melatih tim HR agar mampu mengoperasikan sistem baru dengan efektif. Meskipun demikian, manfaat yang ditawarkan oleh teknologi informasi dalam proses rekrutmen dan seleksi sangatlah besar. Perusahaan dapat lebih cepat menemukan kandidat yang sesuai dengan kebutuhan mereka, mengurangi waktu yang dihabiskan untuk proses seleksi, dan meningkatkan kualitas keputusan rekrutmen. Teknologi juga memungkinkan pelaksanaan proses rekrutmen yang

lebih inklusif, memberikan kesempatan yang lebih merata kepada kandidat dari berbagai latar belakang geografis dan sosial

Menurut Hagg (2019:11), Teknologi informasi adalah disiplin ilmu yang berkaitan dengan penggunaan komputer, perangkat lunak, jaringan, dan infrastruktur lainnya untuk mengelola, menyimpan, memproses, dan menyebarkan informasi. Dalam era digital ini, teknologi informasi menjadi fondasi utama bagi berbagai sektor, mulai dari bisnis, pendidikan, kesehatan, hingga pemerintahan. Dengan adanya teknologi informasi, organisasi dan individu dapat mengakses data secara cepat dan efisien, meningkatkan produktivitas, dan memungkinkan terjadinya inovasi yang berkelanjutan. Selain itu, teknologi informasi juga berperan penting dalam pengembangan komunikasi global, memungkinkan orang-orang di seluruh dunia untuk terhubung dan berkolaborasi tanpa batas geografis.

Rekrutmen dan seleksi adalah dua tahap kunci dalam proses perekrutan tenaga kerja yang dilakukan oleh suatu organisasi. Rekrutmen merujuk pada proses identifikasi, penarikan, dan perekrutan individu yang potensial untuk mengisi posisi yang tersedia dalam perusahaan atau organisasi. Ini melibatkan penggunaan berbagai strategi dan sumber daya, mulai dari pengumuman lowongan pekerjaan hingga penggunaan platform online dan agen rekrutmen. Di sisi lain, seleksi adalah proses penilaian terhadap kandidat yang telah direkrut untuk menentukan kesesuaian mereka dengan posisi yang tersedia. Tahap seleksi mencakup berbagai metode evaluasi, seperti wawancara, tes psikologi, dan penilaian keterampilan, dengan tujuan untuk memilih individu yang paling sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kedua tahap ini penting dalam memastikan bahwa perusahaan mendapatkan karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan serta budaya organisasi

Menurut Siagian, 2019: 102 rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para calon karyawan untuk dipekerjakan dalam perusahaan dengan motivasi, kemampuan, keahlian yang diperlukan untuk pekerjaan yang lowong. Rekrutmen juga merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu mengisi jabatan yang kosong di suatu perusahaan yang di dapatkan melalui dua sumber dari luar (eksternal) atau dari dalam (internal) perusahaan.

Malthis, (2020) menyebutkan bahwa rekrutmen adalah penarikan pegawai bertujuan menyediakan pegawai yang cukup agar manajemen dapat memilih karyawan yang memenuhi

Analisis Metode Rekrutmen dan Seleksi Melalui Penerapan Teknologi Informasi di Kantor Pos Gunungsitoli

kualifikasi yang mereka perlukan. Sedangkan langkah awal proses pemilihan calon tenaga kerja dalam Islam, memiliki beberapa ketentuan yang bersifat mengikat. Proses ini diawali dengan menentukan tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara terperinci. Kemudian dilakukan seleksi beberapa calon tenaga kerja yang sedang berkompetisi. Penentuan pilihan dilakukan secara bersama-sama. Karena pendapat dirasa lebih bertanggung jawab daripada pendapat pribadi dalam menentukan orang yang lebih patut dan layak.

Menurut Hasibuan (2019), seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Seleksi ini didasarkan pada spesifikasi tertentu dari perusahaan yang bersangkutan. Menurut Simora (2018), seleksi adalah proses dengannya sebuah perusahaan memilih dari sekelompok pelamar, orang atau orang-orang yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada saat ini.

PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Gunungsitoli adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak di bidang layanan jasa pengiriman barang dan layanan jasa keuangan. yang didukung oleh titik jaringan sebanyak lebih dari 4.000 kantor pos dan 28.000 Agen pos yang tersebar diseluruh wilayah. Dasar hukum pendirian PT. Pos Indonesia adalah Undang-undang Nomor 17 Tahun 1995 tentang pos. Undang-undang ini memberikan landasan hukum untuk pendirian, pengaturan, dan operasional perusahaan pos indonesia. Berkembangnya teknologi informasi pada era saat ini yang semakin maju menuntut untuk setiap orang mengikuti perkembangan, namun perkembangan teknologi tidak didampingi dengan mutu Sumber Daya Manusia (SDM) yang mencukupi yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi efektivitas dari sebuah kebijakan.

Penelitian terdahulu oleh Hossain dan Alam (2019) Teknologi informasi yang di gunakan dalam rekrutmen juga dapat menghambat persepsi calon karyawan mengenai perusahaan. Karyawan yang merasa tidak nyaman atau tidak puas dengan penggunaan teknologi informasi dalam proses rekrutmen dan seleksi dapat mempengaruhi citra perusahaan dan menimbulkan dampak negative pada perusahaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fasbendder dan Wang (2020) menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi dalam rekrutmen dan seleksi dapat menciptakan bias dan diskriminasi, terutama pada kelompok yang kurang terwakili dalam teknologi yang digunakan tidak menimbulkan diskriminasi dalam proses rekrutmen dan seleksi.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, dimana peneliti menemukan beberapa fenomena masalah di Pos Kota Gunungsitoli menghadapi menghadapi berbagai tantangan dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Salah satu fenomena adalah kesulitan dalam mencari calon karyawan yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan kantor pos, terutama di era digital yang semakin berkembang. Kantor pos mulai menerapkan teknologi informasi dalam proses rekrutmen dan seleksi. Namun, penerapan teknologi ini belum sepenuhnya optimal. Meskipun penggunaan platform daring telah memperluas jangkauan pencarian calon karyawan, masih terdapat kendala dalam integrasi teknologi dengan proses seleksi karyawan, seperti wawancara dan tes kompetensi. Sehingga hal ini menyebabkan proses rekrutmen menjadi lebih panjang dan kurang efisien, sehingga berdampak pada keterlambatan pengisian posisi yang dibutuhkan. Selain itu, masih ada ketidakpahaman di antara beberapa staf mengenai penggunaan sistem teknologi yang baru, yang menambah kompleksitas dalam pelaksanaan metode rekrutmen dan seleksi ini.

KAJIAN TEORITIS

Rekrutmen dan seleksi merupakan tahap awal dalam proses pengelolaan sumber daya manusia di sebuah organisasi. Perkembangan teknologi informasi telah merevolusi cara perusahaan mencari dan memilih calon karyawan. Dengan platform digital dan media sosial, proses rekrutmen menjadi lebih luas jangkauannya dan lebih cepat dilaksanakan. Namun, penerapan teknologi juga memunculkan tantangan tersendiri, seperti kebutuhan pelatihan sistem baru dan keamanan data. Rekrutmen adalah proses pencarian dan penarikan calon karyawan yang memiliki kemampuan dan sikap sesuai dengan kebutuhan organisasi (Rosento, 2018; Sinambela, 2019; Mangkumanegara, 2020). Rekrutmen bertujuan memperoleh kandidat potensial yang memenuhi kualifikasi dan membantu perusahaan mencapai tujuannya (Kasmir, 2018). Menurut Sutrisno (2019), rekrutmen dapat bersumber dari:

1. Internal: promosi internal, arsip lamaran lama, dan pengumuman terbuka.
2. Eksternal: iklan lowongan, dinas tenaga kerja, agen tenaga kerja, konsultan, dan rekrutmen kampus.

Proses dan metode rekrutmen menurut Badriyah (2015), rekrutmen dapat dilakukan melalui pendekatan "pencarian" atau "pasangan". Hasibuan (2019) membedakan metode rekrutmen menjadi tertutup dan terbuka. Suwatno (2019) menambahkan bahwa tahapannya

meliputi klarifikasi posisi, pembaruan uraian jabatan, identifikasi sumber pelamar, dan strategi komunikasi. Hambatan dalam proses rekrutmen berasal dari kebijakan organisasi, kebiasaan pencarian tenaga kerja, serta kondisi eksternal seperti pengangguran dan peraturan ketenagakerjaan (Siagian, 2019).

Seleksi adalah proses penilaian terhadap pelamar kerja untuk memilih individu yang paling sesuai dengan kebutuhan organisasi (Rivai, 2018; Gilbert, 2020; Marwansyah, 2019). Seleksi dilakukan setelah proses rekrutmen dan menjadi kunci dalam membentuk tim kerja yang efektif. Tujuan dan syarat seleksi menurut Sutrisno (2019) menyatakan bahwa seleksi bertujuan untuk mencari kandidat paling tepat bagi jabatan tertentu. Persyaratan seleksi mencakup analisis jabatan, perencanaan SDM, dan keberhasilan fungsi rekrutmen (Samsudin, 2019). Proses seleksi menurut Siagian (2020), proses seleksi meliputi:

1. Penerimaan surat lamaran
2. Penyelenggaraan ujian
3. Wawancara seleksi
4. Evaluasi medis
5. Wawancara oleh atasan
6. Keputusan akhir

Jenis seleksi mencakup tes administrasi, tertulis, dan praktik (Sofyandi, 2008; Rivai, 2009). Indikator seleksi menurut Syahril (2020) antara lain efektivitas, efisiensi, tes akademik, psikologis, dan wawancara. Implementasi teknologi informasi adalah membantu mengotomatisasi, mempercepat, dan memperkuat peran manusia dalam proses rekrutmen dan seleksi (Haag & Keen, 2018; Williams & Sawyer, 2019). Teknologi ini memungkinkan penggunaan sistem penyaringan otomatis, tes daring, hingga wawancara virtual. Fungsi dan Tujuan TI menurut Sutarman (2019), fungsi TI meliputi: menangkap, mengolah, menghasilkan, menyimpan, mencari kembali, dan mentransmisikan informasi. Tujuannya adalah untuk memecahkan masalah, membuka kreativitas, dan meningkatkan efisiensi kerja. Komponen utama TI mencakup *hardware, software, database, jaringan, dan manusia*. TI berperan dalam menggantikan, memperkuat, dan merestrukturisasi peran manusia (Kadir, 2018).

Pemanfaatan teknologi informasi dalam proses rekrutmen dan seleksi merupakan langkah strategis untuk meningkatkan efektivitas manajemen SDM. Meskipun terdapat tantangan, integrasi teknologi dapat memperluas cakupan pencarian kandidat, mempercepat proses, dan meningkatkan objektivitas seleksi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Pendekatan ini dipilih karena bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis dan faktual mengenai fenomena yang diteliti berdasarkan data yang diperoleh di lapangan. Penelitian deskriptif kualitatif tidak bertujuan untuk menguji hipotesis, melainkan untuk memahami secara mendalam makna, proses, dan dinamika sosial yang terjadi di lingkungan objek penelitian. Dengan menggunakan metode ini, peneliti dapat mengeksplorasi perspektif subjek secara naturalistik dan menangkap konteks sosial budaya di mana suatu peristiwa berlangsung, sehingga hasil penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran yang utuh dan kontekstual terhadap permasalahan yang diangkat.

Menurut Soekanto (2020:75), penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah yang dilakukan secara sistematis, metodologis, dan konsisten guna mengungkapkan suatu kebenaran melalui proses analisis dan konstruksi yang terukur. Dalam konteks ini, pendekatan kualitatif dipahami sebagai metode penelitian yang bersifat deskriptif dengan penekanan pada analisis mendalam terhadap fenomena yang diteliti. Penelitian kualitatif tidak semata-mata berfokus pada hasil atau output, melainkan lebih menitikberatkan pada proses, makna, dan pemahaman subjektif dari para partisipan.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil wawancara mendalam yang dilakukan terhadap lima informan kunci di Kantor Pos Gunungsitoli, yaitu Supervisor Proses, Supervisor Keuangan dan SDM, Supervisor Kurir dan Logistik, Supervisor Proses dan Antara, serta Supervisor Jasa Keuangan, diperoleh temuan yang menggambarkan secara komprehensif dinamika penerapan teknologi informasi dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan.

Pertama, seluruh informan secara konsisten menyampaikan bahwa penerapan teknologi informasi, yang meliputi penggunaan platform digital rekrutmen, sistem penyaringan berbasis algoritma, dan fasilitas wawancara daring, telah memberikan kontribusi nyata dalam menekan biaya operasional serta meningkatkan efisiensi waktu pelaksanaan seleksi. Supervisor Proses menegaskan bahwa digitalisasi memungkinkan penghematan signifikan dalam hal administrasi dan logistik seleksi, sementara Supervisor Kurir dan Logistik menambahkan bahwa teknologi memperluas jangkauan pencarian tenaga kerja tanpa harus meningkatkan beban biaya.

Analisis Metode Rekrutmen dan Seleksi Melalui Penerapan Teknologi Informasi di Kantor Pos Gunungsitoli

Kedua, dalam aspek aksesibilitas, ditemukan bahwa Kantor Pos Gunungsitoli telah berupaya meningkatkan keterjangkauan proses rekrutmen melalui penyediaan platform online yang user-friendly dan implementasi wawancara jarak jauh. Informan Supervisor Keuangan dan SDM menyebutkan adanya dukungan pelatihan dasar bagi pelamar yang kurang familiar dengan teknologi, meskipun Supervisor Proses dan Antara mengemukakan bahwa kesenjangan digital masih menjadi hambatan, terutama bagi pelamar dari daerah rural dengan keterbatasan akses infrastruktur telekomunikasi.

Ketiga, terkait kualitas layanan teknologi informasi, mayoritas informan menyatakan bahwa keberadaan sistem digital yang stabil dan cepat telah menunjang objektivitas serta efisiensi proses seleksi. Akan tetapi, Supervisor Jasa Keuangan mengingatkan bahwa kualitas layanan TI perlu disandingkan dengan pendekatan berbasis human interaction, mengingat aspek soft skills, nilai-nilai etika, serta kesesuaian budaya kerja tidak dapat sepenuhnya dinilai melalui sistem otomatis.

Keempat, dalam konteks integritas dan transparansi, Kantor Pos Gunungsitoli telah menerapkan kebijakan pembatasan akses data pelamar yang cukup ketat dan hanya memberikan kewenangan kepada pihak internal yang berkepentingan, seperti HRD dan atasan langsung. Hal ini dinilai efektif dalam menjaga keamanan dan kerahasiaan data. Namun demikian, Supervisor Keuangan dan SDM mengusulkan agar kebijakan tersebut diimbangi dengan fleksibilitas yang terukur untuk menghindari keterlambatan dalam proses pengambilan keputusan.

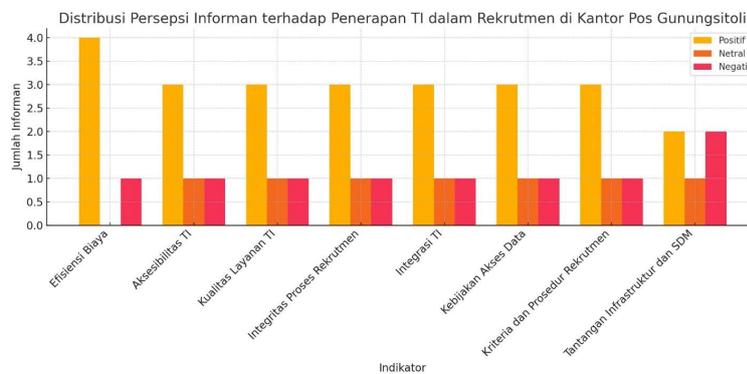
Kelima, prosedur rekrutmen yang dilaksanakan oleh Kantor Pos Gunungsitoli dinilai telah memenuhi prinsip-prinsip sistematis dan objektif, dengan tahapan yang meliputi pengumuman lowongan, seleksi administrasi, asesmen kemampuan, serta wawancara. Beberapa informan, seperti Supervisor Proses dan Supervisor Keuangan dan SDM, menilai bahwa proses ini telah membantu memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kriteria. Namun, Supervisor Proses dan Antara memberikan catatan kritis bahwa penilaian soft skills dan kemampuan kontekstual masih belum memperoleh porsi yang memadai dalam proses evaluasi.

Keenam, dalam aspek penentuan kriteria rekrutmen, para informan menjelaskan bahwa organisasi mengutamakan kemampuan komunikasi, keterampilan teknis, kerja sama tim, serta sikap disiplin. Kendati demikian, terdapat dorongan dari Supervisor Proses dan Antara agar Kantor Pos juga mengakomodasi indikator sikap proaktif dan kreativitas, yang dinilai sangat relevan dalam konteks layanan publik yang dinamis.

Ketujuh, dalam pelaksanaan tes potensi akademik, informan mengakui pentingnya asesmen tersebut dalam menilai kemampuan logika dan kognitif pelamar. Namun, Supervisor Jasa Keuangan menekankan bahwa keberhasilan kerja tidak semata ditentukan oleh performa akademik, melainkan juga oleh pengalaman praktis dan kesiapan adaptif dalam menghadapi tekanan kerja. Oleh karena itu, keberimbangan antara penilaian akademik dan non-akademik menjadi hal yang penting untuk dikaji lebih lanjut.

Kedelapan, tantangan dalam penerapan teknologi informasi diidentifikasi mencakup keterbatasan infrastruktur TI, rendahnya literasi digital pada sebagian pelamar dan staf, serta resistensi terhadap perubahan sistem kerja yang berbasis teknologi. Informan menyampaikan bahwa investasi awal dalam pengadaan teknologi, pelatihan SDM, dan penguatan sistem keamanan data merupakan kebutuhan strategis untuk menjamin keberlanjutan transformasi digital di lingkungan Kantor Pos Gunungsitoli.

Berikut adalah grafik hasil presentasi penelitian yang menunjukkan distribusi persepsi informan terhadap penerapan Teknologi Informasi dalam proses rekrutmen di Kantor Pos Gunungsitoli. Grafik ini membandingkan jumlah persepsi positif, netral, dan negatif pada delapan indikator utama.



Gambar Grafik Hasil Penelitian

Temuan dari hasil wawancara ini menunjukkan bahwa penerapan teknologi informasi telah memberikan dampak positif terhadap efektivitas dan efisiensi proses rekrutmen dan seleksi. Namun, penerapan tersebut juga menuntut komitmen organisasi dalam mengatasi tantangan yang bersifat struktural, teknis, dan kultural. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang menyeluruh dan strategis agar pemanfaatan teknologi informasi dapat berjalan secara optimal, inklusif, dan berkelanjutan dalam mendukung kualitas manajemen sumber daya manusia di lingkungan Kantor Pos Gunungsitoli.

.PEMBAHASAN

Pembahasan ini menguraikan secara mendalam bagaimana penerapan teknologi informasi dalam proses rekrutmen dan seleksi di Kantor Pos Kota Gunungsitoli telah membawa perubahan signifikan dalam efektivitas, efisiensi, serta objektivitas proses pengadaan sumber daya manusia. Transformasi dari metode konvensional menuju digitalisasi rekrutmen menjadi strategi penting dalam merespons dinamika kebutuhan tenaga kerja di era digital.

Penerapan teknologi informasi telah memudahkan proses awal rekrutmen melalui portal karir daring dan sistem Applicant Tracking System (ATS), yang memungkinkan penyaringan pelamar berdasarkan kualifikasi tertentu secara otomatis dan efisien. Hal ini mempercepat proses seleksi awal dan mengurangi ketergantungan pada seleksi manual yang cenderung memakan waktu dan berpotensi bias. Sebagaimana diungkapkan oleh Armstrong (2020), sistem TI dalam rekrutmen mampu meningkatkan akurasi seleksi awal dan mengurangi intervensi subjektif.

Selain itu, proses seleksi lanjutan seperti wawancara kini dilakukan secara daring menggunakan platform video conference, yang memberi fleksibilitas waktu bagi pelamar maupun perusahaan. Keunggulan lain adalah adanya kemampuan untuk merekam sesi wawancara guna ditinjau ulang oleh tim HRD, sebagaimana dijelaskan oleh Gamage (2021) bahwa wawancara berbasis TI meningkatkan transparansi dan fleksibilitas dalam pengambilan keputusan.

Tes seleksi yang dilakukan secara daring dan berbasis komputer juga menjadi elemen penting yang menunjukkan keberhasilan implementasi TI. Tes-tes ini memungkinkan evaluasi teknis dan non-teknis pelamar dilakukan secara otomatis dan objektif. Noe (2021) menekankan bahwa penggunaan tes berbasis TI mempercepat pengolahan hasil seleksi dan mengurangi kesalahan penilaian manusia, sehingga memberikan hasil yang lebih reliabel.

Meski demikian, integrasi teknologi dalam rekrutmen tidak lepas dari tantangan. Beberapa kendala yang dihadapi antara lain adalah keterbatasan infrastruktur TI di daerah terpencil, rendahnya literasi digital sebagian pelamar, serta tingginya biaya investasi awal dan pemeliharaan sistem. Gupta dan Gupta (2020) menegaskan bahwa meskipun penggunaan TI menawarkan banyak manfaat dalam jangka panjang, perusahaan harus memastikan bahwa investasi yang dilakukan sejalan dengan kesiapan sistem dan kemampuan pengguna.

Teknologi informasi juga mempengaruhi aspek persyaratan rekrutmen. Tidak hanya berfokus pada latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja, perusahaan kini turut mempertimbangkan kemampuan digital sebagai kualifikasi penting. Dalam dunia kerja yang

semakin terdigitalisasi, keterampilan menggunakan perangkat lunak operasional dan sistem informasi menjadi nilai tambah bagi pelamar.

Tujuan dari penerapan teknologi dalam proses rekrutmen tidak semata-mata untuk mempercepat proses seleksi, tetapi juga untuk memastikan inklusivitas, keadilan, dan keberagaman tenaga kerja yang direkrut. Hal ini mencerminkan pendekatan strategis Kantor Pos dalam membangun citra institusi modern dan profesional. Gupta dan Gupta (2020) menyebut bahwa sistem digital memungkinkan perluasan jangkauan pencarian tenaga kerja, menjadikan proses seleksi lebih terbuka dan partisipatif.

Dalam hal perencanaan kebutuhan tenaga kerja, sistem digital membantu Kantor Pos dalam menentukan jumlah tenaga kerja yang diperlukan berdasarkan data historis dan analisis beban kerja secara real-time. Armstrong (2020) menyatakan bahwa perencanaan tenaga kerja berbasis data memungkinkan organisasi membuat proyeksi kebutuhan SDM yang lebih presisi dan adaptif terhadap dinamika operasional.

Hasil rekrutmen yang menggunakan teknologi menunjukkan peningkatan kualitas kandidat terpilih dan penghematan waktu dalam keseluruhan proses seleksi. Proses yang berbasis data membantu dalam menyaring pelamar yang benar-benar relevan dengan kebutuhan jabatan. Namun, tantangan seperti kesenjangan digital dan ketidakmerataan akses tetap menjadi perhatian penting agar rekrutmen dapat berjalan secara inklusif.

Seleksi yang dilakukan setelah tahap rekrutmen semakin optimal dengan penggunaan sistem digital, baik dalam penyaringan administratif maupun tes potensi akademik. Dengan penerapan tes berbasis komputer, penilaian menjadi lebih adil dan objektif, sebagaimana ditegaskan oleh Gamage (2021) dan Noe (2021). Namun, tetap diperlukan kombinasi antara teknologi dan pendekatan humanistik dalam tahapan wawancara, guna menilai kesesuaian budaya dan kemampuan interpersonal kandidat.

Tahap seleksi juga mencakup tes potensi akademik yang dilakukan secara online untuk menilai kemampuan logika, pemecahan masalah, dan nalar analitis. Pelaksanaan tes ini secara daring memberikan akses yang lebih luas dan fleksibel bagi pelamar, meski harus tetap memperhatikan validitas alat ukur dan infrastruktur pendukung. Tes kesehatan, meski masih dilakukan secara langsung, juga mulai didukung oleh teknologi dalam pengumpulan dan manajemen data medis kandidat..

KESIMPULAN

Penerapan teknologi informasi dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan di Kantor Pos Gunungsitoli telah membawa dampak positif yang signifikan. Teknologi informasi memungkinkan proses rekrutmen yang lebih cepat, efisien, dan terjangkau, dengan memanfaatkan platform digital untuk memperluas jangkauan pencarian kandidat dan mengurangi bias dalam seleksi. Selain itu, teknologi seperti data mining, kecerdasan buatan, dan wawancara berbasis video juga berperan dalam meningkatkan kualitas dan efektivitas seleksi, memungkinkan analisis data yang lebih mendalam dan fleksibilitas waktu bagi perekrut dan calon karyawan.

Penerapan teknologi dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan di Kantor Pos Gunungsitoli merupakan langkah penting untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan objektivitas dalam memilih kandidat yang tepat. Dengan memanfaatkan platform rekrutmen online, aplikasi seleksi berbasis komputer, dan video interview, Kantor Pos Gunungsitoli dapat mengatasi keterbatasan waktu dan tempat yang sering menjadi kendala dalam seleksi tradisional. Penggunaan teknologi, seperti Artificial Intelligence dan Machine Learning, memungkinkan penilaian yang lebih objektif dan meminimalisir bias dalam proses seleksi. Selain itu, penting bagi Kantor Pos Gunungsitoli untuk menjaga keamanan data pribadi pelamar dan memberikan pelatihan bagi tim HR dalam menggunakan sistem berbasis teknologi untuk mempercepat adaptasi dan meningkatkan hasil seleksi. Secara keseluruhan, dengan memaksimalkan penerapan teknologi, Kantor Pos Gunungsitoli dapat memperbaiki kualitas sumber daya manusia, yang pada gilirannya akan mendukung keberhasilan organisasi.

Dalam era digital, penggunaan teknologi informasi untuk mendukung proses rekrutmen dan seleksi karyawan semakin penting. Namun, Kantor Pos Kota Gunungsitoli menghadapi berbagai tantangan dalam mengoptimalkan penerapan teknologi ini. Keterbatasan infrastruktur, rendahnya keterampilan digital di kalangan staf, resistensi terhadap perubahan, dan isu keamanan data menjadi hambatan utama dalam implementasi sistem berbasis teknologi. Infrastruktur yang tidak memadai dan akses internet yang terbatas di daerah tersebut menghambat kelancaran proses rekrutmen online. Selain itu, kurangnya keterampilan digital dan ketidakpastian terhadap perubahan juga memperlambat adopsi teknologi. Di sisi lain, masalah keamanan data perlu diatasi dengan serius untuk melindungi informasi pribadi calon karyawan. Oleh karena itu, penting bagi Kantor Pos Kota Gunungsitoli untuk mengembangkan strategi yang mencakup peningkatan infrastruktur teknologi, pelatihan keterampilan digital bagi staf, serta membangun kesadaran tentang pentingnya perubahan dan penggunaan teknologi dalam rekrutmen dan seleksi.

DAFTAR REFERENSI

- Adzansyah, Fauzi, A., Putri, I., Afni F, N., Klarissa, S., & B Damayanti, V. (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 4(4), 498–505.
- Agus, N. S., Lie, D., Efendi, E., & Julyanthry, J. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (Kppn) Pematangsiantar. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 77–88. <https://doi.org/10.37403/maker.v5i1.109>
- Anindita, R. (2022). Orientasi Karyawan.
- aksani, A., Laili, A. N., Fatimah, S., Sholikhah, R., & Pujiyanto, W. E. (2022). Pengaruh Sistem Rekrutmen, Promosi Jabatan Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya Stasiun Sidoarjo. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(2), 437–450. <https://recruitment.kai.id>
- Darmawan, D. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif.
- Antonita, Y. (2019). Analisis Rekrutmen Online PT. Gapura Akua Aktiva. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 2, 926– 931.
- Apriyanto, T. D. (2021). Program Induksi Dan Orientasi Karyawan Baru Secara Virtual Di Masa Pandemi Covid-19 Pt Telkom Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 3 (1), 73 86.
- Ardy (2018), pengertian Teknologi informasi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Armstrong, M. (2019). *Human Resource Management Practice*. 15th Edition. London: Kogan Page.
- Armstrong, M. (2020). *Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Badriyah (2015), proses rekrutmen. CV. R.A.De.Rozarie.
- Bondarouk, T., Ruël, H., & Parry, E. (2021). *Artificial Intelligence in Human Resource Management: Challenges and Opportunities*. London: Routledge.
- Citraningtyas, N., & Djastuti, I. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Hotel Megaland Solo). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 1–11. D
- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management* (16th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. 16th Edition. Pearson Education.
- Dr. Agus Wibowo, M.kOM, M.Si, M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Dwi Widyani, A. A., & Permana Putra, I. W. A. (2020). Pengaruh Rekrutmen Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 2597–4084.
- Efendi, S., & Winenriandhika, O. (2021). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di PT. Marketama Indah. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 99–110.
- Gamage, A. S. (2021). *Information Technology and Recruitment: Enhancing Flexibility and Efficiency*. New York: Wiley.
- Gupta, S., & Gupta, A. (2020). *Challenges and Opportunities in Information Technology Adoption in Recruitment*. New Delhi: Sage Publications.
- Hasibuan, M. S. . (2011). Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. In CV. R.A.De.Rozarie.
- Heathfield, S. M. (2020). *The Role of Technology in Human Resource Information Systems (HRIS)*. HR Daily Advisor.
- Huselid, M. A., Becker, B. E., & Beatty, R. W. (2020). *The Differentiated Workforce: Transforming Talent into Strategic Impact*. Harvard Business School Press.

***Analisis Metode Rekrutmen dan Seleksi Melalui Penerapan
Teknologi Informasi di Kantor Pos Gunungsitoli***

- Kasmir (2018), Tujuan Rekrutmen. Penerbit Aksara Timur, Makasar
- Kavanagh, M. J., Thite, M., & Johnson, R. D. (2023). *Human Resource Information Systems: Basics, Applications, and Future Directions* (5th ed.). Los Angeles: SAGE Publications.
- KPMG. (2019). *Cyber Security in Recruitment: Protecting Candidate Data*. KPMG Report.
- Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Madia, P., Spence, A., & Cameron, T. (2022). *The Virtual Recruitment Handbook: Best Practices for Online Interviewing and Hiring*. New York: Palgrave Macmillan.
- Morissan. (2020). Komunikasi Organisasi.pdf (Edisi Pert). Prenadamedia Group.
- Nikmah, F., Hasan, H., & Ainie, L. N. (2018). Analisis Prosedur Rekrutmen Dalam Upaya Pemenuhan Tenaga Kerja. *Adbis: Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 12(1), 46.
- Noe, R. A. (2021). *Fundamentals of Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior*. 18th Edition. Pearson Education.
- Sharma, R., Dhingra, S., & Chaudhary, S. (2021). *The Role of AI and Machine Learning in Human Resource Management*. *International Journal of Management Studies*, 27(1), 45-59.
- Sinambela (2019), Pengertian Rekrutmen. CV. R.A.De.Rozarie.
- Stone, D. L., & Deadrick, D. L. (2019). *Challenges and Opportunities Affecting the Future of Human Resource Management*. *Human Resource Management Review*, 29(3), 287-297.
- Stone, D. L., Deadrick, D. L., Lukaszewski, K. M., & Johnson, R. (2020). *Advancing the Field of Recruitment: Digital Transformation and New Practices*. London: Springer.
- Sutabri (2018), pengertian Teknologi informasi. CV. R.A.De.Rozarie.
- Sutarman (2019), Fungsi Teknologi informasi. Penerbit Aksara Timur, Makasar
- Tambe, P., & Hitt, L. (2020). *Human Capital Investments and Performance*. *Academy of Management Journal*, 63(2), 328-349.
- Wibawa (2018), Indikator Teknologi Informasi. Penerbit Aksara Timur, Makasar