

JURNAL ILMIAH

Volume XVIII / Nomor II / September 2022

INFOKAM

INFORMASI KOMPUTER AKUNTANSI DAN MANAJEMEN

ISSN 1829 - 9458
E-ISSN 2798 - 4753

Feri Agustina, Muhammad Sukron
Deteksi Kematangan Buah Pepaya Menggunakan Algoritma YOLO Berbasis Android

Sri Yuliyanti, Agyztia Premana, Otong Saeful Bachri
Penerapan Augmented Reality Sebagai Media Pembelajaran Materi Rumah Adat Indonesia di Sekolah Dasar Kabupaten Brebes

Elis Afriyani, Otong Saeful Bachri, Nur Ariesanto Ramdhan
Aplikasi Android Hukum Bacaan Tajwid Berbasis Augmented Reality

Rifqoh Febriyanti Putri, Nur Ariesanto Ramdhan, Otong Saeful Bachri
Sistem Pemilihan Jurusan Berbasis Web di SMK Wilayah Brebes

Purwanto, Sumardi
Perancangan Klasifikasi Tanaman Herbal Menggunakan Transfer Learning pada Algoritma Convolutional Neural Network (CNN)

Cut Zurnali, Wahjono
Artificial Intelligence Dalam Rekrutmen

Arini Novandalina, Fidyah Yuli Ernawati, Rokhmad Budiyo
Analisis Pengaruh Sistem Pengelolaan dan Sistem Pelatihan Terhadap Kompetensi Peserta Didik di LP2K AICOM Blora

Subianto
Sistem Informasi Pengiriman Barang



Badan Penerbit Pusat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (BP-P3M)

AKADEMI MANAJEMEN INFORMATIKA DAN KOMPUTER

"JAKARTA TEKNOLOGI CIPTA"

Jl. Kelud Raya No. 19 Telp. 024 - 8310002 Semarang

Journal has been indexed by :



Academia.edu

citeulike

Google

INFOKAM

INFORMASI KOMPUTER AKUNTANSI DAN MANAJEMEN

ISSN 1829 - 7458
E-ISSN 2798 - 4753

**SK DIREKTUR AMIK "JTC" SEMARANG
NO. 6305/AMIKJTC/D/IX/2020**

Penasehat : Dr. Alex Sujanto, SE, S.Pd, MM. (Direktur)

Pengarah : Kristiawan Nugroho, M.Kom (Pudir I)

Muhamad Danuri, M.Kom (Pudir III)

Penanggung Jawab : Sumardi, S.Kom, M.Kom (Ka ProgdI KA)

Subianto, S.Kom, M.Kom (Ka.ProgdI MI)

Ketua Dewan Redaksi

Wahjono, SE, M.Si (Ketua Editor)

Sekretaris Editor

Anton Sujarwo, M.Si

Bendahara

Agus Pitoyo, M.Si

Anggota Dewan Editor

Subianto, M.Kom

Sumardi, M.Kom

Dr. Heru Sulistyono, SE, MSI (STIE Dharmaputra)

Editor Teknis Dan Pelaksana

Sugeng Murdowo, S.T, S.Kom, M.Kom

Dr. Alex Sujanto, SE, S.Pd, MM

Mitra Bestari Peer Reviewer

Komputer

Daniel Alfa Puryanto, M.Kom (STMIK AKI Pati)

Aslam Fathkudin, M.Kom (Univ. Muh. Pekajangan Pekalongan)

Entot Suhartono, M.Kom (Univ. Dian Nuswantoro)

Fata Nida'ul Khasanah, M.Eng (Univ. Bhayangkara Jakarta Raya)

Akuntansi

Dr. Heru Sulistyono, M.Si, Akt (STIE Dharmaputra)

Arini Novandalina, M.Si (STIE Semarang)

Manajemen

Prof. Dr. Amron, SE, MM (Univ. Dian Nuswantoro)

Entot Suhartono, M.Kom (Univ. Dian Nuswantoro)

Section Editor

Subianto, S.Kom, M.Kom

Administrasi Keuangan

Anintya Rizky N, A.Md

Distribusi

Rizky Viandari, S,Pd

Jurnal Ilmiah INFOKAM terbit minimal setiap 6 bulan sekali (2 X dalam setahun, bulan Maret & September) oleh AMIK "JTC" Semarang dengan maksud sebagai media informasi tentang Komputer, Akuntansi dan Manajemen bagi Sivitas Akademika pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.

Alamat Redaksi / Penerbit :

Badan Penerbit Pusat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (BP-P3M)

AKADEMI MANAJEMEN INFORMATIKA DAN KOMPUTER

"JAKARTA TEKNOLOGI CIPTA"

Jl. Kelud Raya No. 19 Telp. 024 – 8310002 Semarang

www.amikjtc.com/jurnal, email : infokam.amikjtc@gmail.com

INFOKAM

INFORMASI KOMPUTER AKUNTANSI DAN MANAJEMEN

ISSN 1829 - 7458
E-ISSN 2798 - 4753

DAFTAR ISI

Deteksi Kematangan Buah Pepaya Menggunakan Algoritma YOLO Berbasis Android Feri Agustina, Muhammad Sukron	70 – 78
Penerapan <i>Augmented Reality</i> Sebagai Media Pembelajaran Materi Rumah Adat Indonesia di Sekolah Dasar Kabupaten Brebes Sri Yuliyanti, Agyztia Premana, Otong Saeful Bachri	79 – 86
Aplikasi Android Hukum Bacaan <i>Tajwid</i> Berbasis <i>Augmented Reality</i> Elis Afriyani, Otong Saeful Bachri, Nur Ariesanto Ramdhan	87 – 93
Sistem Pemilihan Jurusan Berbasis Web di SMK Wilayah Brebes Rifqoh Febriyanti Putri, Nur Ariesanto Ramdhan, Otong Saeful Bachri	94 – 104
Perancangan Klasifikasi Tanaman Herbal Menggunakan <i>Transfer Learning</i> pada Algoritma <i>Convolutional Neural Network</i> (CNN) Purwanto, Sumardi	105 – 118
<i>Artificial Intelligence</i> Dalam Rekrutmen Cut Zurnali, Wahjono	119 – 124
Analisis Pengaruh Sistem Pengelolaan dan Sistem Pelatihan Terhadap Kompetensi Peserta Didik di LP2K AICOM Blora Arini Novandalina, Fidyah Yuli Ernawati, Rokhmad Budiyono	125 – 131
Sistem Informasi Pengiriman Barang Subianto	132 – 139

Artificial Intelligence Dalam Rekrutmen

Cut Zurnali¹, Wahjono²

Magister Manajemen Universitas Budi Luhur Jakarta¹,
Manajemen Informatika AMIK JTC Semarang²

Abstrak

Teknologi AI telah mencapai fase pengembangan berkecepatan tinggi. AI memungkinkan perusahaan untuk menghapus tugas yang berulang, membosankan, dan rentan terhadap kesalahan karena ambiguitas. AI membantu departemen SDM dengan mengotomatiskan dan menyelesaikan sebagian besar tugas SDM bernilai rendah ke lingkup pekerjaan yang lebih strategis. AI memiliki potensi untuk merevolusi pengalaman karyawan dalam berbagai cara, mulai dari perekrutan hingga manajemen bakat, dengan memproses sejumlah besar data secara cepat dan akurat. Banyak organisasi sudah mengintegrasikan teknologi AI dalam proses rekrutmen karyawan baru. Secara empiris dan konseptual, dampak AI terhadap proses rekrutmen dapat ditemukan dalam banyak penelitian dan kajian literatur.

Kata kunci: *Artificial Intelligence* dan rekrutmen

Abstract

AI technology has reached a high-speed development phase. AI enables enterprises to eliminate repetitive, tedious, and error-prone tasks due to ambiguity. AI helps HR departments by automating and completing most low-value HR tasks to more strategic scopes of work. AI has the potential to revolutionize the employee experience in a variety of ways, from recruitment to talent management, by processing large amounts of data quickly and accurately. Many organizations are already integrating AI technology in the process of recruiting new employees. Empirically and conceptually, the impact of AI on the recruitment process can be found in many studies and literature reviews.

Keywords: *Artificial Intelligence and recruitment*

1. Pendahuluan

Dunia bisnis saat ini menyaksikan perubahan cepat, di mana departemen sumberdaya manusia (SDM) menemukan peran mereka berhadapan dengan realitas baru. Mesin mengubah banyak pekerjaan dan menggantikan manusia dalam banyak tugas. Organisasi berusaha untuk menemukan kandidat berbakat dengan kualifikasi *multi-skills* untuk bersaing di pasar global (Fraij dan Várallyai, 2021). *Artificial Intelligence* (AI) menjadi salah satu teknologi penemuan kandidat tersebut.

AI atau kecerdasan buatan adalah bidang ilmu komputer dan teknik yang berkaitan dengan pemahaman komputasi dari apa yang biasa disebut perilaku cerdas, dan dengan penciptaan artefak yang menunjukkan perilaku tersebut (Morales, 2020). AI adalah teknologi yang tumbuh dengan kecepatan tinggi dan mendapatkan lebih banyak perhatian setiap tahun.

Perangkat lunak AI fleksibel dan dapat mengotomatiskan tugas-tugas dalam organisasi, yang tidak memerlukan kreativitas tingkat tinggi berkat algoritma, yang merupakan prosedur sistematis untuk memecahkan masalah atau mencapai tujuan tertentu (Chichester dan Giffen, 2019 dalam Morales, 2020).

Algoritma dan alat pembelajaran mesin dapat dengan cepat menyerap data, mengidentifikasi pola, mengoptimalkan, dan memprediksi tren. Sistem mampu memahami ucapan, menganalisis suasana hati, kepribadian atau kejujuran dengan menggunakan pencocokan pola, mengidentifikasi gambar yang memungkinkan mereka untuk belajar, dan dengan cara tertentu, memprediksi kemungkinan hasil atau konsekuensi, dan kemudian membuat keputusan berdasarkan kriteria yang beragam (Ahmed, 2018 dalam Morales, 2020). Meskipun pembelajaran mesin masih tidak dapat melakukan kemampuan kognitif manusia, mesin canggih dapat melakukan fungsi dasar seperti belajar, membuat keputusan, dan berpikir (Bhalgat, 2019 dalam Morales, 2020).

Teknologi seputar AI berdampak pada banyak industri dengan kemampuan untuk mendukung dan berpotensi menggantikan sejumlah peran yang berfokus pada manual dan kognitif (Campolo et al, 2017 dalam Wright dan Atkinson (2019)). AI memungkinkan

perusahaan untuk menghapus tugas yang berulang, membosankan dan rentan terhadap kesalahan karena ambiguitas (Singh, 2017 dalam Wright dan Atkinson (2019)).

Tulisan ini bertujuan melihat dampak penggunaan AI dalam proses rekrutmen. Pendekatan yang dilakukan dengan perspektif manajemen sumberdaya manusia (MSDM) dan bukan pendekatan teknis dengan perspektif manajemen sistem informasi apalagi teknik informasi. Diharapkan tulisan ini dapat memberi pengetahuan dasar bagi pembelajar dan praktisi MSDM tentang dampak AI terhadap proses rekrutmen pada perusahaan.

a. Artificial Intelligence dalam Manajemen Sumberdaya Manusia

Pengaruh teknologi pada praktik SDM telah begitu mendalam sampai-sampai keduanya hampir tidak dapat dipisahkan. Teknologi berkisar dari penggunaan *internet*, aplikasi perangkat lunak dasar hingga aplikasi tingkat lanjut seperti sistem pelacakan pelamar yang digunakan dalam menyeleksi dan memilih kandidat yang dibutuhkan dari kumpulan jutaan *resume* yang dikirimkan melalui *internet*. Mempertimbangkan hal ini, ada argumen berkelanjutan tentang kontribusi teknologi di bidang SDM (Almansoor et.al, 2021).

Almansoor et.al (2021) menggunakan definisi-definisi dari Grace, et al., (2018), Lemley, et al., (2017), dan robotics.com untuk melihat perbedaan pengertian teknologi dan AI. Dalam deskripsi keseluruhan, teknologi dianggap sebagai keseluruhan penggunaan mesin dan perangkat lunak untuk menjalankan tugas. Sementara di sisi lain, penggunaan AI mencakup penggunaan mesin otomatis untuk melakukan tugas-tugas yang terutama dirancang untuk eksekusi manusia dengan sedikit atau tanpa keterlibatan kecerdasan manusia (*human intelligence*).

Almansoor et.al (2021) mengemukakan bahwa deskripsi yang mudah untuk menggambarkan perbedaan antara teknologi dan AI, misalnya dalam penggunaan *internet*, aplikasi seperti MS Excel, MS office, layanan *cloud* yang menyimpan data, dan layanan telepon dalam meningkatkan pelaksanaan efektif layanan SDM. Ini dapat dikatakan sebagai adopsi teknologi. Sementara penggunaan perangkat lunak seperti sistem pelacakan pelamar untuk menyortir *resume* pelamar dapat dikategorikan dalam AI.

Menurut Fraij dan Várallyai (2021), istilah AI pertama kali disebutkan oleh John McCarthy pada tahun 1956 sehingga ia dikenal sebagai bapak AI (*The father of AI*). McCarthy menggambarkan AI sebagai "ilmu dan rekayasa pembuatan mesin cerdas, program komputer brilian". Pemecahan masalah dan satu fungsi berbasis data mengontrol dan memimpin otomatisasi rekrutmen dengan menggunakan aplikasi AI dalam MSDM.

Wisetsri, et.al (2022) mengemukakan AI dalam MSDM memainkan peran penting dalam aktivitas *recruitment*, *talent acquisition*, *training*, *employee engagement*, dan *performance evaluation*. Berikut dijelaskan:

- 1) *Recruitment* (rekrutmen): Solusi kognitif dalam Kecerdasan Buatan dapat membantu mengalirkan lebih dari satu sumber fakta sehingga memungkinkan penyaringan kandidat dengan benar. Selain itu, AI ini juga membantu mengurangi Bias Manusia dalam menyeleksi pelamar. Bisnis besar dikaitkan dengan pengembangan Deskripsi Pekerjaan yang ditambahkan pada AI yang mungkin lebih inklusif dan bertujuan sehingga memungkinkan penyaringan pelamar yang objektif. Tulisan ini akan fokus membahas dampak AI terhadap aktifitas MSDM ini.
- 2) *Talent acquisition* (akuisisi Bakat): Dengan menggunakan AI, perusahaan dapat menghilangkan banyak sesi latihan yang mengganggu dan monoton dari manajer SDM. Yaitu, perangkat lunak akuisisi keterampilan dapat menguji, melihat, dan memeriksa pelamar dan dengan cepat menghilangkan 75% dari mereka dari teknik perekrutan. Ini adalah keuntungan besar karena memungkinkan perekrut menghabiskan lebih banyak waktu untuk mempelajari dan mengevaluasi perusahaan bisnis kecil yang paling efektif dari pelamar yang memenuhi syarat. Dalam kasus seperti itu, *gadget* SDM adalah terutama menumbuhkan pilihan perekrutan yang hebat. Selain itu, perusahaan menyimpan banyak koin dengan cara ini karena mereka tidak perlu membayar biaya pemilihan perekrutan yang buruk.
- 3) *Training* (pelatihan): Dengan berbagai penyesuaian teknologi yang terjadi hampir setiap bulan, sangat penting bagi semua personel untuk terus menganalisis dan meningkatkan kemampuan ahli mereka. AI dapat secara efektif merencanakan, mengatur, dan mengkoordinasikan program sekolah untuk semua kelompok peserta pekerja. Kursus *online* dan ruang kelas digital adalah jawaban yang paling tidak biasa

dalam hal itu. Tapi ini bukan satu-satunya proyek AI karena itu juga menentukan kerangka waktu kelas satu untuk publikasi baru dan jadwal pelajaran untuk membentuk pilihan semua personel secara individual.

- 4) *Employee engagement* (keterlibatan karyawan): Kecerdasan Buatan adalah katalis yang kuat dalam mengatur bagaimana karyawan dan organisasi berinteraksi. AI dapat dengan kuat menjalankan tugas keterlibatan pekerja seperti survei yang masuk akal, sistem komentar waktu nyata, penghargaan, dan pengakuan untuk beberapa nama.
- 5) *Performance evaluation* (evaluasi kinerja): Keterlibatan dan produktivitas adalah fungsi penting dari ahli *hit*. Namun, sebagian besar organisasi menderita untuk menemukan orang-orang yang memiliki perkembangannya sendiri. Itu sebabnya jauh lebih mudah untuk memantau perilaku mereka dan menganalisis tanda-tanda kinerja keseluruhan yang normal. Menggunakan alat AI, manajer SDM dimungkinkan untuk menetapkan impian nyata dan mengizinkan semua gambar *gadget* dalam jumlah yang lebih kecil. Bentuk karya seni ini lebih mudah untuk dipatuhi dan dilihat serta menghasilkan konsekuensi populer yang lebih tinggi. Tentu saja, itu tidak hanya berfungsi untuk meningkatkan produktivitas tetapi juga untuk menemukan kru yang menunjukkan kurangnya keterlibatan terus-menerus.

b. Dampak Artificial Intelligence Terhadap Proses Rekrutmen

Menurut Mondy and Martocchio (2016), rekrutmen adalah proses menarik individu pada waktu yang tepat, jumlah yang cukup, dan kualifikasi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang dibuat. Menemukan cara yang tepat untuk mendorong kandidat yang memenuhi persyaratan untuk melamar pekerjaan sangatlah penting, karena biaya perekrutan bisa mahal. Disini peran AI mulai terlihat.

Menurut Chaza dan Yating (2020), rekrutmen merupakan salah satu fungsi penting dari MSDM. Rekrutmen di masa lalu lebih sederhana karena orang bekerja sebagai pandai besi, petani, atau dokter sepanjang hidup mereka. Seiring berjalannya waktu, orang menjadi lebih beragam, berpengetahuan, dan terampil. Mereka mulai pindah dan berganti pekerjaan. Sejak itu, rekrutmen menjadi lebih rumit baik bagi pencari kerja maupun perekrut kerja. Menggunakan teknologi dalam perekrutan dapat secara signifikan menyederhanakan proses penyaringan, mengurangi waktu penyelesaian, dan meningkatkan efektivitas keseluruhan proses perekrutan.

Chaza dan Yating (2020) menambahkan bahwa hampir setiap orang yang telah menjadi kandidat suatu pekerjaan melewati proses perekrutan. Perekrut di bagian perekrutan perlu berurusan dengan informasi banyak kandidat yang hanya untuk satu pekerjaan, belum lagi ada beberapa lowongan pekerjaan hanya untuk satu perusahaan. Dengan lebih banyak informasi yang dibagikan secara *online*, perekrut mencari dan mengidentifikasi kandidat yang tepat sama dengan menemukan jarum di tumpukan jerami. Proses rekrutmen tradisional telah berubah secara dramatis dengan memanfaatkan teknologi, seperti media sosial, sistem pelacakan aplikasi, dan bahkan *Artificial Intelligence* (AI) dan *blockchain*, untuk mendukung rekrutmen talenta. Karena banyak perusahaan mulai menghadapi tantangan perekrutan, mereka telah memasukkan *e-hiring* ke dalam proses seleksi kandidat mereka. Jenis *e-recruiting* ini telah mengubah proses rekrutmen perusahaan secara menyeluruh. Namun, masih banyak perusahaan yang berjuang dalam proses perekrutan mereka, tidak jelas tentang teknologi apa yang digunakan dan bagaimana. Beberapa dari mereka ragu apakah itu layak untuk investasi dalam alat teknis. Bagi mereka, "menerapkan teknologi dalam rekrutmen atau tidak" masih menjadi pertanyaan.

Menurut Zurnali dan Sujanto (2021), sekarang banyak perusahaan memilih metode perekrutan elektronik ketimbang metode perekrutan tradisional dengan alasan biaya, waktu, dan efisiensi. Proses perekrutan elektronik merupakan proses *online* simultan. Hubungan kelompok calon dengan aplikasi *internet* perusahaan membuat kegiatan perekrutan elektronik lebih terintegrasi. Manfaat dari sistem perekrutan terintegrasi telah diterima dan digunakan secara luas oleh perusahaan.

Menurut Sharma dan Malik (2020), sistem pelacakan pelamar atau *applicant tracking system* (ATS) adalah kemajuan pertama yang berhasil dibuat dalam rekrutmen. Itu mulai berjalan pada tahun 90-an. ATS membuat hidup perekrut menjadi sederhana dengan mengotomatiskan tugas-tugas biasa seperti mengatur *resume*, mempertahankan kemajuan pelamar selama proses perekrutan, dan lain-lain. Ini membantu perekrut dalam

menyelesaikan pekerjaan mereka. Sama seperti pembelajaran AI di sektor lain, teknologi SDM juga mengadopsi AI untuk rekrutmen dan proses lainnya. Kemampuan AI untuk berpindah dengan cepat melalui jutaan titik data memungkinkan perekrut untuk dengan cepat mengidentifikasi kandidat berpotensi tinggi. Dengan AI, perekrut dapat memanfaatkan kumpulan bakat yang lebih luas untuk mencari pelamar, termasuk papan karir *online*, *platform* media sosial, dan *database* agensi.

Lebih lanjut, Sharma dan Malik (2020) mengemukakan AI membantu perekrut untuk menghindari proses berulang dan kembali melakukan yang terbaik; berkomunikasi dengan calon. AI dalam perekrutan menyiratkan proses *backend* otomatis, pengaturan *resume* yang lebih cepat, dan jenis pelacakan pelamar yang lebih tinggi. AI untuk perekrutan dimaksudkan untuk memperlancar atau mengotomatisasi beberapa bagian dari proses kerja perekrutan, terutama tugas-tugas bervolume tinggi yang berulang. Dari mencari dan menyaring kandidat hingga wawancara dan orientasi, AI mengubah kemampuan SDM.

Penelitian Ulfa, et.al (2022) menemukan bahwa penggunaan teknologi AI berpengaruh signifikan terhadap proses rekrutmen. Dari hasil hipotesis yang dibuat menunjukkan hubungan antara penggunaan teknologi *Artificial Intelligence* terhadap proses rekrutmen Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menjadi rujukan bahwa penggunaan teknologi AI dalam proses rekrutmen membantu efisiensi dan meningkatkan peringkat dalam kegiatan proses rekrutmen di perusahaan L'Oréal. Otomatisasi praktik SDM dapat memberikan kemampuan tambahan bagi organisasi yang memungkinkan mereka merekrut orang-orang yang paling berbakat dan termotivasi untuk tetap bersama organisasi dari waktu ke waktu.

Penelitian Almansoor et.al (2021) menemukan bahwa AI memiliki kontribusi dalam praktik perekrutan karyawan agar memiliki kinerja organisasi yang lebih baik di industri manufaktur UEA. Para peneliti merekomendasikan agar manajer dan pengambil keputusan di bidang SDM pada industri manufaktur UEA harus menekankan peran AI dalam rekrutmen dan seleksi karena keduanya merupakan kontributor paling besar untuk kinerja organisasi. Pembuat kebijakan harus membuat kebijakan baru untuk memastikan penggunaan kecerdasan buatan dalam perekrutan, seleksi, dan praktik MSDM.

Hasil kajian literatur Fraij dan Várallyai (2021) bahwa dampak AI pada proses rekrutmen bermanfaat dan meningkatkan praktik departemen SD. Ini juga akan meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi mana pun karena mereka memilih talenta dari kumpulan pelamar dalam jumlah besar dengan mudah. Studi ini memiliki keterbatasan mengenai aksesibilitas beberapa makalah yang diterbitkan, tetapi telah mencakup sebagian besar makalah yang tersedia di bidang ini. Para peneliti merekomendasikan penelitian di masa depan untuk membangun literatur saat ini dan membuat perbandingan antara aplikasi rekrutmen AI. Juga, untuk Menyelidiki dan membedakan dampak AI pada perekrutan di berbagai sektor dan lokasi geografis.

Hasil kajian literatur Sharma dan Malik (2020) menyatakan bahwa aplikasi SDM berbasis AI termasuk rekrutmen memiliki potensi kuat untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan membantu profesional SDM menjadi konsultan berpengalaman yang meningkatkan kinerja karyawan. Aplikasi SDM terintegrasi AI dapat menganalisis, memprediksi, mendiagnosis, dan menjadi sumberdaya yang lebih kuat dan mumpuni.

2. Pembahasan

Departemen SDM adalah salah satu bagian penting dari setiap perusahaan karena berafiliasi langsung dengan kehidupan karyawan yang bekerja di bawah perusahaan. Karyawan perlu memiliki lingkungan kerja yang dikomunikasikan dengan baik dan sehat agar mereka dapat bekerja efisien dan produktif. Peran SDM memastikan bahwa setiap karyawan merasa aman dan mendapatkan bantuan yang dibutuhkan, dan memberi mereka ruang untuk kreativitas, kecerdasan, dan empati untuk menawarkan pekerjaan yang luar biasa.

Meskipun jelas bahwa AI akan terus mempengaruhi bidang MSDM secara positif di tahun-tahun mendatang, para profesional SDM juga harus menyadari tantangan yang mungkin akan mereka hadapi. Kekhawatiran paling umum yang menjadi fokus utama para pemimpin SDM adalah membuat AI lebih sederhana dan lebih aman untuk digunakan. Faktanya, faktor paling umum yang mencegah orang menggunakan AI di tempat kerja adalah masalah keamanan dan privasi. Selain itu, 31 persen responden dalam survei Oracle

(O'Connor, 2020) menyatakan bahwa mereka lebih suka berinteraksi dengan manusia di tempat kerja daripada mesin. Ke depan, profesional SDM perlu bersiap untuk mengatasi masalah ini dengan tetap mengikuti tren dan teknologi saat mereka berkembang dan berubah.

Misalnya, karyawan ingin organisasi mereka menghormati data pribadi mereka dan meminta izin sebelum menggunakan teknologi tersebut untuk mengumpulkan informasi tentang mereka. Namun organisasi juga ingin merasa terlindungi dari pelanggaran data, dan profesional SDM harus mempertimbangkan langkah-langkah keamanan yang sesuai.

Untuk mempersiapkan masa depan MSDM, para profesional harus mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mempelajari tren saat ini di lapangan, serta meletakkan dasar yang kuat dari pengetahuan SDM yang dapat mereka bangun saat profesi berkembang.

AI telah banyak membantu dalam meningkatkan departemen SDM. AI mengotomatiskan dan menyelesaikan sebagian besar tugas SDM bernilai rendah sehingga lebih banyak perhatian dapat difokuskan pada lingkup pekerjaan strategis. AI memiliki potensi untuk merevolusi pengalaman karyawan dalam berbagai cara, mulai dari perekrutan hingga manajemen bakat, dengan memproses sejumlah besar data secara cepat dan akurat. Sementara banyak organisasi sudah mulai mengintegrasikan teknologi AI ke dalam upaya perekrutan mereka, sebagian besar organisasi tidak. Faktanya, survei *Global Human Capital Trends Deloitte 2019* (O'Connor, 2020) menemukan bahwa hanya 6 persen responden yang percaya bahwa mereka memiliki proses rekrutmen terbaik di bidang teknologi, sementara 81 persen percaya bahwa proses organisasi mereka standar atau di bawah standar. Untuk alasan ini, ada peluang luar biasa bagi para profesional untuk menyesuaikan proses mereka dan menuai manfaat dari penggunaan teknologi canggih ini.

Berkaitan proses rekrutmen, AI dapat digunakan untuk kepentingan tidak hanya organisasi perekrut tetapi juga pelamar kerjanya. Misalnya, teknologi AI dapat merampingkan proses aplikasi dengan merancang formulir yang lebih ramah pengguna yang kemungkinan besar akan diisi oleh pelamar kerja, sehingga secara efektif mengurangi jumlah aplikasi yang ditinggalkan. Sementara pendekatan ini telah membuat peran departemen sumber daya manusia dalam perekrutan menjadi lebih mudah, kecerdasan buatan juga memungkinkan aplikasi yang lebih sederhana dan lebih bermakna di pihak kandidat, yang telah terbukti meningkatkan tingkat penyelesaian aplikasi.

Selain itu, AI telah memainkan peran penting dalam penemuan kembali kandidat. Dengan memelihara *database* pelamar masa lalu, teknologi AI dapat menganalisis kumpulan pelamar yang ada dan mengidentifikasi pelamar yang cocok untuk peran baru saat mereka terbuka. Daripada menghabiskan waktu dan sumber daya untuk mencari bakat baru, profesional SDM dapat menggunakan teknologi ini untuk mengidentifikasi karyawan yang memenuhi syarat dengan lebih cepat dan mudah daripada sebelumnya.

Melalui sistem pelacakan pelamar atau *Applicant tracking system* (ATS) misalnya, sebagaimana yang dikemukakan Sharma dan Malik (2020), membuat kerja perekrut menjadi sederhana, yaitu dengan mengotomatiskan tugas-tugas biasa seperti mengatur *resume*, mempertahankan kemajuan pelamar selama proses perekrutan. Ini membantu perekrut dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

Setelah manajer perekrutan menemukan yang paling cocok untuk posisi terbuka mereka, proses orientasi dimulai. Dengan bantuan AI, proses ini tidak harus dibatasi pada jam kerja standar, suatu peningkatan besar dibandingkan proses orientasi di masa lalu. Sebaliknya, teknologi AI memungkinkan karyawan baru untuk memanfaatkan dukungan SDM setiap saat sepanjang hari dan di lokasi mana pun melalui penggunaan *chatbots* dan aplikasi dukungan jarak jauh. Perubahan ini tidak hanya memberi karyawan kemampuan untuk menjalani proses orientasi dengan kecepatan mereka sendiri, tetapi juga mengurangi beban administrasi dan biasanya menghasilkan integrasi yang lebih cepat.

Pembahasan hubungan AI dan rekrutmen ini sesuai dengan hasil penelitian Ulfa, et.al (2022) dan Almansoor et.al (2021) serta hasil kajian literatur yang dilakukan oleh Fraij dan Várallyai (2021) dan Sharma dan Malik (2020) bahwa AI memiliki dampak terhadap keberhasilan proses rekrutment. Oleh karena itu perusahaan idealnya dalam proses rekrutmen kandidat menggunakan AI agar hasil yang dicapai dapat meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh.

3. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang dilakukan dapatlah dibuat kesimpulan sebagai berikut:

- a. AI sangat penting dalam meningkatkan kinerja organisasi yang dijalankan oleh departemen SDM
- b. AI memiliki dampak dalam proses rekrutmen yang dilakukan oleh departemen SDM.

Daftar Pustaka

- Almansoori, Fuad, dan Siam, 2021, Moderating Interact Of Artificial Intelligence Use In The Influences Of Recruitment, Selection, And Staffing On The Organizational Performance In The UAE Manufacturing Industry, *Academy of Entrepreneurship Journal*
- Chaza, Abdul dan Yating, Li, 2020, The Impact Of Technology On Recruitment Process, *Issues in Information Systems, Volume 21, Issue 4, pp. 9-17*
- Fraij dan Várallyai, 2021, Artificial Intelligence Impact on the Recruitment Process, *International Journal of Engineering and Management Sciences*
- Mondy and Martocchio, 2016, Human Resource Management, Fourteenth Edition, Global Edition, Pearson Education Limited, USA
- Morales, Sandra. D, 2020, *The Application of Artificial Intelligence (AI) in The Recruitment Process: An approach to the application guideline and future implications*, Bachelor Final Thesis, Universitat de les Illes Balears
- O'Connor, Scott W., 2020, Artificial Intelligence in Human Resource Management <https://www.northeastern.edu/graduate/blog/artificial-intelligence-in-human-resource-management/>
- Sharma, Tanvi, dan Malik, Garima, 2020, Impact of Artificial Intelligence in Recruitment, *International Journal of Engineering Research And Management (IJERM) ISSN: 2349-2058, Volume-07, Issue-06, June*
- Ulfa, D, Prihantono, JN, dan Annas, M, 2022, Impact of Artificial Intelligence on Recruitment Process, ICEBE 2021, October 07, Lampung
- Wisetsri. W, C.Vijai, Chueinwittaya, K, dan Jirayu, Puttithorn, 2022, Artificial Intelligence in Human Resources Management – An Overview, *Journal of Positive School Psychology Vol. 6, No. 2*
- Wright, James dan Atkinson, David, 2019, *The Impact Of Artificial Intelligence Within The Recruitment Industry: Defining a new way of recruiting*, <https://www.cfsearch.com>
- Zurnali dan Sujanto, 2021, Penerapan *Electronic Human Resource Management* di Perusahaan, *Jurnal INFOKAM Vol. XVII, No. 1, Maret*.