



Teknologi Dalam Rekrutmen: Pengaruh Kebijakan Skor Kredit Terhadap Rekrutmen Karyawan Berbasis Web

Rohmatul Putri Choiroh¹, Nila Fitriana², Jaka Arif Rahman Hidayat³, Chinta Aulia Puja Lista Kumala⁴, Mochammad Isa Anshori⁵

¹⁻⁵Universitas Trunojoyo Madura

Alamat: Jl. Raya Telang, PO BOX 02 Kecamatan Kamal, Bangkalan Jawa Timur 69162 Indonesia

Korespondensi penulis: rohmatulchoiroh@gmail.com¹

Abstract. Purpose - In this era, technological advances cannot be separated from human life, one of which is the employee recruitment process carried out by companies. The purpose of writing this article is to examine the influence of technology on the employee recruitment process. With advances in technology, the recruitment process can be carried out more effectively and efficiently. **Design/methodology/approach**-By using data analysis methods from various journals, books, articles and literature, the recruitment process is carried out quite in length, starting from distributing job vacancies, collecting files, selecting and making decisions to hire employees who suit the company's needs, especially now that there is a credit score policy. Of course, if done manually it will take a long time, and archiving data cannot be done efficiently. For this reason, technological advances must be utilized optimally to facilitate the employee recruitment process. **Findings**-The findings from the literature that have been reviewed are that technology has a positive and quite large influence on the employee recruitment process. and the existence of a credit score policy in the employee recruitment process. **Practical implications** - With a credit score policy and using the web to manage the employee recruitment process, the company will easily recruit employees and manage prospective employee data and analyze credit score data so that the company can easily obtain quality human resources according to the company's needs.

Keywords: Technology, Recruitment, Credit Score Policy.

Abstrak. Tujuan – Pada era sekarang ini kemajuan teknologi tidak bisa dipisahkan dari kehidupan manusia, salah satunya adalah proses rekrutmen karyawan yang dilakukan oleh perusahaan. Tujuan penulisan artikel ini adalah untuk mengkaji pengaruh teknologi terhadap proses rekrutmen karyawan. Dengan kemajuan teknologi, proses rekrutmen dapat dilakukan dengan lebih efektif dan efisien. **Desain/Methodologi/Pendekatan**-Dengan menggunakan metode analisis data dari berbagai jurnal, buku, artikel dan literatur, proses rekrutmen dilakukan cukup panjang, mulai dari pendistribusian lowongan kerja, pengumpulan berkas, seleksi dan pengambilan keputusan untuk merekrut karyawan yang sesuai dengan kebutuhan. kebutuhan perusahaan, apalagi saat ini sudah ada kebijakan credit score. Tentunya jika dilakukan secara manual akan memakan waktu yang lama dan pengarsipan data tidak dapat dilakukan secara efisien. Untuk itu kemajuan teknologi harus dimanfaatkan secara maksimal untuk memudahkan proses rekrutmen pegawai. **Temuan**-Temuan dari literatur yang telah diulas adalah bahwa teknologi mempunyai pengaruh yang positif dan cukup besar terhadap proses rekrutmen karyawan. dan adanya kebijakan credit score dalam proses rekrutmen pegawai. **Implikasi Praktis** - Dengan adanya kebijakan skor kredit dan penggunaan web untuk mengelola proses rekrutmen karyawan, perusahaan akan dengan mudah merekrut karyawan dan mengelola data calon karyawan serta menganalisis data skor kredit sehingga perusahaan dapat dengan mudah memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas sesuai kebutuhan perusahaan.

Kata kunci: Teknologi, Rekrutmen, Kebijakan Skor Kredit.

LATAR BELAKANG

Pemanfaatan teknologi dalam dunia usaha sudah marak dilakukan karena dianggap dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Dengan teknologi pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan menghemat biaya, sehingga teknologi memberikan keuntungan bagi kehidupan manusia termasuk aktivitas perusahaan.

Dalam sebuah perusahaan teknologi sangat penting karena teknologi dapat mendukung berbagai macam kegiatan perusahaan salah satunya dalam proses rekrutmen karyawan mulai dari penyebaran informasi dan pengolahan data calon karyawan.

Rekrutmen dalam perusahaan merupakan kegiatan untuk mencari sumber daya manusia yang berkualitas untuk menjadi anggota atau karyawan dalam suatu perusahaan. Karena salah satu kegiatan dalam sumber daya manusia adalah rekrutmen karyawan yang merupakan suatu tahap strategis untuk mengidentifikasi calon karyawan yang tepat.

Adanya teknologi penyebaran informasi menjadi lebih luas dan mudah dengan menggunakan internet. Internet sangat berpengaruh karena dizaman saat ini semua orang menggunakan internet dalam kehidupan sehari-hari. Sehingga semua dapat dengan mudah mengetahui adanya rekrutmen dalam suatu perusahaan.

Dalam pengolahan data calon karyawan jika dilakukan secara manual akan memerlukan waktu yang panjang dan pengarsipan data bisa saja hilang atau terjadi kekeliruhan. Dengan begitu adanya teknologi akan meningkatkan produktivitas perusahaan dalam proses rekrutmen karyawan dan pengolahan data calon karyawan. Teknologi informasi dan komputer sebagai aspek kehidupan karena dapat memudahkan pekerjaan terutama yang terkait dengan pengolahan data (Murtina, 2019).

Dengan memanfaatkan perkembangan teknologi yang maksimal dapat berpengaruh besar dalam perusahaan. Salah satunya proses rekrutmen, karena dengan begitu dapat meningkatkan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dan dapat memperluas jangkauan dalam mencari calon karyawan.

Setiap perusahaan pastinya memiliki sistem dan proses rekrutmen yang berbeda beda untuk mendapatkan Sumber Daya Manusia yang tepat. Karena, SDM merupakan modal dasar dalam proses perkembangan dan pembangunan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Penggunaan teknologi dalam rekrutmen dapat berupa penyebaran informasi lowongan kerja sehingga masyarakat mengetahui informasi tersebut. Proses

rekrutmen yang dilakukan secara online melalui website akan lebih mempermudah masyarakat calon karyawan karena tinggal melengkapi data pada website tidak perlu datang ke pos atau ke perusahaan yang akan memakan waktu dan biaya.

Tak hanya itu kini telah ditetapkan kebijakan baru dalam proses rekrutmen karyawan yakni kebijakan skor kredit untuk melihat reputasi finansial karyawan dan indikasi kepribadian dalam mengelola keuangan. Dikuti dari pernyataan Haryo Utomo Suryosumarto, Managing Director Headhunter Indonesia “Di samping penilaian standar soal kompetensi, legalitas, dan terkadang medical check up, sekarang perusahaan kerap mengakses dua hal, yaitu criminal check dan credit score check di tahap akhir proses rekrutmen. Karena kedua informasi ini bisa menjadi indikator mitigasi risiko terjadinya fraud” (Rahardyan, 2022).

Begitu pentingnya karyawan dalam perusahaan sehingga perusahaan sering kali melakukan perekrutan karyawan, dengan diterapkannya teknologi akan memudahkan proses perekrutan karyawan disamping itu ditetapkannya kebijakan skor kredit maka dengan mudah perusahaan akan memilih Sumber Daya Manusia yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

KAJIAN TEORITIS

Teknologi informasi dapat memudahkan pekerjaan terutama yang terkait dengan pengolahan data (Murtina, 2019) begitu juga dalam proses rekrutmen karyawan. Kebijakan rekrutmen karyawan berupa criminal check dan credit score check di tahap akhir proses rekrutmen bisa menjadi indikator mitigasi risiko terjadinya fraud (Rahardyan, 2022). Teknologi adalah alat atau sarana yang digunakan manusia karena adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan ataupun melakukan aktivitas sehari-hari (Nila Mardiah (Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang), 2017) . Tujuan dasar rekrutmen untuk menciptakan kandidat yang memenuhi syarat dalam pemilihan kandidat terbaik (Dr. Hermawan, Sigit, SE, 2020).

Otoritas Jasa Keuangan (OJK) telah meluncurkan situs resmi untuk mengecek skor kredit, masyarakat tinggal mengakses laman idebku.ojk.go.id (Bestari, 2023). *Credit score* adalah ukuran kelayakan kredit seseorang, berdasarkan informasi yang ada di laporan perkedritan yang mencerminkan reputasi keuangan seseorang dalam memenuhi

keuangannya (IdScore, 2019). Perilaku seseorang dalam mengelola keuangan pribadi itu lebih penting daripada besaran gaji yang dimiliki (IdScore, 2022).

Metode ini tidak merugikan siapapun karena data kredit score dapat diperoleh atas persetujuan juga dari kandidat atau calon karyawan juga data kredit juga bukan merupakan satu satunya indikator dalam perekrutan karyawan (Murdianto, 2022). Lagipula tidak semua menggunakan data kredit score hanya beberapa posisi tertentu saja yang berhubungan dengan keuangan yang menggunakan data kredit score (Rahmawati, 2023). Fokus pelaksanaan manajemen sumberdaya manusia (SDM) terdapat beberapa aktivitas penting yang harus dirancang dan dipraktikkan yang terdiri dari perencanaan, penarikan/recruitment, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, serta pemberhentian SDM (Husna et al., 2021).

Rekrutmen merupakan proses pemilihan individu- individu yang memiliki kualifikasi yang relevan untuk mengisi posisi dalam suatu organisasi (Rizal et al., 2022). Website (web) dipahami sebagai sekumpulan halaman yang terdiri dari beberapa laman yang berisi informasi dalam bentuk digital baik itu teks, gambar, animasi yang disediakan melalui jalur internet sehingga dapat diakses dari seluruh dunia yang memiliki koneksi internet (Rizky & Ramdhani, 2019). Rekrutmen secara online memiliki beberapa kelebihan dan kekurangan bagi perusahaan (Vega Amarzka, 2022).

Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan pegawai (Iir Abdul Haris et al., 2020). Kegiatan yang dilakukan dalam bidang psikologi ini lebih banyak menggunakan cara manual dalam proses memahami dan mempelajari ilmu psikologis suatu objek (Karyati, 2022).

Tes psikometri secara digital sangat berpengaruh dalam pelaksanaan tes dan memudahkan calon karyawan dalam mengerjakan soal, hasil psikometrik didapat dari jawaban yang diinputkan user dan nilai dari beberapa kriteria kepemimpinan, konsistensi, bakat dan kepribadian (Najiyah, 2019). Tes psikometri adalah metode pengukuran psikologi yang menggunakan metode skala sikap (Ir. M. Budiharto, 2014).

Era kini tidak lepas dari kemajuan teknologi yang semakin pesat, teknologi ialah alat yang digunakan oleh manusia untuk mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan ataupun melakukan aktivitas sehari-hari yang dapat digunakan secara

berulang-ulang. Di Indonesia kemajuan teknologi berpengaruh besar terhadap beberapa aspek mulai dari ekonomi, kebudayaan, pendidikan dan politik. Khususnya dalam bidang ekonomi yakni rekrutmen karyawan dapat dilakukan secara online berbasis web.

Rekrutmen dilakukan untuk menciptakan kumpulan kandidat yang memenuhi syarat untuk kepentingan produktivitas perusahaan. Rekrutmen dimulai dari proses penyebaran informasi atau lowongan kerja kepada masyarakat luas, lalu proses rekrutmen akan lebih efisien jika dilakukan melalui web dibanding harus mengisi data secara manual, pelamar bisa mengisi datanya secara online dan tidak perlu datang ke perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu elemen penting yang mempengaruhi berjalannya suatu perusahaan. SDM yang berkualitas tentu akan membawa perusahaan menjadi lebih baik dan berkembang.

Untuk mendapatkan karyawan yang mampu membawa perusahaan atau organisasi ke arah yang lebih baik maka perlu dilaksanakan rekrutmen karyawan. Selama ini proses perekrutan karyawan dilaksanakan dengan cara setiap pelamar mendatangi perusahaan dengan membawa berkas lamaran. Seiring perkembangan teknologi, perekrutan karyawan secara online atau biasa disebut e-recruitment dengan memanfaatkan website dapat menjadi solusi untuk mengatasi permasalahan tersebut. Website (web) dipahami sebagai sekumpulan halaman yang terdiri dari beberapa laman yang berisi informasi dalam bentuk digital baik itu teks, gambar, animasi yang disediakan melalui jalur internet sehingga dapat diakses dari seluruh dunia yang memiliki koneksi internet.

Tes psikometri adalah metode pengukuran psikologi yang menggunakan metode skala sikap, sehingga setiap perusahaan dapat mengetahui sikap dari setiap calon pelamar sebelum terjun ke dunia kerja yang ditempati agar pihak perusahaan tidak merugi. Kegiatan yang dilakukan dalam bidang psikologi ini lebih banyak menggunakan cara manual, tapi dengan berkembangnya teknologi tes ini beralih menggunakan sistem digital dimana tes psikometri ini banyak menggunakan website sehingga lebih mudah dijangkau oleh calon karyawan.

Tes psikometri secara digital dalam dapat memudahkan calon karyawan dalam mengerjakan soal, hasil psikometrik didapat dari jawaban yang diinputkan user dan nilai dari beberapa kriteria kepemimpinan, konsistensi, bakat dan kepribadian (Najiyah, 2019). Tes ini sangat berpengaruh di dunia kerja karena cara rekrutmen terhadap calon karyawan

sangat mempengaruhi perkembangan perusahaan nantinya jika seorang pelamar telah diterima di tempat kerja. Dengan adanya tes psikometri digital karyawan akan lebih mampu memahami pekerjaan secara mendalam, karyawan juga dapat berkembang dan mengembangkan suatu perusahaan.

Saat ini banyak perusahaan perusahaan yang ada di Indonesia menggunakan *credit score* sebagai salah satu tes untuk masuk Perusahaan mereka. *Credit score* adalah ukuran kelayakan kredit seseorang, berupa angka numerik yang dihitung secara algoritmis berdasarkan informasi yang ada di laporan perkedritan atau suatu angka yang mencerminkan reputasi keuangan seseorang dalam memenuhi keuangannya.

Kebijakan skor kredit didapatkan dengan memanfaatkan teknologi berupa website yang Otoritas Jasa Keuangan (OJK) telah meluncurkan situs resmi untuk mengecek skor kredit. Caranya masyarakat tinggal mengakses laman idebku.ojk.go.id. Dengan mengakses website tersebut kita dapat mengetahui data dan jumlah skor kredit lalu mencetaknya dan melampirkan sebagai persyaratan kebijakan skor kredit.

Karena itu penting bagi perusahaan untuk mulai Menerapkan program pengecekan kredit score terhadap karyawan sebagai bagian dari prosedur Know Your Employee (KYE), dengan tujuan mendalami profil karyawan dan pencegahan *fraud* (penipuan). Melalui data *score credit*, perusahaan berusaha mengetahui bagaimana karakter calon karyawan dalam hal meminjam dan membayar hutang.

Metode credit skor mempunyai peluang untuk kedepannya menjadi seperti psikotes atau medical check up yang umum dilakukan saat perekrutan karyawan. Dan metode ini tidak merugikan siapapun karena data kredit score dapat diperoleh atas persetujuan juga dari kandidat atau calon karyawan juga data kredit juga bukan merupakan satu satunya indikator dalam perekrutan karyawan.

Pengecekan skor kredit dalam rekrutmen merupakan upaya perusahaan dalam memitigasi risiko. Baik risiko yang calon karyawan maupun perubahan situasi di masa mendatang. Oleh karena itu, pengecekan skor kredit dilakukan setelah perusahaan memutuskan kandidat yang akan diterima serta mempertimbangkan hal-hal di atas. Dengan kata lain, pengecekan dilakukan terakhir dalam rekrutmen agar efektif dan efisien.

Kebijakan Skor Kredit Terhadap Rekrutmen Karyawan Berbasis Web cukup berpengaruh dimana perusahaan akan melakukan rekrutmen karyawan secara online dengan adanya kebijakan skor kredit perusahaan akan mengetahui keadaan pengolahan finansial calon karyawan sehingga dengan mudah menentukan karyawan yang berkualitas.

METODE PENELITIAN

Penulisan Jurnal

Penulisan Jurnal ini bersifat deskriptif analisis. Dengan metode ini memecahkan suatu masalah dengan mendeskripsikan dan menganalisis permasalahan lalu mencari penyelesaian masalah berdasarkan hasil kajian studi literatur. Dan juga, terdapat beberapa sudut pandang penulis yang dijadikan penjelasan dalam mencari penyelesaian masalah rekrutmen perusahaan.

Fokus Penulisan Jurnal

Obyek permasalahan adalah hubungan antara teknologi dengan proses rekrutmen karyawan. Dimana teknologi ini dapat membantu meningkatkan efektivitas dan efisien dalam proses rekrutmen karyawan perusahaan. Sehingga, perusahaan dapat menentukan calon karyawan yang memiliki Sumber Daya Manusia unggul untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan pada studi ini adalah sumber data sekunder. Data sekunder dapat diperoleh dari pustaka yang menunjang seperti artikel, jurnal, dokumentasi, data lembaga penelitian maupun data instansi terkait yang relevan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data melalui studi literal (studi kepustakaan). Studi kepustakaan dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data berupa data sekunder yang berhubungan dengan topik dan masalah yang terkait dengan proses rekrutmen karyawan di era digitalisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pertanyaan 1: Apa itu teknologi dan rekrutmen dan bagaimana hubungan keduanya

Era digitalisasi tidak pernah lepas dari kemajuan teknologi yang semakin pesat, suatu hal yang dapat mempermudah dalam kehidupan manusia, kemajuan teknologi ini menyebabkan perubahan besar pada kehidupan manusia. Teknologi adalah alat atau sarana yang digunakan oleh manusia yang timbul karena adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang bertujuan untuk memberikan nilai tambah dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan ataupun melakukan aktivitas sehari-hari yang dapat digunakan secara berulang-ulang (Nila Mardiah (Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang), 2017). Sehingga, teknologi dapat menyelesaikan pekerjaan manusia.

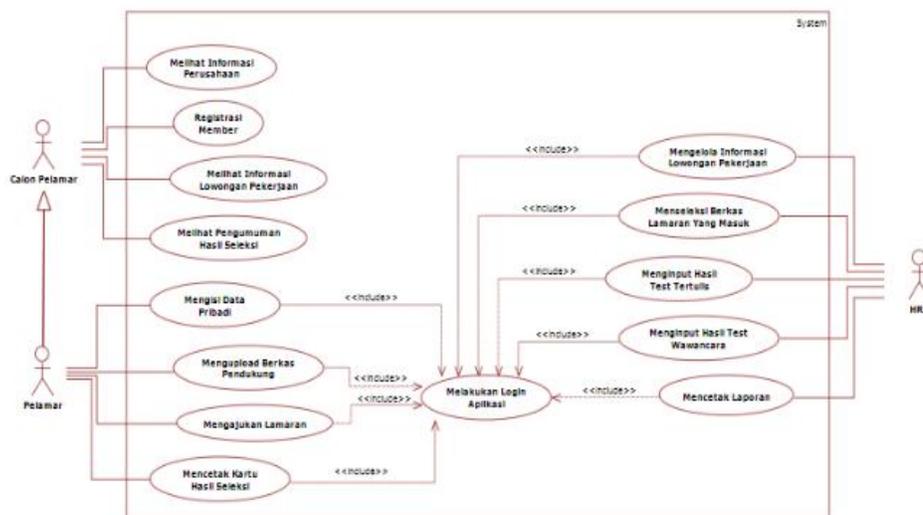
Di Indonesia kemajuan teknologi berpengaruh besar terhadap beberapa aspek mulai dari ekonomi, kebudayaan, pendidikan dan politik. Khususnya dalam bidang ekonomi yakni rekrutmen karyawan kini dapat dilakukan secara online berbasis web yang dapat lebih menghemat waktu, tenaga dan biaya. Dalam perusahaan Sumber Daya Manusia merupakan modal dasar untuk melakukan kegiatan operasional perusahaan. Salah satu aktivitas pengelolaan Sumber Daya Manusia yakni rekrutmen. Rekrutmen sendiri merupakan suatu kegiatan dimana perusahaan memilih Sumber Daya Manusia yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Rekrutmen dilakukan untuk memenuhi kebutuhan Sumber Daya Manusia dalam perusahaan. Hal itu sesuai dengan tujuan dasar rekrutmen adalah untuk menciptakan kumpulan kandidat yang memenuhi syarat untuk memungkinkan pemilihan kandidat terbaik (Dr. Hermawan, Sigit, SE, 2020). Rekrutmen dimulai dari proses penyebaran informasi atau lowongan kerja kepada masyarakat luas lalu proses seleksi dan perusahaan akan menentukan calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Pada kegiatan rekrutmen perusahaan harus teliti dalam memilih karyawan sehingga diperlukannya bantuan teknologi untuk mempermudah proses rekrutmen. pada dasarnya mulai dari penyebaran informasi rekrutmen sudah memanfaatkan teknologi berupa sosial media karena jika dilakukan secara manual dengan penyebaran brosur berita tersebut sulit untuk menjangkau masyarakat luas dan memerlukan biaya cukup besar. Lalu proses rekrutmen akan lebih efisien jika dilakukan melalui web dibanding

harus mengisi data secara manual, pelamar bisa mengisikan datanya secara online dan tidak perlu datang ke perusahaan.

Dan juga, kebijakan skor kredit didapatkan dengan memanfaatkan teknologi berupa website yang Otoritas Jasa Keuangan (OJK) telah meluncurkan situs resmi untuk mengecek skor kredit. Caranya masyarakat tinggal mengakses laman idebku.ojk.go.id. (Bestari, 2023). Dengan mengakses website tersebut kita dapat mengetahui data dan jumlah skor kredit lalu mencetaknya dan melampirkan sebagai persyaratan kebijakan skor kredit. Bahkan perusahaan besar seperti BUMN sudah menerapkan sistem rekrutmen karyawan berbasis web. Hal tersebut membawa dampak besar bagi pelamar dari pelosok Indonesia yang dapat melamarnya secara online.



Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Gambar 2. Use Case Diagram Website E-Recruitment

Gambar diatas menunjukkan alur bagaimana proses rekrutmen secara online melalui website dimana hal itu lebih efisien dan menghemat biaya. Dimana, informasi lowongan pekerjaan akan disebarakan secara online melalui media sosial. Setelah informasi tersebar pelamar dapat melamar pekerjaan dengan mengunjungi website mengisi data dan melampirkan surat pendukung serta nilai kredit skor yang diperoleh dari website ojk lalu data tersebut akan diterima perusahaan dan perusahaan dapat melakukan seleksi untuk memilih Sumber Daya Manusia yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Tak hanya itu, perusahaan juga dapat dengan mudah melakukan pengarsipan terhadap data calon karyawan dan meminimalisir terjadinya kekeliruhan atau kehilangan data.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara teknologi dan rekrutmen yakni saling berkesinambungan dimana teknologi akan mempermudah proses rekrutmen. Tak hanya itu teknologi juga akan membantu dalam menyebarkan informasi rekrutmen dan pengarsipan data rekrutmen. dengan memanfaatkan kemajuan teknologi proses rekrutmen akan lebih efisien dan efektif serta menghemat waktu, biaya dan tenaga.

Pertanyaan 2: Bagaimana penggunaan platform digital sebagai media rekrutmen karyawan

SDM atau Sumber Daya Manusia merupakan salah satu elemen penting yang mempengaruhi berjalannya suatu perusahaan. SDM yang berkualitas tentu akan membawa perusahaan menjadi lebih baik dan berkembang. Dalam menjalankan suatu perusahaan atau suatu organisasi, fokus pelaksanaan manajemen sumberdaya manusia (SDM) terdapat beberapa aktivitas penting yang harus dirancang dan dipraktikkan yang terdiri dari perencanaan, penarikan/recruitment, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, serta pemberhentian SDM (Husna et al., 2021). Tujuan dari kegiatan tersebut ialah agar pengelolaan sumber daya manusia suatu perusahaan akan lebih efektif dan efisien. Untuk mendapatkan karyawan yang mampu membawa perusahaan atau organisasi ke arah yang lebih baik maka perlu dilaksanakan rekrutmen karyawan.

Rekrutmen merupakan proses pemilihan individu-individu yang memiliki kualifikasi yang relevan untuk mengisi posisi dalam suatu organisasi (Husna et al., 2021). Untuk mencapai tujuan perusahaan maka perekrutan karyawan perlu untuk dilakukan sehingga pembagian jobdesk dapat terbagi dengan baik dan setiap bagian focus dengan tugasnya masing-masing tanpa memikirkan tugas yang bukan bagiannya. Berikut langkah-langkah Perekrutan Karyawan yang Efektif dan Efisien :

1) Penentuan kebutuhan

Menentukan dengan jelas posisi yang dibutuhkan untuk mengisi jobdesk yang kosong. Sesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.

2) Penyebaran informasi lowongan

Sebarluaskan informasi lowongan perusahaan agar lebih banyak menjangkau calon karyawan sehingga proses rekrutmen lebih cepat, sertakan syarat dan kualifikasi yang dibutuhkan.

3) Seleksi berkualitas

Melakukan seleksi dengan teliti dan cermat, analisis CV, surat lamaran dan portofolio dengan hati-hati. Lakukan wawancara dan pastikan sesuai dengan keadaan sebenarnya.

4) Wawancara efektif

Proses wawancara dilakukan untuk menggali lebih dalam lagi informasi yang ada pada calon karyawan dengan cara bertemu dan berbincang secara langsung serta untuk mengetahui karakter calon karyawan.

5) Referensi dan verifikasi

Setelah calon karyawan melalui proses wawancara maka pihak HR wajib untuk menyelidiki referensi yang diberikan oleh calon karyawan dan melakukan verifikasi terkait data yang dilampirkan dalam surat lamaran.

6) Penilaian budaya organisasi

Memastikan bahwa kebudayaan organisasi dengan calon karyawan terdapat kesesuaian sehingga nantinya mereka mampu untuk menerimanya dan mudah untuk beradaptasi dengan lingkungan perusahaan.

7) Pengambilan keputusan

Berdasarkan langkah-langkah sebelumnya dilakukan, laksanakan pengambilan keputusan apakah calon karyawan memenuhi syarat dan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan atau tidak. Pertimbangkan potensi, kemampuan, dan kesesuaian calon karyawan.

8) Onboarding yang baik

Lakukan onboarding yang efektif dengan tujuan untuk membantu karyawan baru dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja yang ada.

9) Evaluasi dan umpan balik

Pengevaluasian kinerja secara rutin untuk mengetahui kekurangan kinerja dan bisa memperbaikinya untuk selanjutnya, serta berikan umpan balik kepada karyawan yang konstruktif sehingga mereka mampu mengembangkan potensi yang mereka miliki.

Selama ini proses perekrutan karyawan dilaksanakan dengan cara setiap pelamar mendatangi perusahaan dengan membawa berkas lamaran, hal tersebut menjadi suatu permasalahan bagi perusahaan karena akan terus terjadi penumpukan berkas sehingga

hilangnya salah satu berkas tidak dapat terhindarkan. Seiring perkembangan teknologi, perekrutan karyawan secara online atau biasa disebut e-recruitment dengan memanfaatkan website dapat menjadi solusi untuk mengatasi permasalahan tersebut.

Website (web) dipahami sebagai sekumpulan halaman yang terdiri dari beberapa laman yang berisi informasi dalam bentuk digital baik itu teks, gambar, animasi yang disediakan melalui jalur internet sehingga dapat diakses dari seluruh dunia yang memiliki koneksi internet (Rizky & Ramdhani, 2019). Dengan memanfaatkan website untuk proses rekrutmen karyawan tentu memiliki kelebihan dan kekurangan antara lain :

- Kelebihan rekrutmen karyawan menggunakan platform digital bagi perusahaan
 1. Mempersingkat waktu yang dibutuhkan untuk proses rekrutmen
 2. Biaya perekrutan lebih hemat
 3. Jangkauan audiens yang lebih luas
 4. Keterampilan komunikasi meningkat
 5. Mendapatkan pelamar lebih banyak
 6. Membangun citra baik perusahaan
- Kekurangan rekrutmen karyawan menggunakan platform digital
 1. Terkesan informal
 2. Tingkat persaingan antar pelamar lebih tinggi
 3. Cara berkomunikasi terpengaruh

Pertanyaan 3: Apa pengaruh tes psikometri digital terhadap rekrutmen karyawan

Menurut Henry Simamora (Iir Abdul Haris et al., 2020) Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan pegawai. Di jaman yang semakin modern ini banyak SDM yang mencari lapangan pekerjaan, sebagai seorang pengusaha juga harus pintar memilih karyawan yang akan diperkerjakan diantara banyaknya calon karyawan yang mendaftarkan diri, seorang karyawan sebelum bekerja harus melewati beberapa proses tes agar seorang pengusaha mengetahui layak atau tidaknya calon karyawan tersebut jika diperkerjakan, di jaman yang semakin canggih dan maju tentu seorang pengusaha sudah memikirkan tes secara digital yang saat ini telah banyak digunakan.

Tes psikometri adalah metode pengukuran psikologi yang menggunakan metode skala sikap (Ir. M. Budiharto, 2014) sehingga setiap perusahaan dapat mengetahui sikap dan kemampuan yang dimiliki dari setiap calon pelamar sebelum terjun ke dunia kerja yang ditempati agar pihak perusahaan tidak merugi karena kemampuan kinerja sangat mempengaruhi kemajuan perusahaan, di jaman yang semakin maju seperti saat ini banyak karyawan yang melakukan kecurangan di tempat kerja karena kurangnya edukasi dan kurang telitinya seorang pengusaha dalam menyeleksi calon karyawan sebelum memperkerjakannya, maka dari itu saat ini banyak perusahaan yang menggunakan sistem tes psikometri.

Kegiatan yang dilakukan dalam bidang psikologi ini lebih banyak menggunakan cara manual dalam proses memahami dan mempelajari ilmu psikologis suatu objek (Karyati, 2022). Tetapi dengan berkembangnya teknologi tes ini beralih menggunakan sistem digital dimana tes psikometri ini banyak menggunakan website sehingga dapat mempermudah calon karyawan untuk menjangkaunya, yang tentunya dapat menghemat waktu dan biaya karna sangat mudah untuk dijangkau. Tes psikometri secara digital sangat berpengaruh dalam pelaksanaan tes dan memudahkan calon karyawan dalam mengerjakan soal, hasil psikometrik didapat dari jawaban yang diinputkan user dan nilai dari beberapa kriteria kepemimpinan, konsistensi, bakat dan kepribadian (Najiyah, 2019). Tes ini sangat berpengaruh di dunia kerja karena cara rekrutmen terhadap calon karyawan sangat mempengaruhi perkembangan perusahaan nantinya jika seorang pelamar telah diterima di tempat kerja.

Dengan adanya tes psikometri digital karyawan akan lebih mampu memahami pekerjaan secara mendalam, karyawan juga dapat mudah berkembang dan mengembangkan suatu perusahaan, karyawan juga dapat memahami sasaran yang sebelumnya telah diterapkan oleh perusahaan, dan karyawan juga mampu mengerti pentingnya suatu kerja sama didalam perusahaan tersebut.

Semakin berkembangnya dunia digital teknologi mendorong inovasi di dunia tes psikologi, perkembangan berbagai metode psikometri yang dulunya tidak efisien sekarang menjadi lebih efisien dan praktis karena banyaknya perusahaan yang menerapkan sistem digital. Dengan adanya cara ini perusahaan bisa dapat memahami kondisi psikologis dengan tingkat kepemimpinan di tiap karyawannya. Berbagai

penelitian membuktikan bahwa pekerja yang sehat dan puas dapat membantu meningkatkan produktivitas suatu perusahaan (Pasaribu & Anshori, 2021).

Pertanyaan 4: Apa dampak kebijakan skor kredit terhadap perekrutan karyawan

Saat ini banyak perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia menggunakan *credit score* sebagai salah satu tes untuk masuk Perusahaan mereka. *Credit score* adalah ukuran kelayakan kredit seseorang, berupa angka numerik yang dihitung secara algoritmis berdasarkan informasi yang ada di laporan perkedritan atau suatu angka yang mencerminkan reputasi keuangan seseorang dalam memenuhi keuangannya (IdScore, 2019). Biasanya angka *credit score* berkisar antara 250 sampai 900. Semakin tinggi nilai *score* kredit maka semakin rendah resiko yang dimiliki. Semakin rendah resiko maka seseorang akan lebih mudah untuk melakukan pinjaman. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi skor kredit dalam keadaan beresiko seperti karena terlambat membayar kredit, gagal bayar, atau fasilitas kredit yang dimiliki sangat banyak.

Karena itu penting bagi perusahaan untuk mulai Menerapkan program pengecekan *credit score* terhadap karyawan sebagai bagian dari prosedur Know Your Employee (KYE), dengan tujuan mendalami profil karyawan dan pencegahan *fraud* (penipuan). Selain itu, penting juga bagi perusahaan untuk mengidentifikasi *fraud triangle*, yang merupakan tiga faktor utama terjadinya *fraud* dalam perusahaan.

Tiga faktor tersebut diantaranya *pressure*, *opportunity*, dan *rationalization* (IdScore, 2022).

- *Pressure*

Pressure atau tekanan biasanya muncul dari kehidupan pribadi seorang karyawan, seperti gaya hidup, tekanan ekonomi, lilitan utang, hingga faktor-faktor non-keuangan seperti tekanan sosial atau bahkan atasan yang semuanya bisa mengarah kepada tindakan *fraud*.

- *Opportunity*

Banyak yang bilang orang mencuri bukan karena ingin, tapi karena ada kesempatan. Dalam konteks ini pernyataan itu cukup relevan, karena hal-hal seperti minimnya kendali internal perusahaan, lemahnya tingkat pengawasan hingga celah penyalahgunaan wewenang yang terbuka lebar bisa jadi faktor yang cukup krusial dan sebenarnya dapat dicegah.

- *Rationalization*

Terakhir adalah rationalization, yang merupakan rasionalisasi atau pembenaran dari tindakan fraud yang ingin atau sudah dilakukan. Pembenaran yang paling sering didengar adalah meminjam aset untuk keperluan keluarga, tanpa niat untuk mengembalikan.

Melalui data *score credit*, perusahaan berusaha mengetahui bagaimana karakter calon karyawan dalam hal meminjam dan membayar hutang juga dalam beberapa alasan perusahaan harus mempertimbangkan kredit score antara lain :

1. Integritas dan Tanggung Jawab

Sebuah kredit score yang baik dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki tanggung jawab dalam mengelola keuangan mereka yang mungkin bisa dianggap mencerminkan integritas mereka.

2. Posisi yang Berkaitan Dengan Uang

Untuk posisi yang berhubungan langsung dengan uang atau keuangan, seperti departemen keuangan atau perbankan. Kredit score yang baik bisa dianggap penting.

3. Resiko Kecurangan

Seseorang yang memiliki beban hutang yang besar atau masalah keuangan mungkin dianggap memiliki resiko lebih tinggi untuk melakukan tindakan yang tidak etis.

Metode credit skor mempunyai peluang untuk kedepannya menjadi seperti psikotes atau medical check up yang umum dilakukan saat perekrutan karyawan. Dan metode ini tidak merugikan siapapun karena data kredit score dapat diperoleh atas persetujuan juga dari kandidat atau calon karyawan juga data kredit juga bukan merupakan satu satunya indikator dalam perekrutan karyawan(Murdianto, 2022). Data kredit skor hanya menjadi nilai tambah dalam proses rekrutmen dan proses pengecekan data tersebut biasanya dilakukan pada tahap palong akhir.

Tidak semua bagian dalam perusahaan berhubungan dengan keuangan perusahaan oleh karena itu pengecekan kredit skor tidak selalu dibutuhkan. Pengecekan kredit skor hanya dilakukan perusahaan untuk mencegah adanya kecurangan. Lagipula tidak semua menggunakan data kredit score hanya beberapa posisi tertentu saja yang berhubungan dengan keuangan yang menggunakan data kredit score(Rahmawati, 2023).

Pengecekan skor kredit dalam rekrutmen merupakan upaya perusahaan dalam memitigasi risiko. Baik risiko yang calon karyawan maupun perubahan situasi di masa mendatang. Oleh karena itu, pengecekan skor kredit dilakukan setelah perusahaan memutuskan kandidat yang akan diterima serta mempertimbangkan hal-hal di atas. Dengan kata lain, pengecekan dilakukan terakhir dalam rekrutmen agar efektif dan efisien.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kemajuan teknologi sangat mempengaruhi seluruh aspek yang terjadi dalam kehidupan saat ini. Tak terkecuali dalam dunia bisnis khususnya bidang pengolahan Sumber Daya Manusia (SDM) salah satunya proses rekrutmen karyawan. Dalam proses rekrutmen ini banyak perusahaan yang memanfaatkan kemajuan teknologi yaitu website. Penggunaan website dalam rekrutmen memberikan kelebihan seperti menghemat biaya, waktu dan tempat, tes psikometri digital saat ini sangat banyak digunakan karna selain mempermudah calon karyawan tes ini juga mempermudah pihak perusahaan. Apalagi dengan adanya kebijakan score credit yang menjadi nilai tambah untuk mempermudah pihak perusahaan untuk menyeleksi calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan agar sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan yang sedang dibutuhkan perusahaan agar suatu perusahaan dapat berkembang dengan baik.

Penggunaan website sebagai media rekrutmen membantu mengatasi permasalahan yang terjadi dalam suatu perusahaan seperti banyak berkas lamaran pekerjaan yang hilang, banyaknya berkas yang tertumpuk, dan susah mencari berkas yang sulit ditemukan sehingga dapat menghambat pekerjaan dalam perusahaan tersebut. Dalam proses rekrutmen tahap seleksi terdiri dari beberapa tes salah satunya tes psikometri yang bertujuan untuk mengetahui skil, bakat, sikap dan kemampuan yang mungkin dimiliki oleh calon karyawan agar karyawan mampu berkembang dalam bidangnya karena sesuai dengan skil dan kemampuan yang dimiliki.

Kebijakan Skor Kredit Terhadap Rekrutmen Karyawan Berbasis Web cukup berpengaruh dimana perusahaan akan melakukan rekrutmen karyawan secara online dengan adanya kebijakan skor kredit perusahaan akan mengetahui keadaan pengelolaan finansial calon karyawan sehingga dengan mudah menentukan karyawan yang berkualitas. Dan dengan mengetahui keadaan finansial calon karyawannya perusahaan dapat

mempertimbangkan untuk menerimanya, terutama pada bagian yang memegang keuangan perusahaan. Kebijakan kredit skor tidak diskriminasi karena untuk perusahaan mengetahui skor kredit calon karyawan harus meminta izin kepada calon karyawan sendiri. Dengan pengecekan kredit skor perusahaan dapat meminimalisir resiko kecurangan baik resiko dari calon karyawan mendatang.

DAFTAR REFERENSI

- Bestari, P. N. (2023). Cara Cek Skor Kredit Sendiri di Internet, Resmi OJK. *CNBC Indonesia*. <https://www.cnbcindonesia.com/tech/20230120174259-37-407213/cara-cek-skor-kredit-sendiri-di-internet-resmi-ojk#:~:text=Jakarta%2C%20CNBC%20Indonesia%20-%20Otoritas%20Jasa,ojk.go.id>.
- Dr. Hermawan, Sigit, SE, M. S. (2020). *Rekrutmen & Seleksi antara Nepotisme dan Profesional* (S. Shiddiq, Fahmi & Ukamah (ed.)). UMSIDA Press.
- Husna, J., Prasetya, A., Shadiqin, S., Pungki, S. F. B., & Muhaimin, Y. (2021). Efektivitas Metode Rekrutmen Melalui Media Sosial (E- Recruitment). *Jurnal Ilmiah*, 2(1), 45–54.
- IdScore. (2019). *Apa Itu Kredit Skor*. <https://www.idscore.id/faq/detail/apa-itu-credit-score>
- IdScore. (2022). Mengapa Penting Bagi Perusahaan Untuk Mengetahui Credit Score Karyawannya? *IdScore*. <https://www.idscore.id/faq/detail/mengapa-penting-bagi-perusahaan-untuk-mengetahui-credit-score-karyawannya#:~:text=Credit%20Score%20Bagus%20Lebih%20Penting%20dari%20Sekadar%20Gaji%20Besar&text=Karena%20itu%20perilaku%20seseorang%20dalam%20paling%20besar%20sebagai%20tolak%20ukur>
- Iir Abdul Haris, Rival Achmadi, Rizma Kartika, Sarah Fadilah Zein, Silvi Rahmadini, Siti Hanita, & Zahra Zaharani Yusuf. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Danamon Indonesia Tbk. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 2(3), 56–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v2i3.114>
- Ir. M. Budiharto. (2014). *PANDUAN PRAKTIS PENILAIAN KINERJA KARYAWAN*. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=OxNmCAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=info:O8nkIoQ1iTAJ:scholar.google.com/&ots=TmEl5PaLSb&sig=TK5NREKz6Oypwzr-OBYbkUNLSxQ&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Karyati, E. (2022). Pengembangan Tes Kepribadian Metode MbtI Untuk Mahasiswa Psikologi Universitas Gunadarma. *Technologia: Jurnal Ilmiah*, 13(2), 153. <https://doi.org/10.31602/tji.v13i2.6686>
- Murdianto, M. T. (2022). Credit Scoring, Penilaian Riwayat Finansial Saat Rekrutmen Karyawan. *IDNTIMES*. <https://www.idntimes.com/life/career/amp/muhammad-tarmizi-murdianto/credit-scoring-penilaian-riwayat-finansial-saat-rekrutmen?page=all#page-2>
- Murtina, H. (2019). Sistem Informasi Pengelolaan Data Rekrutmen Karyawan Berbasis Web. *Information Management for Educators and Professionals*, Vol.3, No.2(Juni, E-ISSN: 2548-3331), 119–128.
- Najiyah, I. (2019). Aplikasi Tes Psikometri Berbasis Website Menggunakan Metode Simple Additive Weighting. *Jurnal Responsif*, 1(1), 83–89. <http://ejournal.ars.ac.id/index.php/jti/article/view/95>
- Nila Mardiah (Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang). (2017). Penerapan Teknologi Dan Pengaruhnya Terhadap Rekrutmen Pada Lembaga Perbankan Islam. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 2(2), 167–175.

- Pasaribu, J., & Anshori, M. I. (2021). Penerapan Work From Home Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia). *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(3), 409–423. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i3.193>
- Rahardyan, A. (2022). Simak! Skor Kredit Jadi Syarat Rekrutmen Pegawai, Ini Alasannya. *Bisnis.Com*. <https://finansial.bisnis.com/read/20220525/89/1536616/simak-skor-kredit-jadi-syarat-rekrutmen-pegawai-ini-alasannya>
- Rahmawati, F. (2023). Mengapa Skor Kredit Jadi Pertimbangan dalam Proses Rekrutmen Kerja? *KOMPASTV*. <https://www.kompas.tv/amp/ekonomi/437181/mengapa-skor-kredit-jadi-pertimbangan-dalam-proses-rekrutmen-kerja?page=all>
- Rizal, C., Supiyandi, & Sanjaya, D. (2022). Perancangan Sistem Informasi Perekrutan Karyawan Berbasis Web (Studi Kasus PT. Transdata Satkomindo Medan). *Jurnal Manajemen Sistem Informasi (JMASIF)*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/10.35870/jmasif.v1i1.28>
- Rizky, A. A., & Ramdhani, I. (2019). Perancangan Sistem Informasi Perekrutan Karyawan Berbasis Web Menggunakan PHP dan MySQL DI PT. Ria Indah Mandiri. *Jurnal Manajemen Informatika (JAMIKA)*, 9(1), 49–57. <https://doi.org/10.34010/jamika.v9i1.1651>
- Vega Amazarzka. (2022). Rekrutmen Online : Pengertian, Kelebihan, dan Kekurangan. *Talentic*s. <https://talentic.s.id/blog/talentic.s/hr-technology/rekrutmen-online-pengertian-kelebihan-dan-kekurangannya>