

Peran Applicant Tracking System Dalam Transformasi Digital Manajemen Sumber Daya Manusia

Rafika Lutfiah¹, Kirani Cikal Anggraeni², Nurul Aini Siregar³, Putri Agriana Purba⁴, Salsabillah R. Jannah⁵

^{1,2,3,4,5}Program Studi Sistem Informasi, STIKOM Tunas Bangsa, Pematangsiantar

¹rafikalutfiah507@gmail.com, ²kiranicika8@gmail.com, ³nurullsiregar104@gmail.com, ⁴putriagriana0@gmail.com,
⁵salsabillahjannah@gmail.com

Abstrak

Transformasi digital dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) mendorong perusahaan untuk mengadopsi teknologi yang meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Salah satu teknologi tersebut adalah Applicant Tracking System (ATS), perangkat lunak yang mengotomatisasi proses rekrutmen. Penelitian ini bertujuan mengkaji peran ATS dalam proses manajerial SDM di PT Talenta Inovasi Digital. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif deskriptif melalui studi kasus tunggal dan wawancara semi-terstruktur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi ATS mempercepat seleksi awal kandidat, meningkatkan akurasi dalam pemilihan tenaga kerja, serta mendukung pengambilan keputusan strategis berbasis data oleh manajer SDM. Namun, ditemukan tantangan berupa resistensi awal pengguna dan kebutuhan pelatihan teknis. Kesimpulannya, ATS berperan penting dalam transformasi digital manajemen SDM, dengan syarat adanya kesiapan teknologi dan budaya organisasi yang adaptif.

Kata Kunci: Applicant Tracking System, Transformasi Digital, Manajemen SDM, Rekrutmen Digital

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi telah mengubah paradigma manajemen sumber daya manusia secara signifikan. Human Resource Management Technology merupakan perangkat digital yang digunakan untuk membantu efisiensi berbagai proses SDM, termasuk rekrutmen, pelatihan, penggajian, hingga manajemen kinerja (Ulrich, 2018; Dhamija & Bag, 2020). Salah satu inovasi teknologi yang banyak digunakan perusahaan adalah Applicant Tracking System (ATS), yaitu perangkat lunak berbasis cloud yang mengintegrasikan seluruh tahapan proses seleksi ke dalam satu sistem digital terpusat (Smith & Brown, 2021).

ATS bekerja dengan menyaring dan menyeleksi data pelamar kerja berdasarkan kata kunci dan kriteria tertentu. Dengan sistem ini, proses seleksi awal yang sebelumnya memakan waktu dapat dipangkas secara signifikan, sehingga meningkatkan efisiensi kerja tim HR. Menurut Kumorotomo (2009), penerapan teknologi digital juga memerlukan kesiapan budaya organisasi dan pelatihan teknis, karena perubahan mendasar dalam proses kerja sering kali memunculkan resistensi. Strohmeier dan Piazza (2021) juga menambahkan bahwa penerapan teknologi seperti AI dan ATS di HRM membawa tantangan baru dari sisi etika dan privasi data.

Penelitian oleh Kavanagh et al. (2020) menunjukkan bahwa sistem informasi SDM modern, termasuk ATS, menjadi bagian penting dalam pengelolaan kinerja dan perencanaan tenaga kerja. Chamorro-Premuzic et al. (2016) juga mengaitkan penggunaan ATS dengan meningkatnya keandalan dalam analisis bakat berbasis data. Prikshat et al. (2021) menekankan pentingnya pendekatan kritis dalam implementasi teknologi digital di HR. Marler dan Boudreau (2017) menyebutkan bahwa HR analytics yang terintegrasi dengan ATS membantu manajer dalam membuat keputusan rekrutmen yang lebih objektif.

Meskipun banyak studi yang membahas peran ATS, masih terdapat celah dalam konteks penerapannya di perusahaan teknologi berskala menengah di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran dan dampak implementasi ATS dalam mendukung transformasi digital pada fungsi manajerial SDM di PT Talenta Inovasi Digital.

METODE

Tahapan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus tunggal pada PT Talenta Inovasi Digital. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui:

- Wawancara semi-terstruktur dengan manajer HR dan dua staf rekrutmen.
- Studi dokumen internal seperti laporan penggunaan ATS dan alur proses rekrutmen.

- Studi literatur yang relevan dalam kurun waktu lima tahun terakhir.

Adapun tahapan penelitian yang dilakukan yaitu:

1. Identifikasi masalah dan tujuan penelitian.
2. Studi literatur terkait ATS dan HR digital.
3. Pengumpulan data lapangan melalui wawancara dan dokumentasi.
4. Analisis data menggunakan pendekatan tematik (Marler & Boudreau, 2017).
5. Penyusunan laporan hasil dan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

PT Talenta Inovasi Digital adalah perusahaan teknologi yang bergerak di bidang pengembangan perangkat lunak dan layanan konsultasi SDM. Sejak 2022, perusahaan mulai menggunakan Kalibrr for Business sebagai sistem ATS untuk proses rekrutmen digital mereka (Kalibrr, 2023).

Efisiensi Proses Rekrutmen

Sebelum ATS diterapkan, proses penyaringan CV bisa memakan waktu hingga 7–10 hari kerja. Setelah implementasi ATS, proses ini bisa diselesaikan dalam waktu kurang dari dua hari. Seorang staf HR menyatakan, “Dulu satu minggu hanya untuk sortir CV. Sekarang tinggal klik filter saja.” Temuan ini konsisten dengan penelitian Dhamija dan Bag (2020), yang menemukan bahwa ATS mampu memangkas waktu administratif secara signifikan.

Tabel 1. Perbandingan Proses Rekrutmen Sebelum dan Sesudah ATS

Aspek	Sebelum ATS	Sesudah ATS
Waktu sortir CV	7–10 hari	< 2 hari
Tingkat akurasi seleksi	Manual	Berdasarkan data
Alur kerja tim HR	Terpisah	Terintegrasi sistem
Keputusan manajerial	Subjektif	Analitik berbasis data



Gambar 1. Alur Proses Seleksi Kandidat Menggunakan ATS

Dukungan terhadap Fungsi Manajerial

Manajer HR kini memiliki akses ke dashboard rekrutmen yang menyediakan analisis data kandidat secara real-time. Hal ini mendukung pengambilan keputusan strategis berbasis data (Ulrich, 2018; Marler & Boudreau, 2017). Selain itu, fitur analitik ini memungkinkan personalisasi proses rekrutmen dan identifikasi kandidat potensial berdasarkan kriteria tertentu (Chamorro-Premuzic et al., 2016).

Tantangan Implementasi

Tantangan utama dalam penerapan ATS di perusahaan adalah resistensi dari beberapa staf senior yang belum terbiasa

menggunakan teknologi digital. Proses adaptasi membutuhkan pelatihan selama dua minggu dan masa transisi selama dua bulan. Hal ini sejalan dengan temuan Strohmeier dan Piazza (2021), bahwa adaptasi teknologi HR memerlukan perubahan budaya dan pelatihan menyeluruh.

KESIMPULAN

Penerapan Applicant Tracking System di PT Talenta Inovasi Digital menunjukkan dampak positif terhadap efisiensi waktu rekrutmen, peningkatan akurasi dalam seleksi kandidat, serta pengambilan keputusan manajerial yang berbasis data. Namun, tantangan seperti resistensi pengguna awal dan keterbatasan teknis tetap perlu ditangani melalui pelatihan dan pendekatan manajemen perubahan yang tepat. Keberhasilan implementasi ATS sangat ditentukan oleh kesiapan teknologi dan budaya organisasi yang adaptif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih disampaikan kepada PT Talenta Inovasi Digital atas partisipasi dan informasi yang telah diberikan dalam penelitian ini, serta dosen pembimbing yang telah memberikan arahan selama proses penyusunan jurnal ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bondarouk, T., & Brewster, C. (2016). Conceptualizing the future of HRM and technology research. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(21), 2652–2671.
- Chamorro-Premuzic, T., Winsborough, D., Sherman, R. A., & Hogan, R. (2016). New talent signals: Shiny new objects or a brave new world? *Industrial and Organizational Psychology*, 9(3), 621–640.
- Dhamija, P., & Bag, S. (2020). Role of digital technology in HRM: A systematic literature review. *Journal of Advances in Management Research*, 17(3), 273–293.
- Huselid, M. A. (2015). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal*, 38(3), 635–672.
- Kalibr. (2023). Kalibr for Business: Features and benefits. Retrieved May 12, 2025, from <https://kalibr.com>
- Kavanagh, M. J., Thite, M., & Johnson, R. D. (2020). *Human Resource Information Systems: Basics, Applications, and Future Directions*. SAGE Publications.
- Marler, J. H., & Boudreau, J. W. (2017). An evidence-based review of HR Analytics. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(1), 3–26.
- Prikshat, V., Nankervis, A., Burgess, J., & Bhanugopan, R. (2021). Digital human resource management: A critical management studies perspective. *Employee Relations*, 43(2), 354–369.
- Smith, J., & Brown, T. (2021). HR tech and digital recruitment: The role of ATS. *Journal of Human Capital*, 9(2), 45–62.
- Strohmeier, S., & Piazza, F. (2021). Artificial intelligence in human resource management: Challenges and a path forward. *Human Resource Management Review*, 31(2), 100789.
- Ulrich, D. (2018). *HR from the outside in: Six competencies for the future of human resources*. McGraw-Hill Education.
- Wahyudi Kumorotomo. (2009). *Etika publik untuk reformasi birokrasi*. Gadjah Mada University Press.