

Beyond the CV: Memikirkan Kembali Candidate Screening di Era AI

**Bagaimana AI membantu tim recruitment melakukan
screening lebih cepat, mengevaluasi kandidat secara lebih
konsisten, dan menggunakan human judgment dengan
lebih baik**

Whitepaper

Mimo – AI Recruiter
Jl. Tulodong Atas No. 28
Kebayoran Baru
Kota Jakarta Selatan
DKI Jakarta, 12190
Phone: +6281944247722
Email: hello@mimo.id

Daftar Isi

Daftar Isi.....	2
1 Abstrak Eksekutif.....	3
2 Masalah Efisiensi Perekrutan.....	5
Perekrutan sering kali digambarkan sebagai sebuah corong (funnel).....	5
3 Biaya yang Terbuang Akibat Seleksi Manual.....	6
Waktu.....	6
Skalabilitas.....	6
Konsistensi.....	6
Pengalaman Kandidat (Candidate Experience).....	6
Biaya Peluang (Opportunity Cost).....	7
4 Mengapa CV Saja Tidak Cukup.....	8
5 Transisi dari Penyaringan CV ke Seleksi Kandidat.....	9
6 Transisi dari Penyaringan CV ke Seleksi Kandidat.....	10
7 Rekrutmen Lebih Cepat Tidak Otomatis Berarti Lebih Baik.....	11
8 Model Rekrutmen "Manusia + AI"	12
9 Alur Kerja Rekrutmen Baru.....	13
10 Tugas Apa yang Layak Diotomatisasi?.....	14
11 Kerangka Kerja Praktis Seleksi Berbasis AI.....	15
Prinsip 1: Definisikan Kriteria Keberhasilan (Define What Good Looks Like).....	15
Prinsip 2: Otomatisasikan Pekerjaan Repetitif.....	15
Prinsip 3: Gunakan Lebih dari Satu Sinyal Kandidat.....	15
Prinsip 4: Pertahankan Manusia dalam Kendali (Keep Humans in the Loop).....	16
Prinsip 5: Ukur Hasil Kinerja (Measure the Outcome).....	16
12 Masa Depan Rekrutmen: Meminimalisasi Penyaringan, Memfokuskan Pengambilan Keputusan.....	18
13 Peran Solusi Mimo.....	19
14 Kesimpulan.....	20
15 Referensi.....	21

1 Abstrak Eksekutif

Tim rekrutmen menghadapi tantangan untuk memproses semakin banyak pelamar dengan cepat, tanpa mengorbankan kualitas evaluasi dan keputusan hiring. Ketika volume lamaran meningkat, proses screening manual dapat menjadi bottleneck karena perekrut harus meninjau resume, mengidentifikasi kandidat yang relevan, dan melakukan evaluasi awal sebelum kandidat melanjutkan ke tahap berikutnya. Penggunaan AI dapat membantu mengatasi tantangan ini dengan mengotomatiskan tugas screening dan evaluasi yang repetitif, sekaligus memperluas kemampuan tim rekrutmen untuk mengevaluasi kandidat dalam skala yang lebih besar. Namun, pendekatan tersebut sebaiknya tidak menempatkan AI sebagai pengganti pengambilan keputusan manusia, melainkan sebagai alat untuk memberikan informasi dan evaluasi yang lebih terstruktur kepada perekrut.

White paper ini mengkaji bagaimana AI dapat digunakan untuk meningkatkan efisiensi candidate screening dengan tetap mempertahankan human judgment sebagai bagian penting dari proses hiring. Analisis dilakukan melalui tinjauan terhadap riset industri mengenai adopsi AI dalam rekrutmen, termasuk laporan SHRM dan LinkedIn, serta customer discovery research yang dilakukan Mimo terhadap praktisi Talent Acquisition dan HR. Hasil analisis menunjukkan bahwa tantangan rekrutmen bukan semata-mata terletak pada tingginya volume lamaran, tetapi pada keterbatasan waktu dan kapasitas manusia untuk mengevaluasi kandidat secara konsisten dan mendalam. Karena itu, pendekatan yang lebih efektif adalah membagi pekerjaan berdasarkan kekuatan masing-masing: AI menangani pemrosesan volume dan evaluasi repetitif, sementara manusia mempertahankan peran dalam memahami konteks, menggunakan judgment, dan mengambil keputusan akhir.

2 Masalah Efisiensi Perekrutan

Perekrutan sering kali digambarkan sebagai sebuah corong (funnel).

Sebuah perusahaan memulai dengan kumpulan pelamar yang besar dan secara bertahap menyempitkannya:

Applicants → Screening → Assessment → Interview → Shortlist → Hire

Semakin jauh kandidat bergerak dalam corong tersebut, semakin banyak waktu dan perhatian yang dibutuhkan oleh setiap kandidat. Masalah utamanya terletak pada muara awal corong tersebut. Perekrut dapat menerima ratusan lamaran untuk satu posisi, tetapi hanya sebagian kecil yang pada akhirnya akan diwawancarai. Ini berarti tim rekrutmen harus memproses sejumlah besar informasi untuk mengidentifikasi sekelompok kecil kandidat.

Secara tradisional, sebagian besar pekerjaan ini dilakukan secara manual.

1. Perekrut membuka resume.
2. Mereka membandingkan pengalaman dengan persyaratan pekerjaan.
3. Mereka mengidentifikasi keterampilan yang relevan. Mereka membuat catatan.
4. Mereka menyusun daftar pendek kandidat (shortlist).
5. Kemudian mereka mengulangi proses tersebut.

Untuk jumlah lamaran yang sedikit, hal ini mungkin masih dapat dikelola. Dalam skala besar, proses ini menjadi beban operasional yang signifikan.

Riset SHRM menggambarkan penapisan resume sebagai salah satu penerapan AI paling umum dalam rekrutmen. Riset tersebut juga melaporkan bahwa organisasi yang menggunakan AI untuk rekrutmen paling sering menyebutkan penghematan waktu dan efisiensi sebagai alasan utama adopsinya.

Oleh karena itu, masalah utamanya bukan sekadar bahwa rekrutmen memakan waktu. Masalah yang lebih mendalam adalah **dimana para perekrut menghabiskan waktu mereka.**

3 Biaya yang Terbuang Akibat Seleksi Manual

Waktu

Meninjau lamaran menuntut perekrut untuk melakukan tugas serupa secara berulang. Ketika volume lamaran melonjak, waktu yang dibutuhkan untuk memprosesnya pun membengkak. Hal ini dapat memperlambat seluruh alur corong rekrutmen (hiring funnel).

Skalabilitas

Kapasitas atensi manusia tidak dapat diperbesar sebanding dengan lonjakan volume lamaran. Seorang perekrut mungkin mampu meninjau puluhan lamaran secara cermat, tetapi mempertahankan tingkat ketelitian yang sama saat meninjau ratusan atau ribuan berkas menjadi makin sulit. SHRM mencatat bahwa dalam proses tradisional, perekrut kerap kali hanya mampu meninjau sebagian kecil dari total lamaran yang diterima secara mendalam.

Konsistensi

Evaluasi manual berpotensi menimbulkan disparitas dalam penafsiran kandidat. Perekrut yang berbeda dapat menginterpretasikan kriteria pekerjaan secara berbeda pula. Beban kerja, tingkat pengalaman, dan pertimbangan subjektif juga mempengaruhi cara setiap lamaran dinilai. Hal ini bukan berarti perekrut manusia tidak dapat diandalkan, melainkan bahwa evaluasi repetitif bervolume tinggi memang sulit dilakukan secara konsisten dalam skala besar.

Pengalaman Kandidat (Candidate Experience)

Proses rekrutmen merupakan sebuah pengalaman penting bagi para pelamar. Masa tunggu yang panjang dan alur yang lambat dapat memicu frustrasi bagi kandidat. AI dapat membantu memangkas beberapa tahapan administratif dan penapisan, tetapi organisasi harus memastikan bahwa peningkatan efisiensi ini tidak mengorbankan komunikasi dan sentuhan interaksi manusia. SHRM turut menekankan bahwa elemen manusia tetap krusial dalam menjaga kualitas pengalaman kandidat dan pengambilan keputusan yang tepat.

Biaya Peluang (Opportunity Cost)

Dampak terbesar dari seleksi manual adalah hilangnya kesempatan perekrut untuk menjalankan tugas yang lebih strategis. Setiap jam yang dihabiskan untuk meninjau lamaran secara manual adalah waktu yang terbuang dari aktivitas bernilai tinggi, seperti:

- Membangun hubungan dengan kandidat
- Memberikan konsultasi strategis kepada hiring manager
- Meningkatkan pengalaman kandidat
- Merancang proses rekrutmen yang lebih efektif
- Perencanaan tenaga kerja (workforce planning)
- Employer branding Mengevaluasi kandidat berpotensi tinggi

Riset LinkedIn menunjukkan bahwa pergeseran ini telah terjadi pada tim yang mengadopsi AI generatif. Praktisi rekrutmen yang memanfaatkan GenAI melaporkan penghematan sekitar 20% jam kerja mingguan mereka, sehingga menciptakan kapasitas lebih untuk aktivitas yang lebih berdampak.

4 Mengapa CV Saja Tidak Cukup

Resume (CV) tetap menjadi salah satu instrumen paling krusial dalam dunia rekrutmen. Dokumen ini menyajikan informasi yang sangat berguna mengenai:

- Peran atau jabatan sebelumnya
- Latar belakang pendidikan
- Pengalaman kerja Keterampilan (skills)
- Sertifikasi Rekam jejak karier

Namun, CV memiliki keterbatasan mendasar.

CV hanya memberi tahu perekrut tentang apa yang telah dilakukan oleh seorang kandidat di masa lalu. Dokumen ini tidak serta-merta memperlihatkan bagaimana kandidat tersebut berpikir, berkomunikasi, memecahkan masalah, atau berkinerja dalam situasi nyata yang relevan dengan peran yang dilamar.

Hal ini menciptakan sebuah batas pembeda yang sangat penting:

Penyaringan CV (resume screening) tidak sama dengan seleksi kandidat (candidate screening).

Proses rekrutmen modern bertransformasi untuk mengevaluasi berbagai sinyal penilai secara menyeluruh. Sebagai contoh:

- CV: Apa saja yang telah dilakukan oleh kandidat?
- Wawancara (Interview): Bagaimana cara kandidat berkomunikasi dan merespons?
- Evaluasi (Assessment): Kapabilitas, karakter, atau kompetensi apa saja yang relevan dengan peran tersebut?
- Pertimbangan Manusia (Human Evaluation): Bagaimana seluruh rangkaian informasi ini selaras dengan konteks spesifik kebutuhan perusahaan?

Tujuannya bukan untuk membuang atau mengabaikan peran CV, melainkan untuk tidak memaksakan satu dokumen menjawab pertanyaan-pertanyaan besar yang pada dasarnya memang tidak pernah dirancang untuk dijawab oleh dokumen tersebut.

5 Transisi dari Penyaringan CV ke Seleksi Kandidat

Pergeseran ini mengubah cara pandang kita terhadap tahap awal proses rekrutmen. Alur seleksi tradisional umumnya terlihat seperti berikut:

Resume → Recruiter → Shortlist

Proses berbasis AI memperluas alur tersebut menjadi:

Resume → AI Screening → Interview → Assessment → Human Review

AI membantu memproses informasi dari seluruh tahapan ini untuk menyajikan gambaran kandidat yang jauh lebih terstruktur bagi perekrut. Sebagai contoh, AI dapat:

- Mencocokkan CV dengan persyaratan pekerjaan
- Mengidentifikasi pengalaman yang relevan
- Memprioritaskan kandidat potensial Menjalankan wawancara awal terstruktur
- Mentranskripsi respon wawancara
- Merangkum jawaban-jawaban kandidat Mendukung analisis hasil evaluasi (assessment)
- Mengorganisasi informasi kandidat untuk mempermudah perbandingan

Platform Mimo merefleksikan pendekatan komprehensif ini. Produk penapisan CV Mimo memanfaatkan AI untuk mencocokkan CV kandidat dengan deskripsi pekerjaan serta memberikan skor kesesuaian (fit score), sementara fitur AI Interview Mimo dapat melakukan wawancara, menghasilkan transkrip, dan menyajikan laporan evaluasi. Selain itu, Mimo juga menyediakan berbagai instrumen evaluasi yang mencakup kemampuan kognitif, kepribadian, bakat, minat, hingga kepemimpinan.

Gagasan mendasarnya sangat sederhana:

Semakin banyak sinyal relevan yang dapat dievaluasi secara efisien oleh tim rekrutmen, semakin kecil ketergantungan keputusan akhir pada satu dokumen semata.

6 Transisi dari Penyaringan CV ke Seleksi Kandidat

AI tidak menghilangkan kebutuhan akan fungsi rekrutmen, melainkan mengubah cara sumber daya rekrutmen dialokasikan.

Riset Future of Recruiting 2025 dari LinkedIn menemukan bahwa 37% organisasi telah aktif bereksperimen atau mengintegrasikan AI generatif ke dalam proses rekrutmen mereka. Di antara tim-tim tersebut, rata-rata penghematan waktu yang dilaporkan mencapai sekitar 20% dari total jam kerja mingguan.

Riset dari SHRM memperkuat gambaran ini dari sudut pandang lain. Di antara organisasi yang mengadopsi AI untuk rekrutmen:

- 89% melaporkan penghematan waktu atau peningkatan efisiensi
- 36% mencatat penurunan biaya rekrutmen, wawancara, atau penerimaan kerja
- 24% mengalami peningkatan kemampuan dalam mengidentifikasi kandidat-kandidat unggulan

Temuan ini menunjukkan bahwa nilai utama AI bukan sekadar menjalankan tugas secara lebih cepat, melainkan **menciptakan kapasitas kerja baru**.

Seorang perekrut yang memangkas waktu pemrosesan berkas dapat mengalokasikan lebih banyak waktu untuk memahami kandidat secara mendalam. Seorang hiring manager yang menerima data terstruktur dapat meminimalisasi waktu penyortiran profil dan berfokus mengevaluasi kandidat-kandidat yang paling krusial.

Model ini menciptakan paradigma produktivitas baru:

AI meningkatkan volume informasi kandidat yang dapat diproses oleh tim rekrutmen tanpa menuntut peningkatan beban kerja manusia secara proporsional.

7 Rekrutmen Lebih Cepat Tidak Otomatis Berarti Lebih Baik

Di sinilah pembahasan mengenai AI memerlukan perspektif yang lebih mendalam. Otomatisasi memang dapat membuat rekrutmen berjalan lebih cepat, namun proses yang lebih cepat tidak otomatis menghasilkan keputusan yang lebih baik. Rekrutmen berbasis AI menimbulkan beberapa pertanyaan krusial:

- Kriteria apa yang digunakan oleh sistem?
- Apakah kriteria tersebut benar-benar relevan dengan pekerjaan yang dilamar?
- Dapatkah perekrut memahami alasan seorang kandidat diprioritaskan?
- Bagaimana organisasi memantau dan meminimalisasi potensi bias?
- Kapan pertimbangan manusia harus mengesampingkan (override) rekomendasi AI?
- Seberapa besar kewenangan pengambilan keputusan yang layak didelegasikan kepada algoritma?

Riset akademis terbaru menyoroti isu ini secara spesifik. Sebuah studi tahun 2025 yang diterbitkan dalam jurnal *Information & Management* meneliti perbedaan persepsi antara AI dan manusia mengenai kesesuaian kandidat dengan pekerjaan (person-job fit). Melalui eksperimen yang melibatkan 286 partisipan, para peneliti menemukan bahwa transparansi yang lebih tinggi pada sistem rekrutmen AI berhasil menekan perbedaan persepsi antara manusia dan AI. Temuan ini mengindikasikan bahwa transparansi sangat krusial dalam membangun kepercayaan dan keselarasan kolaborasi antara manusia dan AI dalam proses rekrutmen.

Hal ini mengarah pada satu prinsip utama:

AI hadir untuk membuat keputusan rekrutmen menjadi lebih terinformasi, bukan untuk membuat pertimbangan manusia menjadi tidak relevan.

8 Model Rekrutmen "Manusia + AI"

Cara paling tepat untuk memandang peran AI dalam rekrutmen bukanlah:

AI vs. Manusia, melainkan: **AI + Manusia**.

Masing-masing memiliki keunggulan untuk menangani jenis pekerjaan yang berbeda.

AI Sangat Cocok Untuk	Manusia Sangat Cocok Untuk
Memproses informasi dalam volume besar	Mengambil keputusan penerimaan final
Menerapkan kriteria penapisan yang telah ditentukan	Memahami konteks
Mengidentifikasi pola data	Membangun hubungan personal
Menjalankan wawancara terstandar	Mengevaluasi faktor interpersonal yang penuh nuansa
Merangkum informasi kandidat	Menguji atau mempertanyakan rekomendasi
Membandingkan informasi terstruktur	Mempertimbangkan konteks bisnis dan dinamika tim
Evaluasi yang bersifat repetitif	Menggunakan pertimbangan (judgment)

Tujuannya bukanlah untuk mengotomatiskan setiap keputusan.

Tujuannya adalah mengotomatiskan pekerjaan yang tidak membutuhkan pertimbangan manusia, sehingga manusia dapat mengalokasikan lebih banyak waktu untuk pekerjaan yang benar-benar membutuhkannya.

SHRM turut merekomendasikan untuk memandang AI sebagai pendorong (enabler) ketimbang pengganti bagi profesional rekrutmen, dengan menekankan bahwa kecerdasan manusia tetap krusial dalam membangun interaksi kandidat, memberikan pertimbangan kontekstual, dan mengambil keputusan akhir.

9 Alur Kerja Rekrutmen Baru

Model Tradisional:

Applications → Recruiter manually reviews resumes → Recruiter conducts initial screening → Assessment → Hiring Manager → Final Interview → Decision

Proses ini menciptakan beban kerja yang sangat berat sebelum seorang kandidat akhirnya mencapai *hiring manager*.

Model Berbasis AI:

Applications → AI Resume Screening → AI Interview / Assessment → Structured Candidate Evaluation → Recruiter Review → Hiring Manager → Final Decision

Perbedaannya bukanlah hilangnya peran manusia dalam proses ini.

Perbedaannya adalah **atensi manusia kini terfokus di tahap akhir corong (funnel), tempat nilai tambah (value) terbesar dapat dihasilkan.**

10 Tugas Apa yang Layak Diotomatisasi?

Tidak semua aktivitas rekrutmen relevan untuk diotomatisasi. Pertanyaan dasar yang dapat menjadi acuan awal adalah:

"Apakah tugas ini membutuhkan pertimbangan manusia, atau terutama membutuhkan pemrosesan informasi dalam skala besar?"

Tugas-tugas yang bersifat sangat repetitif dan terstruktur secara umum merupakan kandidat paling kuat untuk diotomatisasi.

Tugas yang sangat cocok untuk diotomatisasi:

- Penapisan CV (resume screening)
- Pencocokan kandidat (candidate matching)
- Wawancara awal terstruktur
- Transkripsi wawancara
- Pembuatan ringkasan kandidat
- Evaluasi terstandar (standardized assessments) Pembaruan status kandidat Pengorganisasian data

Tugas yang wajib mempertahankan keterlibatan aktif manusia:

- Pemilihan kandidat final
- Pengambilan keputusan kompleks bersama pemangku kepentingan (stakeholders)
- Percakapan sensitif dengan kandidat Pembangunan hubungan (relationship building)
- Evaluasi keselarasan kontekstual (contextual fit)
- Penanganan kasus-kasus khusus (exceptions)
- Menguji atau meninjau ulang rekomendasi AI

Tujuan utamanya adalah penguatan (*augmentation*), bukan otomatisasi buta (*blind automation*).

11 Kerangka Kerja Praktis Seleksi Berbasis AI

Organisasi yang mempertimbangkan penerapan seleksi berbasis AI dapat memulai dengan lima prinsip utama:

Prinsip 1: Definisikan Kriteria Keberhasilan (*Define What Good Looks Like*)

AI tidak dapat mengkompensasi kriteria rekrutmen yang tidak jelas. Sebelum mengimplementasikan otomatisasi, organisasi harus mendefinisikan:

- Keterampilan yang dibutuhkan (required skills)
- Pengalaman yang relevan (relevant experience)
- Kompetensi (competencies)
- Persyaratan spesifik peran (role-specific requirements)
- Kriteria evaluasi (evaluation criteria)

Semakin jelas kriteria yang ditetapkan, semakin berguna pula proses penapisan yang dihasilkan.

Prinsip 2: Otomatisasikan Pekerjaan Repetitif

Mulailah dari tugas-tugas yang menyita banyak waktu namun memiliki alur proses yang relatif terstruktur. Penapisan CV (resume screening) adalah contoh yang paling alami. Alih-alih membuka setiap CV secara manual, AI dapat menganalisis seluruh kumpulan kandidat berdasarkan persyaratan pekerjaan yang telah ditentukan.

Alur kerja penapisan CV pada Mimo, misalnya, memungkinkan perekrut memilih deskripsi pekerjaan, memilih kelompok kandidat, dan menjalankan penapisan AI ke seluruh CV secara bersamaan.

Prinsip 3: Gunakan Lebih dari Satu Sinyal Kandidat

CV seharusnya hanya menjadi salah satu masukan (input), bukan keseluruhan bahan evaluasi. Tergantung pada perannya, organisasi juga dapat mempertimbangkan:

- Respons wawancara
- Kemampuan kognitif
- Kepribadian
- Bakat spesifik peran Keterampilan teknis
- Kemampuan komunikasi
- Evaluasi lain yang tervalidasi

Pendekatan ini menciptakan profil kandidat yang jauh lebih utuh. Platform Mimo saat ini mengombinasikan penapisan CV, wawancara berbasis AI, dan pustaka evaluasi (*assessment library*) yang luas untuk mendukung pendekatan multi-sinyal ini.

Prinsip 4: Pertahankan Manusia dalam Kendali (Keep Humans in the Loop)

Hasil analisis AI harus berfungsi mendukung keputusan, bukan menentukan keputusan secara otomatis. Perekrut harus dapat meninjau:

- Informasi kandidat Skor penilaian
- Kriteria evaluasi
- Respons wawancara
- Ringkasan yang dihasilkan AI

Peninjau manusia harus tetap memiliki wewenang untuk mempertanyakan, memahami konteks, dan mengesampingkan (override) rekomendasi AI jika diperlukan.

Prinsip 5: Ukur Hasil Kinerja (*Measure the Outcome*)

Implementasi AI harus dievaluasi menggunakan metrik rekrutmen yang bermakna. Metrik yang dapat diukur meliputi:

- Waktu penyusunan daftar pendek (time to shortlist)
- Waktu menuju wawancara (time to interview)
- Waktu penerimaan kerja (time to hire)
- Jam kerja penapisan perekrut (recruiter screening hours)
- Tingkat kemajuan kandidat (candidate progression rate)
- Rasio wawancara berbanding penerimaan (interview-to-hire ratio)
- Tingkat kepuasan hiring manager
- Pengalaman kandidat (candidate experience)

- Kualitas hasil rekrutmen (quality of hire)

Efisiensi harus diukur berdampingan dengan kualitas.

Proses yang 50% lebih cepat tetapi menghasilkan keputusan rekrutmen yang lebih buruk tidak dapat dikatakan sebagai sebuah peningkatan.

12 Masa Depan Rekrutmen: Meminimalisasi Penyaringan, Memfokuskan Pengambilan Keputusan

Peran seorang perekrut sedang mengalami perubahan.

Seiring AI mengambil alih tugas-tugas yang bersifat repetitif, para perekrut dapat kian berfokus pada aktivitas yang membutuhkan kapabilitas unik manusia. Riset LinkedIn tahun 2025 menemukan bahwa para perekrut makin dituntut untuk mengembangkan keterampilan seperti pembangunan hubungan (relationship development), seiring tugas-tugas rutin yang ditangani oleh AI. Hal ini mengindikasikan sebuah evolusi penting.

Perekrut di masa depan tidak lagi menghabiskan banyak waktu untuk bertanya: "Manakah dari 500 CV ini yang harus saya buka?"

Melainkan lebih banyak berfokus pada pertanyaan: "Manakah dari 20 kandidat terbaik ini yang patut kita investasikan?"

Ini merupakan bentuk pemanfaatan atensi manusia yang secara fundamental berbeda. Oleh karena itu, tujuan utama dari penapisan berbasis AI bukan sekadar untuk menapis secara lebih cepat.

Tujuan sesungguhnya adalah memindahkan atensi manusia lebih jauh ke tahap akhir corong (funnel), tempat setiap keputusan yang diambil memiliki nilai tambah yang jauh lebih tinggi.

13 Peran Solusi Mimo

Mimo dibangun di atas gagasan bahwa tim rekrutmen harus dapat mengevaluasi kandidat secara lebih cepat tanpa menghilangkan pertimbangan manusia (human judgment) dari proses penerimaan kerja.

Platform Mimo menyatukan beberapa tahapan evaluasi kandidat:

Penyaringan CV (Resume Screening)

AI mencocokkan CV dengan deskripsi pekerjaan dan memberikan skor kesesuaian kandidat (fit score) untuk membantu perekrut mengidentifikasi kandidat yang relevan secara lebih cepat.

AI Interview

Mimo dapat menjalankan wawancara terstruktur, menghasilkan transkrip, dan menyediakan laporan evaluasi untuk ditinjau oleh perekrut.

AI Assessment

Perekrut dapat memanfaatkan instrumen evaluasi yang mencakup kemampuan kognitif, kepribadian, bakat, minat, kepemimpinan, dan kompetensi lainnya.

Keputusan Manusia (Human Decision)

Perekrut dan hiring manager menggunakan seluruh informasi terstruktur tersebut untuk mengambil keputusan akhir penerimaan kerja.

Hal ini menciptakan sebuah filosofi yang sederhana: **AI menyeleksi. Manusia memutuskan. (AI screens. Humans decide.)**

Tujuannya bukanlah untuk menggantikan posisi perekrut. Namun, mengeliminasi tugas penapisan yang bersifat repetitif, sehingga perekrut dapat mengalokasikan lebih banyak waktu untuk memahami kandidat, memberikan masukan strategis kepada hiring manager, dan mengambil keputusan yang didasari informasi yang lebih baik.

14 Kesimpulan

Efisiensi rekrutmen bukan tentang mendorong setiap kandidat melintasi corong (funnel) secara lebih cepat. Hal ini adalah tentang memastikan bahwa atensi manusia dialokasikan pada tahap yang paling krusial.

AI mampu memproses informasi kandidat dalam skala besar, mengotomatiskan penapisan yang repetitif, menjalankan evaluasi terstruktur, dan mengorganisasi hasil analisis. Sementara itu, manusia menghadirkan pemahaman konteks, pertimbangan (judgment), empati, pembangunan hubungan, dan akuntabilitas

Oleh karena itu, masa depan rekrutmen tidak harus berupa: Rekrutmen manusia digantikan oleh AI. Melainkan dapat menjadi: Rekrutmen manusia diperkuat (amplified) oleh AI.

Seiring melonjaknya volume kandidat dan kian besarnya tekanan bagi tim rekrutmen untuk bergerak efisien, organisasi yang mampu membagi peran secara efektif antara AI dan manusia akan berada pada posisi yang jauh lebih unggul dalam membangun proses penerimaan kerja yang lebih cepat, terukur (scalable), dan terarah (intentional).

Pertanyaannya kini bukan lagi sekadar: "Dapatkah AI menapis kandidat?"

Pertanyaan yang jauh lebih krusial adalah: "Bagaimana AI dapat membantu tim rekrutmen mengalokasikan lebih banyak waktu mereka untuk mengambil keputusan yang lebih baik?"

15 Referensi

- [1] Society for Human Resource Management (SHRM). The Role of AI in HR Continues to Expand. 2025. <https://www.shrm.org/topics-tools/research/2025-talent-trends/ai-in-hr>
- [2] LinkedIn Talent Solutions. The Future of Recruiting 2025. 2025. <https://business.linkedin.com/hire/resources/future-of-recruiting>
- [3] Lewis, G. How AI Will Redefine Recruiting in 2025. LinkedIn Talent Solutions, February 2025. <https://www.linkedin.com/business/talent/blog/talent-acquisition/future-of-recruiting-2025>
- [3] Chen, A., Han, F., Zhang, X., & Lu, Y. Cracking the AI recruitment code: Striving for transparency in finding the right person–job fit. Information & Management, Volume 62, Issue 5, 2025. <https://doi.org/10.1016/j.im.2025.104156>
- [4] Society for Human Resource Management (SHRM). Why Recruiters Are Becoming Over Dependent on Algorithmic Hiring Judgments. 2026. <https://www.shrm.org/in/topics-tools/news/blogs/recruiters-overdependence-on-algorithmic-hiring>
- [5] Mimo. Resume Screening. <https://mimo.id/resume-screening>
- [6] Mimo. Interview. <https://mimo.id/interview>
- [7] Mimo. Assessment. <https://mimo.id/assessment>