

EFEKTIVITAS PENERAPAN METODE E-RECRUITMENT (STUDI KASUS PT NUGRAHA ARYA SADANA)

Sri Ajeng Ratu Gusti ¹, Zahwa Tiara Syahidah ²
Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia

Correspondence

Email:

No. Telp:

Submitted 20 Mei 2024

Accepted 26 Mei 2024

Published 27 Mei 2024

Abstrak

Seiring dengan perkembangan teknologi yang semakin canggih dan penggunaan internet semakin berkembang dengan pesat, banyak aspek kini mengandalkan internet sebagai medianya, termasuk cara perusahaan merekrut karyawan, mereka harus menciptakan strategi perekrutan yang sesuai dengan zaman sekarang. Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Mengetahui implementasi metode e-recruitment pada PT Nugraha Arya Sadana yang meliputi media online yang digunakan serta tahapan-tahapannya (2) Mengetahui efektivitas metode e-recruitment serta perbandingannya dengan metode rekrutmen yang lain. Penelitian yang menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, serta pengumpulan data pustaka, observasi, dan wawancara ini menunjukkan hasil bahwa penerapan metode e-recruitment ini efektif bagi PT Nugraha Arya Sadana. Dibuktikan dengan jangkauan calon karyawan yang lebih luas sehingga masuknya jumlah pelamar melebihi target awal yang telah ditetapkan.

Abstract

Along with the development of increasingly sophisticated technology and the increasingly rapid use of the internet, many aspects now rely on the internet as a medium, including in the way companies recruit their employees, they must create recruitment strategies that are appropriate to today's times. The objectives of this research are (1) To determine the implementation of the e-recruitment method at PT Nugraha Arya Sadana which includes the online media used and the stages (2) To determine the effectiveness of the e-recruitment method and its comparison with other recruitment methods. Research that uses descriptive research with a qualitative approach, as well as collecting library data, observations and interviews shows that the application of the e-recruitment method is effective for PT Nugraha Arya Sadana. This is proven by the increasingly wide range of prospective employees so that the number of applicants exceeds the initial target set.

PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya suatu perusahaan, maka akan membutuhkan lebih banyak pegawai untuk melakukan kegiatan operasional yang semakin meningkat. Maryoto (2009) mengatakan pegawai yang memiliki inovasi tinggi sangat dibutuhkan dalam kemajuan suatu perusahaan. Suatu perusahaan dapat maju dan berkembang jika didukung oleh pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian di bidang tertentu. Pegawai tidak selamanya menetap di suatu perusahaan, pegawai bisa keluar dari perusahaan dengan beberapa alasan seperti pensiun, habis kontrak, ataupun pindah ke perusahaan lain. Untuk itu perusahaan perlu mempersiapkan pengganti pegawai yang keluar melalui proses recruitment.

Recruitment merupakan langkah yang dijalankan perusahaan untuk mengkomunikasikan informasi tentang kesempatan pekerjaan yang tersedia dan memungkinkan akses terbuka bagi calon pelamar dengan tujuan menarik minat dan menerima sebanyak mungkin kandidat yang berpotensi. (Hariwijaya, 2017)

Hanafi dan Aminullah menyatakan bahwa tujuan utama dari proses penarikan atau rekrutmen adalah agar perusahaan dapat menyediakan jumlah pegawai yang memadai, kemudian melakukan seleksi untuk memilih calon pegawai yang sesuai dengan kriteria dan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Setelah melalui tahapan penarikan atau rekrutmen, calon pegawai yang berhasil lolos dan memenuhi standar yang diharapkan dapat bekerja dan menyelesaikan tugas mereka dengan efisiensi, yang pada akhirnya akan membantu perusahaan mencapai tujuan mereka. Proses ini harus dilakukan dengan cermat untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang diperoleh memiliki kualitas yang tinggi, sehingga dapat memberikan kontribusi positif dalam jangka panjang bagi kesuksesan perusahaan. (Husna et al., 2021)

Seiring dengan perkembangan teknologi yang semakin canggih dan penggunaan internet semakin berkembang dengan pesat, banyak aspek kini mengandalkan internet sebagai medianya,

termasuk dalam persaingan antar perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusia. Cara perusahaan merekrut karyawan pun kini berubah, di mana mereka harus menciptakan strategi perekrutan yang sesuai dengan zaman sekarang dan dapat diterapkan secara efisien. Salah satu tren baru dalam perekrutan melalui internet adalah e-recruitment, yang dilakukan melalui website resmi perusahaan.

E-Recruitment adalah metode rekrutmen yang memungkinkan perusahaan untuk mencari kandidat baru, baik dari internal maupun eksternal, dengan memanfaatkan media online untuk menjangkau audiens yang lebih luas. Melalui posting di website perusahaan itu sendiri, perusahaan dapat menawarkan solusi rekrutmen online yang mencakup semua tahapan, mulai dari pengumuman lowongan hingga seleksi kandidat yang cocok.

Rekrutmen online menjadi solusi yang praktis bagi perusahaan dan kandidat. Hal ini disebabkan oleh efektivitas dan efisiensi yang lebih tinggi dibandingkan dengan rekrutmen offline. Terutama di era yang serba sibuk ini, baik perusahaan maupun kandidat memerlukan metode yang lebih praktis dengan memanfaatkan teknologi yang tersedia. (Aziza, 2023)

Metode dan proses perekrutan secara online melalui media online, yang dikenal sebagai e-recruitment, telah diterapkan oleh PT Nugraha Arya Sadana. Pendekatan rekrutmen ini memicu minat peneliti untuk menyelidiki pola, praktik, serta langkah-langkah yang digunakan oleh PT Nugraha Arya Sadana dalam merekrut karyawan melalui media online.

Berdasarkan uraian tersebut, judul penelitian ini adalah "Efektivitas Penerapan Metode E-Recruitment (Studi Kasus PT Nugraha Arya Sadana)". Tujuannya adalah untuk memperoleh pemahaman mengenai implementasi e-Recruitment dalam proses perekrutan karyawan baru di PT Nugraha Arya Sadana. Penelitian ini difokuskan pada efektivitas rekrutmen melalui media online (e-recruitment) di perusahaan tersebut. Dengan harapan bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang pelaksanaan e-recruitment dan menghasilkan sumber daya manusia yang lebih kompeten serta mendukung manajemen yang lebih efektif dan efisien.

Kajian Pustaka

1. Rekrutmen

Rekrutmen merupakan hal yang penting dalam pengadaan tenaga kerja karena menjamin perusahaan memiliki karyawan yang tepat untuk suatu jabatan/ pekerjaan, memastikan keuntungan investasi SDM perusahaan serta mengevaluasi dalam mempekerjakan dan penempatan pelamar sesuai minat.

Rekrutmen adalah proses untuk mencari dan menarik kandidat yang memenuhi kualifikasi guna mengisi posisi atau jabatan tertentu yang kosong, sesuai dengan hasil identifikasi dalam perencanaan sumber daya manusia.

Rekrutmen adalah proses komunikasi dua arah. Para pelamar membutuhkan informasi yang tepat mengenai berbagai aspek perusahaan atau organisasi yang mereka lamar. Sementara itu, perusahaan atau organisasi memerlukan informasi yang akurat tentang para pelamar sebelum mereka diangkat menjadi karyawan. (Setiani, n.d.)

Menurut Maryoto (2007) rekrutmen adalah upaya untuk mendapatkan jumlah dan jenis tenaga kerja yang sesuai untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi. (Dwi & Prasetya, 2017)

2. E-Recruitment

E-recruitment merupakan rangkaian kegiatan dalam perekrutan secara online yang mencakup langkah-langkah untuk mengundang, menilai, memilih, merekrut, dan memperkenalkan calon karyawan baru ke dalam organisasi. Istilah lain yang sering digunakan untuk proses ini adalah e-staffing, e-resourcing, atau e-hiring. Proses ini memanfaatkan beragam sarana komunikasi, seperti surel, platform papan lowongan online, dan situs web karier, untuk berinteraksi dengan para pencari kerja.

Menurut Holm dalam Atmoko (2012) rekrutmen online adalah proses dan aktivitas rekrutmen yang memanfaatkan teknologi dan peran manusia untuk memfasilitasi kolaborasi tanpa batasan waktu dan ruang serta interaksi, dengan tujuan untuk mengidentifikasi, menarik, dan mempengaruhi kandidat yang kompeten. (Antonita, n.d.)

Menurut Galanaki (2002) e-recruitment merupakan proses rekrutmen online (memanfaatkan media internet) dimana lowongan kerja disebarkan melalui situs web perusahaan dan para pelamar bisa mengirimkan CV atau resume mereka secara elektronik melalui web tersebut atau melalui email atau format elektronik lainnya. (Dwi & Prasetya, 2017)

3. Efektivitas

Efektivitas adalah penggunaan sumber daya, sarana, dan prasarana dalam jumlah tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya secara sadar untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa dari kegiatan yang dilakukan. Efektivitas mencerminkan keberhasilan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Semakin dekat hasil kegiatan dengan sasaran yang ditentukan, semakin tinggi tingkat efektivitasnya. (Siagian, 2010)

Halim mengatakan untuk mengetahui tingkat efektivitas adalah sebagai berikut (Dwi & Prasetya, 2017):

$$\text{Efektivitas} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk memecahkan masalah dengan menggambarkan keadaan, objek/subjek, serta berdasarkan pada fakta atau situasi aktual yang ada saat penelitian dilakukan. Pendekatan kualitatif dipilih karena sesuai untuk meneliti Efektivitas Penerapan Metode E-Recruitment dengan mengumpulkan data dan melakukan wawancara langsung.

A. Fokus Penelitian

1. Fokus penelitian tentang proses rekrutmen online, meliputi:
 - a. Media yang dipakai sebagai sarana job posting rekrutmen online.
 - b. Tahapan rekrutmen online.
2. Fokus penelitian tentang efektivitas rekrutmen online, meliputi perbandingan metode rekrutmen online dengan metode rekrutmen lainnya.

B. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah studi literatur, observasi tidak langsung, dan wawancara. Teknik studi literatur ini dikenal juga sebagai studi pustaka, yaitu metode untuk menelusuri referensi yang berisi teori-teori dari karya ilmiah, baik yang sudah diterbitkan maupun belum, dalam bentuk cetak atau digital. Referensi ini dapat ditemukan dalam buku, e-book, makalah, atau jurnal online. Dan observasi tidak langsung dilakukan dengan mendengarkan penjelasan atau cerita dari narasumber.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Proses Rekrutmen Online

a. Media Online yang Digunakan sebagai Sarana Job Hiring dan Job Posting

1) Instagram

Instagram adalah salah satu platform media sosial yang sering digunakan oleh perusahaan sebagai sarana perekrutan dan posting pekerjaan. Instagram adalah salah satu platform yang efektif digunakan untuk merekrut karyawan baru.

2) Jobstreet

JobStreet adalah salah satu media yang digunakan sebagai sarana perekrutan dan posting pekerjaan. JobStreet diidentifikasi sebagai situs web yang efektif dalam memenuhi kebutuhan informasi lowongan pekerjaan dan membantu proses rekrutmen. JobStreet berpartisipasi sebagai platform yang membantu perusahaan mencari kandidat yang sesuai dengan kebutuhan mereka melalui posting lowongan pekerjaan.

3) Iklan Google

Perusahaan harus memposting lowongan pekerjaan pada situs-situs iklan pekerjaan yang terintegrasi dengan Google for Jobs, seperti LinkedIn. Setelah postingan lowongan

pekerjaan di situs-situs tersebut, Google for Jobs akan secara otomatis menampilkan postingan tersebut dalam hasil pencarian, sehingga memudahkan kandidat mencari posisi pekerjaan yang sesuai.

b. Tahapan Rekrutmen Online

Rekrutmen yang dijalankan sesuai dengan prosedur akan menghasilkan keputusan yang tepat, di mana karyawan yang terpilih mampu beradaptasi dan menjalankan tugas mereka dengan baik di perusahaan. (Lina STITMA, 2020)

Proses rekrutmen pada PT Nugraha Arya Sadana terdiri dari empat kegiatan, yaitu test dan psikotest dengan waktu yang di tentukan sekitar 3-10 menit, kemudian interview HRD, lalu interview user atau kepala bagian, dan proses seleksi calon karyawan.

1) Psikotes

Psikotes adalah tes yang digunakan dalam proses rekrutmen perusahaan untuk mengetahui karakter dan kemampuan kandidat. Tujuan utama psikotes adalah untuk membantu perusahaan menentukan kesejahteraan karyawan yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Psikotes dapat berupa tes kemampuan numerik, tes analogi verbal, tes antonim, tes sinonim, dan lain-lain.

2) Interview HRD

Proses wawancara HRD saat rekrutmen adalah tahapan rekrutmen dan seleksi karyawan pada perusahaan. Proses ini dilakukan setelah calon karyawan telah lolos tahapan seleksi administrasi. Pada tahapan ini, calon karyawan diundang untuk melakukan wawancara dengan HRD Recruitment, yang biasanya dilakukan secara langsung atau online. Wawancara ini bertujuan untuk mengetahui lebih lanjut tentang kualitas dan kemampuan kandidat, serta untuk menilai apakah mereka cocok dengan budaya dan visi Perusahaan. Pada proses wawancara HRD, kandidat harus siap menjawab pertanyaan terkait pengalaman kerja, kegiatan sehari-hari, dan potensi diri mereka. Kandidat juga harus berhati-hati dalam menjawab setiap pertanyaan agar jawaban antara pertanyaan satu dengan yang lainnya tetap terlihat sinkron dan professional.

3) Interview User atau Kepala Bagian

Proses wawancara oleh user atau kepala bagian saat rekrutmen adalah tahapan yang sangat penting dalam proses seleksi karyawan baru. Tahapan ini biasanya dilakukan setelah pelamar lolos dari tahapan wawancara pertama dengan HRD. Dalam tahapan ini, user atau kepala bagian akan mengetahui lebih lanjut tentang kemampuan, pengetahuan, pengalaman kerja, dan kepribadian pelamar. Mereka akan mencoba menggali lebih detail dan spesifik terkait keterampilan, pengetahuan, pengalaman kerja, dan kepribadian pelamar, serta membandingkannya dengan budaya perusahaan. Tujuan dari tahapan ini adalah untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas tentang kualitas kandidat dan apakah mereka dapat bekerja dengan baik di lingkungan Perusahaan.

4) Proses Seleksi Calon Karyawan

Proses seleksi karyawan adalah serangkaian langkah yang diadakan oleh perusahaan untuk merekrut kandidat karyawan terbaik. Rizeki (2022) mengatakan bahwa dengan melaksanakan prosedur dan tahapan seleksi karyawan dengan benar dapat membantu memastikan bahwa perusahaan akan merekrut karyawan yang kompeten dan loyal, yang dapat membantu perusahaan mencapai tujuan bisnisnya.

2. Efektivitas E-Recruitment

a. Kesesuaian Calon Pelamar dengan yang Diharapkan

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat diketahui bahwa PT Nugraha Arya Sadana adalah PT yang memproduksi kemasan karton dan kertas. PT Nugraha Arya Sadana menerapkan metode e-recruitment sejak tahun 2020. Setelah PT Nugraha Arya Sadana menerapkan metode e-recruitment ini, perusahaan mencapai jangkauan calon karyawan yang lebih luas dari wilayah lokal. Metode e-recruitment ini efektif bagi PT Nugraha Arya Sadana selain karena jangkauan calon karyawan yang lebih luas, tetapi juga jumlah pelamar dan calon pegawai yang masuk sampai melebihi target yang telah ditetapkan oleh PT

Nugraha Arya Sadana. Penerapan metode e-recruitment pada PT Nugraha Arya Sadana membuat perusahaan tersebut lebih menghemat waktu dan tenaga untuk mengakses informasi profil calon karyawan yang telah dikirimkan oleh calon karyawan itu sendiri sehingga dalam proses seleksi berkas perusahaan dapat lebih mudah menyeleksi siapa saja calon karyawan yang sesuai dengan kriteria perusahaan. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan di PT Es Teh Indonesia Makmur oleh Husna (2021) menyatakan metode rekrutmen melalui media sosial (e-recruitment) di PT Es Teh Indonesia Makmur telah memberikan banyak manfaat, salah satunya adalah semakin luasnya jangkauan para pelamar dan calon pegawai. Kemudian menurut Phoraris (2016), metode rekrutmen yang menggunakan media sosial (e-recruitment) menawarkan manfaat signifikan berupa jangkauan audiens yang lebih luas. Dengan bantuan internet yang tidak terbatas oleh batas wilayah, semua orang dapat mengakses e-recruitment. Hal ini memungkinkan lebih banyak individu untuk mengakses peluang pekerjaan yang tersedia. Dapat disimpulkan bahwa metode rekrutmen melalui platform online ataupun media sosial yang diterapkan di PT Nugraha Arya Sadana sangat efektif.

b. Perbandingan Penerapan Metode E-Recruitment dengan Metode Rekrutmen Lainnya

Penerapan metode e-recruitment yang dilakukan PT Nugraha Arya Sadana melalui platform online serta media sosial dapat dianggap efektif. Metode e-recruitment memanfaatkan platform online dan media sosial yang di mana penggunaannya saat ini sangat banyak, tidak hanya anak muda tetapi hampir semua kalangan memiliki platform online dan media sosial. Oleh karena itu, informasi pencarian calon karyawan menggunakan metode e-recruitment lebih cepat tersebar luas.

Metode e-recruitment juga membuat perusahaan lebih menghemat biaya dibandingkan dengan menggunakan iklan cetak. Metode rekrutmen yang menggunakan iklan cetak memerlukan biaya lebih untuk percetakan dan perjalanan. Metode rekrutmen ini juga memiliki audiens yang terbatas, sehingga jumlah calon pelamar yang bisa dijangkau lebih sedikit. Sedangkan metode e-recruitment jangkauan audiensnya lebih luas.

Selain itu, metode e-recruitment juga dapat menghemat waktu dan tenaga. Calon karyawan dapat mengirim dokumen secara online melalui e-mail ataupun formulir digital. Kemudian proses pengumpulan dan penyaringan data calon karyawan dapat lebih mudah dengan sistem digital. Sedangkan dalam metode rekrutmen yang menggunakan media cetak proses pengumpulan dan penyaringan datanya memakan waktu lebih lama.

Dari segi platform online dan media sosial yang dipakai oleh PT Nugraha Arya Sadana seperti Jobstreet, Iklan Google, dan Instagram dapat menunjukkan bahwa informasi pencarian calon karyawan ditunjukkan kepada pelamar umum. PT Nugraha Arya Sadana sejak tahun 2020 sudah menggunakan metode e-recruitment karena efektifnya metode ini dalam perekrutan calon karyawan. Efektivitas perekrutan melalui platform online dan media sosial dapat membuahkan hasil pada meningkatnya daya tarik calon karyawan untuk melamar pekerjaan dibandingkan dengan metode rekrutmen lainnya.

KESIMPULAN

Penerapan metode e-recruitment pada PT Nugraha Arya Sadana yang menggunakan Instagram, Iklan Google, dan Jobstreet pada tahap awal sebagai sarana job posting berjalan dengan baik. Metode e-recruitment ini efektif bagi PT Nugraha Arya Sadana yang dibuktikan dengan jangkauan calon karyawan yang lebih luas sehingga masuknya jumlah pelamar melebihi target awal yang telah ditetapkan oleh PT Nugraha Arya Sadana. Metode e-recruitment juga dianggap lebih efektif dibandingkan metode rekrutmen yang lain dalam hal menghemat waktu, tenaga, dan biaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Antonita, Y. (n.d.). Analisis Rekrutmen Online PT. Gapura Akua Aktiva.
Aziza. (2023). Rekrutmen Online: Pengertian, Kelebihan, dan Tahapannya. EVA.

- Dwi, K., & Prasetya, N. A. (2017). EFEKTIFITAS PENERAPAN METODE REKRUTMEN ONLINE (E-RECRUITMENT) (Studi Pada PT Industri Kereta Api (INKA)-Jawa Timur). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol (Vol. 53, Issue 1). www.inka.co.id/.
- Hariwijaya, M. (2017). *Proses Rekrutmen & Seleksi Karyawan*. PENERBIT ELMATERA.
- Husna, J., Prasetya, A., Shadiqin, S., Fanisa, S., Pungki, B., Muhaimin, Y., & Artikel, I. (2021). Efektivitas Metode Rekrutmen Melalui Media Sosial (E-Recruitment). 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.26623/jisl>
- Lina STITMA, R. (2020). PENGARUH REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(3), 281–290. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3930694>
- Maryoto, A. (2009). *Ensiklopedia Profesi: Seri Pegawai (I. C. Suryani, Ed.)*. ALPRIN.
- Rizeki, D. N. (2022). *Urutan Proses dan Tahapan Seleksi Karyawan yang Efektif*. Majoo.
- Setiani, B. (n.d.). *KAJIAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PROSES REKRUTMEN TENAGA KERJA DI PERUSAHAAN*.
- Siagian, S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.