

## EFISIENSI REKRUTMEN KARYAWAN MELALUI MEDIA ONLINE DI PT INDOLIMA PERKASA PALEMBANG

Rina Oktaviana<sup>1</sup>, Nadila<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Psikologi, Fakultas Sosial dan Humaniora, Universitas Bina Darma  
*e-mail* : nadilan597@gmail.com

### Abstrak

Perkembangan teknologi pada era revolusi industri telah menimbulkan transformasi pada dunia kerja terutama sistem rekrutmen dengan memanfaatkan sumber media online yang dinilai lebih efisien. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui apakah media online pada perusahaan PT Indolima Perkasa Palembang telah cukup efisien dalam membantu proses rekrutmen. Metode yang digunakan dalam penelitian, yakni observasi langsung dan wawancara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat efisiensi penggunaan media online yang dikolaborasikan melalui kerjasama Media Partner ditunjukkan dengan peningkatan jumlah pelamar sesuai kualifikasi atau kriteria tenaga kerja yang dibutuhkan bila dibandingkan dengan hanya membagikan flyer melalui media sosial perusahaan saja. Selain itu, penggunaan media online juga disebut efisien karena dapat menekan biaya atas tenaga dan waktu untuk proses rekrutmen. Saran yang diberikan penulis, yakni PT. Indolima Perkasa Palembang diharapkan tidak hanya mempublikasi melalui Instagram perusahaan namun menambahkan metode publikasi melalui media online yang dekat dengan masyarakat, seperti instagram (Media Patner), dan website pencari kerja (job portal), seperti linkedin dan jobstreet dan juga untuk peneliti selanjutnya dapat membahas kembali penggunaan media online pada proses rekrutmen karyawan secara lebih kompherensif.

**Kata kunci:** Efisiensi, Rekrutmen, Media Online

### Abstract

Technological developments in the era of the industrial revolution have led to transformations in the world of work, especially the recruitment system by utilizing online media sources which are considered more efficient. This research is aimed at finding out whether the online media at the company PT Indolima Perkasa Palembang is efficient enough in assisting the recruitment process. The methods used in the research are direct observation and interviews. The results of this research show that there is efficiency in the use of online media that is collaborated through Media Partner collaboration, shown by an increase in the number of applicants according to the qualifications or criteria for the required workforce when compared to just distributing flyers via company social media alone. Apart from that, the use of online media is also said to be efficient because it can reduce the costs of energy and time for the recruitment process. The advice given by the author, namely PT. Indolima Perkasa Palembang is expected to not only publish via the company's Instagram but also add publication methods via online media that are close to the public, such as Instagram (Media Partner), and job search websites (job portals), such as LinkedIn and Jobstreet and also for future researchers to discuss again. use of online media in the employee recruitment process in a more comprehensive manner.

**Keywords :** Efficiency, Recruitment, Online Media

### PENDAHULUAN

Dunia kerja merupakan tempat sekumpulan individu dalam melakukan suatu aktivitas kerja, baik di dalam perusahaan maupun organisasi. Dewasa ini, dunia kerja mengalami transformasi yang dipengaruhi oleh kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga memberi dampak seperti perubahan pada tempat kerja yang berpindah-pindah (mobile), perubahan demografi dan unsur etika. Kemajuan teknologi ini erat kaitannya dengan revolusi industri 4.0. Pada era ini prinsip berfikir dan pengembangan inovasi sangat didukung dengan adanya penggunaan internet.

Menurut Prof. Schwab (2017), revolusi industri 4.0 adalah pergeseran fundamental dalam kehidupan manusia dalam bagaimana produksi, konsumsi, dan berhubungan satu dengan lainnya, didorong dari konvergensi fisik, digital maupun manusia itu sendiri. Revolusi Industri 4.0 akan mengubah hidup dan kerja manusia secara fundamental. Setiap revolusi tentunya membawakan banyak perubahan signifikan dan dampak besar yang menyertainya. Ditambah dengan kemajuan

teknologi yang sangat pesat dan cepat yang mengintegrasikan berbagai dimensi seperti fisik dan digital.

Selain itu, dampak lainnya dari era revolusi industri, yakni informasi tersedia dimana saja dan kapan saja, komputasi yang semakin cepat, dan secara otomatis dapat menggantikan pekerjaan-pekerjaan rutin serta komunikasi yang dapat dilakukan dari mana saja dan kapan saja. Menurut Schlectendahl dkk. (2015), menjelaskan bahwasannya revolusi 4.0 ini merupakan era yang menekankan unsur kecepatan dari ketersediaannya informasi yang mana dalam suatu lingkungan industri selalu mampu terhubung dan berbagi informasi satu dengan yang lain. Teknologi berkembang secara pesat dari masa ke masa di seluruh dunia.

Seiring berjalannya waktu, media elektronik juga mengalami perkembangan dengan munculnya media online. Menurut Romeltea (2022), media online secara umum didefinisikan sebagai segala jenis atau format media yang hanya bisa diakses melalui internet berisikan teks, foto, video, dan suara. Hal ini juga dapat dimaknai sebagai sarana komunikasi dan menyebarkan informasi secara online. Di era globalisasi saat ini, media online juga digunakan perusahaan dalam merekrut karyawan. Ini disebabkan karena terdapat keuntungan berupa intensitas kecepatan yang lebih tinggi dalam penyebaran informasi karena tingginya angka melek internet di Indonesia.

Berdasarkan survei Asosiasi penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII). Pengguna internet di Indonesia mencapai 215,63 juta orang pada periode 2022-2023 dengan peningkatan sebesar 2,67% dibandingkan pada periode sebelumnya yang sebanyak 210,03 juta pengguna. Jumlah pengguna internet tersebut setara dengan 78,19% dari total populasi Indonesia yang sebanyak 275,77 juta jiwa. Menurut hasil Asosiasi Penyelenggara jasa Internet Indonesia (APJII) ternyata peningkatan yang terjadi sepanjang 2023 salah satunya didukung oleh adanya penggunaan internet yang cukup tinggi oleh perusahaan dalam melaksanakan aktivitas rekrutmen karyawan.

Rekrutmen diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada (Rivai, 2018). Tujuan aktivitas rekrutmen, yakni untuk menerima pelamar kerja sebanyak-banyaknya yang memiliki kualifikasi sesuai kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon pekerja dengan kualifikasi tertinggi dari yang terbaik (Rivai, 2015). Sumber yang dimaksud dipaparkan oleh Marlina dkk (2022), terbagi menjadi dua, yakni sumber rekrutmen internal yang berarti pelaksanaan rekrutmen menggunakan sumber kandidat internal dan biasanya untuk mengisi kekosongan jabatan tinggi di perusahaan serta memerlukan succession planning untuk membuatnya menjadi efektif. Sementara itu, sumber yang kedua adalah sumber eksternal dengan memanfaatkan media internet, seperti penjangkaran kandidat melalui website resmi perusahaan, atau melalui pengadaan *event virtual job fair*, dan juga dapat berupa penyebaran informasi melalui *job portal*.

Perusahaan saat ini telah beradaptasi untuk menggunakan sumber pelaksanaan rekrutmen yang lebih efisien dan efektif, seperti dengan menggunakan media berbasis online. Hasil penelitian dari Bob Wibisono (2015), menunjukkan bahwa *e-recruitment* memudahkan proses pencarian kerja darimana saja dan kapan saja, tidak terbatas oleh tempat dan waktu. Manfaat yang juga dapat dirasakan dari efisiensi waktu, tenaga dan biaya. Dimana untuk mengirimkan surat lamaran, tidak perlu menggunakan kertas lagi dan dengan cepat dapat sampai ke perusahaan yang menerapkan sistem *e-recruitment* ini.

Salah satunya perusahaan yang telah menerapkan media online dalam sistem rekrutmen, seperti PT Indolima Perkasa merupakan suatu *Below The Line (BTL) Agency*, yaitu perusahaan yang melayani jasa pemasaran produk pada tingkat konsumen/retail. Perusahaan ini telah berdiri sejak 28 tahun dan bergerak di bidang *sales force*, *brand activation*, dan *event*. PT Indolima Perkasa telah menerapkan sistem rekrutmen karyawan melalui media online, seperti melakukan penyebaran Poster di media sosial seperti Instagram, Whatsap, LinkedIn agar pelamar bisa mengakses Link untuk mengisi posisi yang di butuhkan. Namun, perusahaan juga masih menemukan kendala, seperti pada saat perusahaan telah menjadwalkan *interview*, ada beberapa kandidat yang menolak untuk dengan alasan kandidat telah bekerja, nomor handphone kandidat yang tidak aktif, bahkan kandidat mengaku tidak ingin bekerja pada posisi yang telah dilamar.

Oleh karena itu, penulis tertarik untuk menelaah permasalahan pada perusahaan ini lebih lanjut untuk menemukan solusi yang bermanfaat bagi perusahaan dengan melaksanakan penelitian yang berjudul "*Efisiensi Rekrutmen Karyawan Melalui Media Online di PT Indolima Perkasa Palembang*". Berdasarkan uraian di atas, penulis bermaksud melaksanakan penelitian ini dengan

tujuan untuk membantu peningkatan efisiensi rekrutmen karyawan melalui media online pada PT Indolima Perkasa.

## METODE

Penelitian ini diselenggarakan dengan menggunakan metode observasi dan wawancara dengan berpartisipasi secara langsung pada serangkaian aktivitas rekrutmen perusahaan, mulai dari skringing berkas lamaran, membuat flyer lamaran, hingga interview calon kandidat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pengamatan penulis selama kegiatan magang yang sudah dilakukan di PT Indolima Perkasa Palembang, khususnya terhadap pelaksanaan rekrutmen berbasis media online, perusahaan hanya membagikan flyer di akun instagram perusahaan dan database menunjukkan hanya sedikit calon pekerja yang melamar. Perbaikan dilaksanakan pada hari berikutnya, PT Indolima Perkasa Palembang mulai mencari Media Patner Instagram untuk membantu penyebaran flyer dan hasilnya terdapat beberapa masyarakat yang melamar pekerjaan pada posisi yang dibutuhkan dan ada beberapa para pelamar yang memenuhi syarat kualifikasi untuk mengisi posisi yang sedang dibutuhkan.

Pada saat ada beberapa pelamar yang memenuhi kualifikasi, para pelamar akan dihubungkan untuk melanjutkan *interview* pertama dengan HRD/ Reco PT Indolima Perkasa Palembang. Setelah para pelamar dihubungi ada beberapa pelamar yang membatalkan penjadwalan *interview* dan juga terdapat pelamar yang siap untuk melakukan *interview* dengan HRD /Reco PT Indolima Perkasa Palembang. Dan setelah para pelamar lolos untuk *interview* dengan HRD/Reco PT Indolima Perkasa Palembang, pelamar akan melakukan *interview* lanjutan bersama Principle yang tengah membutuhkan karyawan pada poisi yang dibutuhkan.

Hasil di atas menunjukkan bahwa adanya efisiensi dalam merekrut karyawan dengan melalui media online serta berkolaborasi dengan Media Patner Instagram untuk wilayah tertentu. Hal ini dapat diketahui ketika team HRD/ Reco membuka data base rekrutmen banyak para pelamar yang melamar untuk posisi yang di butuhkan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Serta tak banyak para pelamar untuk menolak penjadwalan *interview* dengan PT Indolima Perkasa Palembang dan *interview* lanjutan kepada Principle yang membutuhkan tenaga kepegawaian.

Rekrutmen karyawan melalui media online dinilai lebih efisien dari segi tenaga karena informasi rekrutmen dapat dengan mudah dibagikan melauai internet dan media sosial yang tidak perlu banyak mengeluarkan tenaga dibanding harus menyebar poster cetak dan tenag standby untuk walk in. Hasil kegiatan juga menunjukkan bahwa efisiensi tenaga rekrutmen media online memberikan hal yang lebih baik. rekrutmen melalui media online menghemat tenaga, melalui satu orang tenaga bisa menghimpun banyak pelamar dari berbagai daerah dengan hanya menggunakan media online dalam satu hari.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tommy Septian Purnomo (2013), juga menjelaskan bahwa *e-recruitment* merupakan suatu manifestasi dari kemajuan teknologi yang telah membawa manfaat besar untuk perekrutan perusahaan. Manfaat yang besar terutama berkaitan dengan efisiensi biaya dan jangkauan yang lebih luas hingga ke mancanegara, selain itu calon pelamar juga dapat dengan leluasa menemukan pekerjaan yang cocok buat mereka dan mencoba sebanyak- banyaknya kesempatan di berbagai perusahaan dengan biaya yang minim. Selain itu, metode rekrutmen melalui media online (*e-recruitment*) memberikan banyak keuntungan dalam hal tenaga dan waktu seperti yang sudah dijelaskan oleh Phoraris (2016). Metode *e-recruitment* banyak memberikan keuntungan bagi perusahaan yang menerapkannya, seperti *Cost effective, Fast processes, Better chances, Bigger audience dan Easy processes* (Phoraris, 2016).

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas, dapat diketahui bahwa alur proses tahapan rekrutmen yang dilakukan oleh di PT. Indolima Perkasa Palembang telah berlangsung dengan baik, mulai dari mengidentifikasi jabatan yang kosong, mengidentifikasi berapa jumlah tenaga yang diperlukan, menentukan kriteria pelamar, hingga memilih metode dan sumber rekrutmen yang tepat. Selain itu, penulis juga dapat mengambil kesimpulan bahwa rekrutmen karyawan berbasis online cukup efisien karena bila ditinjau dari biaya atas tenaga dan waktu yang dikeluarkan perusahaan, seperti halnya yang dilaksanakan oleh rekrutmen berbasis online di PT Indolima Perkasa Palembang.

## SARAN

Berdasarkan uraian kesimpulan yang telah dijabarkan sebelumnya, maka saran yang diberikan penulis kepada PT. Indolima Perkasa Palembang, diharapkan pada rekrutmen selanjutnya perusahaan tidak hanya mempublikasi melalui Instagram perusahaan namun menambahkan metode publikasi melalui media online yang dekat dengan masyarakat, seperti instagram (Media Patner), dan *website* pencari kerja contohnya seperti linkedin perusahaan bahkan jobportal seperti Job street sehingga perusahaan dapat memperoleh lebih banyak pelamar yang memiliki latar belakang yang berbeda dan juga memperoleh opsi pilihan calon karyawan yang sesuai dengan kriteria perusahaan. Selain itu, penelitian ini tak terlepas dari keterbatasan dan masih perlu pengembangan, oleh karenanya diharapkan peneliti selanjutnya dapat membahas kembali penggunaan media online pada proses rekrutmen karyawan secara lebih kompherensif.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada instansi yang telah memberi dukungan terhadap pengabdian ini :

1. Dr. Sunda Ariana, M.Pd, M.M selaku Rektor Universitas Bina Darma
2. Bapak Nuszep Almigo, S.Psi., M.Si., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Sosial dan Humaniora Universitas Bina Darma
3. Ibu Dr. Itryah., S.Psi., M.A. selaku Kaprodi Psikologi Universitas Bina Darma
4. Ibu Rina Oktaviana, S.Psi., M.M selaku dosen pembimbing
5. Bapak Andika Nugraha S.Psi.,M.I.Kom, CI,ToT selaku Pembimbing Lapangan di PT Indolima Perkasa Palembang
6. Para staff dan karyawan PT Indolima Perkasa Palembang

## DAFTAR PUSTAKA

- Amaliyah. (2022). Manajemen sumber daya manusia. Padang : Penerbit PT Global Eksekutif Teknologi
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Indonesiabaik.id. (2023). "Pengguna internet tahun ke tahun". <https://indonesiabaik.id> (Diakses 24 Mei 2023).
- Romli M., Asep Syamsul. (2018). Jurnalistik online: Panduan praktis mengelola media online. Bandung: Penerbit Nuansa Cendekia.
- Mulyani, Sri. (2016). Analisis dan perancangan sistem informasi manajemen keuangan. Bandung: Andi Sistematika.
- Myrobin.id. (2023). "Social media recruitmen". <https://myrobin.id/pojok-hrd/social-media-recruitment> (Diakses 31 Juli 2023).
- Rizaldi, Ivan Tian. (2020). Hubungan antara work-place well-being dengan employee engagement pada karyawan. Undergraduate thesis, Universitas Muhammadiyah Surabaya.
- Suherman,dkk. (2022). Industry 4.0 & society 5.0 . Jawa Tengah: Penerbit CV Pena Persada.
- Syamsi, Ibnu. 2004. Efisiensi, Sistem dan Prosedur Kerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Talentic.id "Rekrutmen Online" 11 Agustus 2022 <https://talentic.id/hr-technology/rekrutmen-online-pengertian-kelebihan-dan-kekurangannya> (Diakses 31 Juli 2023)