

## **ANALISIS EFEKTIVITAS PENERAPAN PROSES REKRUTMEN ONLINE PADA SALAH SATU PT PENYEDIA TENAGA KERJA DIKOTA GRESIK**

**Farosah Ramadhani\*<sup>1</sup>, Maulidyah Amalina Rizqi<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Universitas Muhammadiyah Gresik

e-mail: \*[ramadhanifarosah@gmail.com](mailto:ramadhanifarosah@gmail.com), [maulidyah@umg.ac.id](mailto:maulidyah@umg.ac.id)

### **Abstrak**

Penelitian ini membahas tentang efektivitas penerapan proses rekrutmen online pada PT Penyedia Tenaga Kerja dikota Gresik. Perusahaan ini menggunakan metode kualitatif deskriptif yang merujuk pada data rekrutmen online sejak tahun 2016, melibatkan platform digital, situs web, dan aplikasi khusus. Proses rekrutmen melibatkan tahapan seleksi berkas, tes wawancara, tes tertulis, dan teknis, hingga orientasi dan evaluasi. Hasil wawancara dengan para informan dari perusahaan menunjukkan bahwa PT Penyedia Tenaga Kerja dikota Gresik mengukur keberhasilan rekrutmen online berdasarkan kriteria seperti jumlah kandidat berkualitas, resume lengkap, domisili yang tepat, usia yang sesuai, dan potensi untuk menjadi ahli di bidangnya. Strategi perusahaan untuk meningkatkan kualitas calon karyawan melibatkan pendetailan iklan, penggalan informasi dan bakat calon pegawai, serta peningkatan filter seleksi dokumen. Perusahaan mengevaluasi efektivitas platform rekrutmen online dengan melihat jumlah pelamar berkualitas, keberhasilan pemenuhan kebutuhan karyawan, dan kemampuan platform untuk menghemat waktu dan biaya. Dalam mengelola hubungan dengan kandidat, perusahaan fokus pada komunikasi yang ramah dan memastikan kandidat merasa nyaman. Berdasarkan analisis data, PT Penyedia Tenaga Kerja dikota Gresik telah menerapkan rekrutmen online secara efektif. Namun, tantangan seperti mismatch antara latar belakang pendidikan dengan pekerjaan yang diinginkan perlu diperhatikan. Evaluasi kontinu terhadap proses rekrutmen online serta penyesuaian dengan perkembangan teknologi dan dinamika pasar kerja direkomendasikan untuk memastikan keberlanjutan keberhasilan perusahaan dalam mendapatkan karyawan berkualitas.

**Kata kunci:** Manajemen Sumber Daya Manusia, Rekrutmen Online, Efektivitas

### **Abstract**

*This research discusses the effectiveness of the implementation of the online recruitment process at PT Penyedia Tenaga Kerja dikota Gresik. The company uses a descriptive qualitative method that refers to online recruitment data since 2016, involving digital platforms, websites, and specialized applications. The recruitment process involves the stages of file selection, interview tests, written and technical tests, and orientation and evaluation. Interviews with informants from the company show that PT Penyedia Tenaga Kerja dikota Gresik measures the success of online recruitment based on criteria such as the number of quality candidates, complete resumes, appropriate domicile, appropriate age, and potential to become an expert in the field. The company's strategy to improve the quality of prospective employees involves detailing advertisements, extracting information and talents of prospective employees, and improving document selection filters. The company evaluates the effectiveness of its online recruitment platform by looking at the number of qualified applicants, the success of meeting employee needs, and the platform's ability to save time and money. In managing relationships with candidates, the company focuses on friendly communication and ensuring candidates feel comfortable. Based on data analysis, PT Penyedia Tenaga Kerja dikota Gresik has implemented online recruitment effectively. However, challenges such as mismatches between educational backgrounds and desired jobs need to be addressed. Continuous evaluation of the online recruitment process as well as adjustments to technological developments and labor market dynamics are recommended to ensure the company's continued success in obtaining quality employees.*

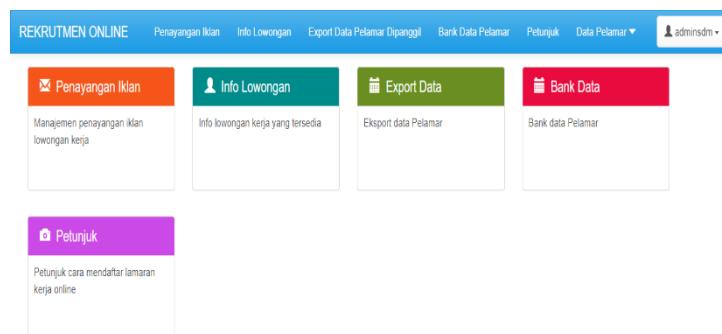
**Keywords:** Human Resource Management, Online Recruitment, Effectiveness

### **PENDAHULUAN**

Rekrutmen merupakan salah satu aspek kritis dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang memiliki dampak signifikan terhadap kesuksesan dan kinerja suatu perusahaan. Seiring dengan perkembangan teknologi informasi, proses rekrutmen pun mengalami transformasi, khususnya melalui penerapan metode rekrutmen online. Proses rekrutmen online menjadi pilihan banyak perusahaan dalam upaya meningkatkan efisiensi, mengurangi biaya, dan menarik bakat-bakat terbaik di pasar kerja yang semakin kompetitif.

Penerapan proses rekrutmen online telah menjadi tren yang mendominasi dalam dunia bisnis modern. Metode ini melibatkan penggunaan platform digital, situs web, dan aplikasi khusus yang memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi, menilai, dan merekrut calon karyawan secara efisien. Keberhasilan implementasi proses rekrutmen online tidak hanya terletak pada kemudahan teknisnya, tetapi juga pada sejauh mana metode ini dapat meningkatkan efektivitas perusahaan dalam mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai-nilai perusahaan.

PT Penyedia Tenaga Kerja dikota Gresik adalah salah satu perusahaan jasa konsultasi dikota gresik. Bergerak dibidang penyedia tenaga kerja aktif yang menawarkan para tenaga kerja kepada perusahaan – perusahaan pemberi kerja, sehingga perusahaan yang memerlukan pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja dan tidak perlu mencari, menyeleksi, dan melatih tenaga kerja. Diterapkannya Rekrutmen Online dalam bagian perekrutan membuat peneliti tertarik untuk meneliti seperti apa proses metode rekrutmen online yang diterapkan dalam perekrutan di PT Penyedia Tenaga Kerja dikota Gresik.



Gambar 1. Situs Website Resmi Rekrutmen Online PT Penyedia Tenaga Kerja dikota Gresik

PT Penyedia Tenaga Kerja dikota Gresik telah melakukan rekrutmen online sejak tahun 2016. Di awali dengan pemasangan iklan lowongan kerja pada akun instagram, website JobStreet, JobStreet Express, Karir.com dan website perusahaan itu sendiri. Dengan menggunakan metode online, proses rekrutmen dirasa cukup efektif untuk dilakukan. Salah satu indikator utama efektivitas penerapan proses rekrutmen online adalah kemampuannya untuk menjangkau kandidat yang berkualitas tanpa mengorbankan waktu dan sumber daya perusahaan. Selain itu, aspek-aspek seperti peningkatan kecepatan proses, penghematan biaya, dan peningkatan akurasi pemilihan karyawan juga menjadi pertimbangan penting dalam mengevaluasi sejauh mana rekrutmen online dapat memberikan kontribusi positif terhadap keberhasilan suatu perusahaan.

Rekrutmen online pada PT Penyedia Tenaga Kerja dikota Gresik dimulai dari adanya hubungan kerja sama antara perusahaan pengguna jasa dengan perusahaan ini. Tujuan rekrutmen yaitu menyediakan dan mencetak SDM yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan pengguna jasa. Proses rekrutmen yang dilakukan oleh PT Penyedia Tenaga Kerja dikota Gresik dimulai dari Seleksi Berkas, Tes wawancara, Tertulis, dan Teknis, Rangkuman Hasil Review, Membuat Surat Perjanjian Kontrak, Orientasi dan OJT, Evaluasi, Perjanjian Berkelanjutan.

Studi tentang efektivitas metode rekrutmen online menunjukkan bahwa penarikan karyawan melalui media sosial dan online dapat efektif dalam menarik calon pelamar yang sesuai dengan kriteria yang diharapkan, dengan berbagai kualifikasi persyaratan, dan posisi yang

dibutuhkan telah di tentukan sebelumnya. Selain itu, metode rekrutmen online juga dapat membandingkan efektivitasnya dengan metode rekrutmen offline. Dengan demikian, penerapan proses rekrutmen online pada perusahaan dapat membawa manfaat dalam mendapatkan karyawan potensial secara efisien dan efektif.

Namun, seperti halnya dengan setiap inovasi, penerapan proses rekrutmen online juga dapat menghadapi tantangan dan risiko tertentu. Keamanan data, kesenjangan digital, dan kebutuhan untuk memastikan pengalaman pelamar yang baik adalah beberapa aspek yang perlu diperhatikan dengan serius oleh perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk terus mengevaluasi dan meningkatkan proses rekrutmen online agar sesuai dengan perkembangan teknologi dan dinamika pasar kerja meskipun perlu memperhatikan beberapa kekurangan dan tantangan yang mungkin timbul dalam implementasinya.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui gambaran dari proses perekrutan karyawan yang diterapkan dalam pelaksanaan perekrutan karyawan di PT Penyedia Tenaga Kerja dikota Gresik. Penelitian ini mempunyai fokus tentang efektivitas penerapan proses rekrutmen online pada PT Penyedia Tenaga Kerja dikota Gresik. Melalui analisis mendalam, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi perusahaan dalam mengoptimalkan strategi rekrutmen mereka, memastikan penyeleksian karyawan yang tepat, dan menjaga daya saing di pasar kerja yang terus berkembang. Diharapkan akan memudahkan dalam pelaksanaan kegiatan perekrutan online dan memberikan hasil yang lebih berkualitas serta dapat membantu perkembangan dari proses manajemen yang efisien dan efektif.

## **METODE PENELITIAN**

### **Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kualitatif. Definisi kualitatif menurut Sugiyono (2019:18) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian menekankan makna dari generalisasi. Definisi deskriptif menurut Sugiyono (2019) tergolong pada jenis penelitian berdasarkan tingkat eksplanasi.

### **Jenis dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan adalah data primer. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, melalui wawancara. Wawancara dilakukan oleh beberapa pegawai PT Penyedia Tenaga Kerja dikota Gresik, yaitu Bapak A, Ibu R, Bapak M.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data yang sesuai dengan penelitian ini yaitu dengan metode wawancara. Pada penelitian kualitatif dikenal adanya informan. Penelitian ini dalam memperoleh informan menggunakan purposive sampling, dengan pertimbangan bahwa ketiga informan yang telah diwawancara dapat memberikan informasi yang mendalam kepada penulis mengenai penelitian yang akan diteliti agar memudahkan peneliti menjelajahi situasi/obyek sosial yang diteliti.

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif deskriptif, karena dalam penelitian ini menghasilkan kesimpulan berupa data yang menggambarkan secara rinci, bukan data yang berupa angka. Analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Dalam penelitian ini, peneliti menguji keabsahan data dengan menggunakan uji kredibilitas triangulasi dan member check. Menurut Sugiyono (2015: 129) member check adalah proses pengecekan data

yang diperoleh peneliti kepada pemberi data. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi teknik sebagai uji kredibilitas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Reduksi Data

Reduksi data dalam analisis data penelitian kualitatif, menurut Sugiyono (2018:247-249) menyatakan bahwa mereduksi data berarti merangkum, memilih dan memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya, pada akhirnya memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya. Berarti data yang telah direduksi akan lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya. Penelitian ini dalam reduksi data, merangkum data dari informan sehingga dapat diuraikan sebagai berikut:

Hasil wawancara dengan para informan dari PT Penyedia Tenaga Kerja di Kota Gresik, yaitu:

1. Bapak A selaku karyawan aktif divisi X dan PIC proses rekrutmen pada perusahaan tersebut.
2. Ibu R selaku HRD divisi X pada perusahaan tersebut.
3. Bapak A selaku karyawan aktif divisi X pada perusahaan tersebut.

Menggambarkan bahwa perusahaan ini telah mengimplementasikan proses rekrutmen online sejak tahun 2016. Dalam rangka mengukur keberhasilan rekrutmen online, perusahaan menetapkan kriteria tertentu seperti mendapatkan jumlah kandidat berpengalaman tinggi, dengan resume lengkap, domisili yang sesuai, usia yang masih muda, dan berpotensi menjadi ahli di bidangnya. Berikut wawancara yang peneliti lakukan dengan para informan, sehingga mendukung informasi mengenai efektivitas rekrutmen online yang terjadi pada perusahaan tersebut :

1. Tingkat keberhasilan rekrutmen online

**Menurut Bapak A divisi X :** “Dengan mendapatkan jumlah kandidat yg berpengalaman tinggi di atas 5 tahun, Kandidat dengan resume lengkap yang mendaftar, Kandidat dengan domisili yang tepat di daerah penempatan, Kandidat dengan umur masih muda di bawah 31 tahun dan berpotensi untuk menjadi staff ahli di bidangnya.”

**Menurut Ibu R selaku HRD divisi X :** “Mengutamakan mereka yang telah menyusun resume dengan rinci, menetapkan prioritas pada calon yang tinggal di wilayah penempatan yang sesuai, menilai kandidat yang masih berusia dibawah 30-33 tahun dengan potensi untuk berkembang menjadi ahli dibidang mereka.”

**Menurut Bapak M divisi X :** “Tingkat keberhasilan rekrutmen online berdasarkan menyertakan kandidat yang telah mencapai lebih dari 5 tahun pengalaman, mengevaluasi kandidat yang masih muda yaitu dibawah 31 tahun dengan potensi untuk tumbuh menjadi ahli dibidangnya, memilih kandidat yang telah melengkapi resume mereka secara komprehensif.”

2. Strategi meningkatkan kualitas calon karyawan baru

**Menurut Bapak A divisi X :** “Melakukan pendetailan dalam pembuatan iklan/flyer, Menyantumkan spesifik terhadap jobdesk, responsibility, dan lokasi penempatan kerja. Dengan begitu, kami bisa menarik perhatian calon karyawan yang memiliki ketertarikan dan kualifikasi sesuai dengan yang kami butuhkan.”

**Menurut Ibu R selaku HRD divisi X :** “Kami fokus menyediakan informasi yang terperinci agar informasi yang diberikan kepada calon karyawan menjadi lebih komprehensif. Dalam perancangan fleyer, kami berusaha memberikan deskripsi pekerjaan yang lengkap dan mencakup spesifikasi yang terkait dengan seluruh pekerjaan. Hal ini membantu kami menarik calon karyawan yang tidak hanya memiliki kualifikasi yang sesuai tetapi juga memahami dengan baik tanggung jawab yang akan mereka emban.”

**Menurut Bapak M divisi X :** “Kami lebih mendetailkan setiap elemen pada penyusunan iklan yang akan diunggah pada sosial media dan job posting perusahaan, membuat perincian

jobdesk yang gampang dimengerti akan tanggung jawab yang akan dijalankan oleh para calon rekrutmen agar para rekrutmen memahami dengan baik.”

3. Evaluasi efektivitas platform rekrutmen online

**Menurut Bapak A divisi X** : “Dengan melihat atau mencatat kuantitas pelamar yang berkualitas masuk dalam periode tempo waktu tertentu, serta mengevaluasi kinerja rekrutmen dengan memeriksa sejauh mana kebutuhan karyawan terpenuhi, dan potensi pengurangan waktu serta biaya dengan memantau kuantitas pelamar yang berkualitas dalam rentang waktu tertentu.”

**Menurut Ibu R selaku HRD divisi X** : “Evaluasi dilakukan dengan meninjau efektifitas proses rekrutmen dengan mempertimbangkan tingkat pemenuhan kebutuhan karyawan dan dari banyaknya calon pegawai yang mendaftar dan sesuai dengan kriteria serta dengan menghemat biaya yang dikeluarkan.”

**Menurut Bapak M divisi X** : “Melakukan evaluasi dengan melihat atau mencatat kuantitas pelamar yang berkualitas masuk dalam periode tempo waktu tertentu. Selain itu, kami juga mengevaluasi kinerja rekrutmen dengan memeriksa sejauh mana kebutuhan karyawan terpenuhi. Potensi pengurangan waktu dan biaya juga menjadi pertimbangan kami, dengan memantau kuantitas pelamar yang berkualitas dalam rentang waktu tertentu.”

4. Pengelolaan hubungan dengan para kandidat

**Menurut Bapak A divisi X** : “Hubungan positif dengan calon karyawan menjadi kunci. Kami berusaha untuk menciptakan atmosfer yang ramah dan nyaman sejak awal. Diskusi yang dilakukan pada waktu yang tepat dan intens membantu mengatasi potensi ketidaknyamanan atau keraguan yang mungkin dialami oleh calon karyawan. Kami selalu berusaha menciptakan suasana komunikasi yang ringan dan membuat calon karyawan nyaman saat memulai obrolan. Hal ini membantu dalam proses selanjutnya, terutama pada tahap wawancara yang merupakan langkah krusial dalam seleksi karyawan.”

**Menurut Ibu R selaku HRD divisi X** : “Membangun komunikasi yang mudah, ringan dan ramah menjadi fokus utama. Kami ingin memastikan calon pegawai merasa nyaman dengan obrolan awal sehingga saat proses selanjutnya calon pegawai lebih nyaman.”

**Menurut Bapak M divisi X** : “Komunikasi awal sebelum proses interview dilakukan menjadi hal yang sangat penting, dengan membuat nyaman calon kandidat yang akan diinterview serta memastikan calon pegawai merasa nyaman selama percakapan awal dan memastikan bahwa proses rekrutmen berlangsung dengan transparan dan profesional.”

5. Awal mulai perekrutan berbasis online

**Menurut Bapak A divisi X** : “Perusahaan telah melakukan rekrutmen online sejak tahun 2016.”

**Menurut Ibu R selaku HRD divisi X** : “Sejak pembangunan pabrik tuban, dengan memanfaatkan FS dan FB (sosmed) sekitar tahun 2016.”

**Menurut Bapak M divisi X** : “Sudah lebih dari tujuh tahun.”

6. Ketersediaan wawancara offline

**Menurut Bapak A divisi X** : “ Ada, rekrutmen secara langsung kandidat datang ke kantor atau tempat yang telah disepakati dan menemui kandidat satu persatu.”

**Menurut Ibu R selaku HRD divisi X** : “Ada, sebelum rekrutmen online berlangsung.”

**Menurut Bapak M divisi X** : “Ada, untuk pelamar yang menyerahkan berkas secara fisik / datang langsung ke kantor ada wawancara offline mengenai pelamar dan riwayat pekerjaan.”

7. Penggunaan Job Posting pada perekrutan online

**Menurut Bapak A divisi X** : “Kami terus mengoptimalkan berbagai platform seperti sosial media, website perusahaan, search engine, dan grup komunitas, agar informasi rekrutmen kami dapat menjangkau lebih banyak calon karyawan potensial.”

**Menurut Ibu R selaku HRD divisi X** : “Menggunakan platform sosial media seperti website perusahaan, search engine, dan grup komunitas, dll.”

**Menurut Bapak M divisi X** : “Penggunaan Instagram, Whatsapp, JOBstreet express, JobID, JOBstreet.co.id & Karir.co.id dalam perekrutan online dan dapat membantu meningkatkan brand awareness perusahaan dikalangan pekerja potensial. ”



8. Ketidaksesuaian user terhadap kandidat  
**Menurut Bapak A divisi X** : “Kami terlebih dahulu mengevaluasi data pelamar secara detail, jika tidak sesuai maka akan kami kembalikan kepada user apakah harus diperbaiki mengenai lowongan yang diposting atau menurunkan standar kualifikasinya, dan terus mencari kandidat yang sesuai pada semua job posting yang tersedia.  
**Menurut Ibu R selaku HRD divisi X** : “Mencari terus kandidat sampai dapat dengan kualifikasi yang diinginkan oleh para user, serta mendiskusikan kembali kepada para user mengenai persyaratan yang telah diposting.”  
**Menurut Bapak M divisi X** : “Jika user tidak sesuai dengan kadidat yang telah dipilih, maka kami melakukan evaluasi mendalam mengenai data pelamar dan merinci filter kandidat yang diterapkan. Selanjutnya, terus mencari kandidat yang sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan oleh user, memastikan bahwa setiap rekrutmen memberikan hasil yang optimal.”
9. Efektif melakukan rekrutmen online  
**Menurut Bapak A divisi X** : “Dengan melihat atau mencatat kuantitas pelamar yang berkualitas masuk dalam periode tempo waktu tertentu, serta mengevaluasi kinerja rekrutmen dengan memeriksa sejauh mana kebutuhan karyawan terpenuhi, dan potensi pengurangan waktu serta biaya dengan memantau kuantitas pelamar yang berkualitas dalam rentang waktu tertentu.”  
**Menurut Ibu R selaku HRD divisi X** : "Yang pertama dengan meninjau efektivitas proses rekrutmen dengan mempertimbangkan tingkat pemenuhan kebutuhan karyawan dan dari banyaknya calon pegawai yang mendaftar dan sesuai dengan kriteria serta dengan menghemat biaya yang dikeluarkan."  
**Menurut Bapak M divisi X** : “Berdasarkan tingkat keberhasilan dalam pemenuhan kebutuhan karyawan, banyaknya pelamar yang direkomendasikan oleh platform rekrutmen, dan bisa menghemat waktu serta biaya.”

### Penyajian Data

Penyajian data menunjukkan bahwa efektivitas rekrutmen online pada PT Penyedia Tenaga Kerja dikota Gresik telah dilakukan dengan baik. Dalam hal ini peneliti sudah melakukan wawancara terhadap beberapa informan karyawan PT Penyedia Tenaga Kerja dikota Gresik yang mengerti tentang proses rekrutmen ini.

Pada poin tingkat keberhasilan rekrutmen online, dapat dijabarkan bahwa jawaban dari Bapak A divisi X menyatakan, dengan mendapatkan jumlah kandidat yg berpengalaman tinggi di atas 5 tahun, Kandidat dengan resume lengkap yang mendaftar, Kandidat dengan domisili yang tepat di daerah penempatan, Kandidat dengan umur masih muda di bawah 31 tahun dan berpotensi untuk menjadi staff ahli di bidangnya.

Pada poin strategi meningkatkan kualitas calon karyawan baru, dapat dijabarkan bahwa jawaban dari Ibu R selaku HRD divisi X menyatakan, kami fokus menyediakan informasi yang terperinci agar informasi yang diberikan kepada calon karyawan menjadi lebih komprehensif. Dalam perancangan fleyer, kami berusaha memberikan deskripsi pekerjaan yang lengkap dan mencakup spesifikasi yang terkait dengan seluruh pekerjaan. Hal ini membantu kami menarik calon karyawan yang tidak hanya memiliki kualifikasi yang sesuai tetapi juga memahami dengan baik tanggung jawab yang akan mereka emban.

Pada poin evaluasi efektivitas platform rekrutmen online, dapat dijabarkan bahwa jawaban dari Bapak M divisi X menyatakan, melakukan evaluasi dengan melihat atau mencatat kuantitas pelamar yang berkualitas masuk dalam periode tempo waktu tertentu. Selain itu, kami juga mengevaluasi kinerja rekrutmen dengan memeriksa sejauh mana kebutuhan karyawan terpenuhi. Potensi pengurangan waktu dan biaya juga menjadi pertimbangan kami, dengan memantau kuantitas pelamar yang berkualitas dalam rentang waktu tertentu.

Pada poin pengelolaan hubungan dengan para kandidat, dapat dijabarkan bahwa jawaban dari Bapak A divisi X menyatakan, hubungan positif dengan calon karyawan menjadi kunci. Kami berusaha untuk menciptakan atmosfer yang ramah dan nyaman sejak awal. Diskusi yang dilakukan pada waktu yang tepat dan intens membantu mengatasi potensi ketidaknyamanan atau

keraguan yang mungkin dialami oleh calon karyawan. Kami selalu berusaha menciptakan suasana komunikasi yang ringan dan membuat calon karyawan nyaman saat memulai obrolan. Hal ini membantu dalam proses selanjutnya, terutama pada tahap wawancara yang merupakan langkah krusial dalam seleksi karyawan.

Pada poin awal mulai perekrutan berbasis online, dapat dijabarkan bahwa jawaban dari Bapak A divisi X menyatakan, perusahaan telah melakukan rekrutmen online sejak tahun 2016.

Pada poin ketersediaan wawancara offline, dapat dijabarkan bahwa jawaban dari Bapak A divisi X menyatakan, ada rekrutmen secara langsung kandidat datang ke kantor atau tempat yang telah disepakati dan menemui kandidat satu persatu.

Pada poin penggunaan Job Posting pada perekrutan online, dapat dijabarkan bahwa jawaban dari Bapak A divisi X menyatakan, kami terus mengoptimalkan berbagai platform seperti sosial media, website perusahaan, search engine, dan grup komunitas, agar informasi rekrutmen kami dapat menjangkau lebih banyak calon karyawan potensial.

Pada poin ketidaksesuaian user terhadap kandidat, dapat dijabarkan bahwa jawaban dari Bapak M divisi X menyatakan, jika user tidak sesuai dengan kandidat yang telah dipilih, maka kami melakukan evaluasi mendalam mengenai data pelamar dan merinci filter kandidat yang diterapkan. Selanjutnya, terus mencari kandidat yang sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan oleh user, memastikan bahwa setiap rekrutmen memberikan hasil yang optimal.

Pada poin efektif melakukan rekrutmen online, dapat dijabarkan bahwa jawaban dari Ibu R selaku HRD divisi X menyatakan, yang pertama dengan meninjau efektivitas proses rekrutmen dengan mempertimbangkan tingkat pemenuhan kebutuhan karyawan dan dari banyaknya calon pegawai yang mendaftar dan sesuai dengan kriteria serta dengan menghemat biaya yang dikeluarkan.

Melihat hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa strategi pendetailan dalam iklan dan evaluasi efektivitas platform rekrutmen online telah memberikan dampak positif pada PT Penyedia Tenaga Kerja di Kota Gresik. Pendekatan yang terfokus pada kualitas calon karyawan dan pemantauan terhadap kinerja rekrutmen menciptakan hasil yang positif, terutama dalam mendapatkan kandidat yang berpotensi untuk berkontribusi secara maksimal sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Penyedia Tenaga Kerja di Kota Gresik merasa bahwa rekrutmen online telah efektif dan sesuai dengan kebutuhan mereka. Para informan menilai bahwa proses ini memberikan keuntungan dalam hal efisiensi waktu, kualitas calon karyawan, dan penghematan biaya. Evaluasi yang mendalam dan strategi yang terus berkembang menjadi kunci keberhasilan implementasi rekrutmen online di perusahaan ini.

## **Pembahasan**

Proses wawancara dengan para informan di PT Penyedia Tenaga Kerja di Kota Gresik menggambarkan gambaran yang mendalam mengenai efektivitas penerapan proses rekrutmen online di perusahaan ini. Dengan memahami langkah-langkah yang diambil oleh perusahaan, kita dapat merinci faktor-faktor yang mendukung kesuksesan implementasi rekrutmen online. Strategi yang diimplementasikan oleh PT Penyedia Tenaga Kerja di Kota Gresik dalam meningkatkan kualitas calon karyawan mencerminkan kehati-hatian dan keseriusan perusahaan dalam menyusun iklan atau flyer. Pada intinya, pendekatan ini memastikan bahwa informasi yang disampaikan kepada calon karyawan bersifat spesifik terkait job desk, tanggung jawab, dan lokasi penempatan kerja. Menurut Philip Kotler, salah seorang pakar pemasaran terkemuka, Informasi yang jelas dan rinci dalam iklan dapat menarik perhatian calon konsumen atau, dalam konteks ini, calon karyawan. Dengan kata lain, pendekatan rinci ini dapat membantu menarik perhatian calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Audi, 2023).

Pentingnya informasi yang disampaikan dalam iklan juga dapat dilihat dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya David Ulrich, seorang pakar dalam bidang ini. Ulrich menekankan perlunya fokus pada kualitas dan potensi calon karyawan, bukan hanya pada pengalaman mereka. Menurut Ulrich, Rekrutmen yang berhasil bukan hanya tentang menarik individu dengan pengalaman, tetapi juga individu dengan potensi dan kemampuan untuk

tumbuh bersama perusahaan (Maiyana, 2017). Oleh karena itu, fokus pada informasi yang spesifik dalam iklan membantu memastikan bahwa perusahaan tidak hanya mendapatkan kandidat dengan pengalaman tinggi tetapi juga individu yang memiliki potensi untuk berkontribusi secara maksimal. Pentingnya informasi yang spesifik dalam iklan atau flyer juga tercermin dari pandangan Michael Armstrong, seorang ahli manajemen SDM yang menggarisbawahi bahwa transparansi dalam proses rekrutmen menciptakan dasar yang kuat untuk hubungan kerja yang sukses. Dengan menyampaikan secara jelas job desk, tanggung jawab, dan lokasi penempatan kerja, perusahaan menciptakan fondasi yang kuat untuk pemahaman calon karyawan mengenai apa yang diharapkan dari mereka.

Selain itu, strategi ini sejalan dengan perkembangan tren rekrutmen saat ini yang menekankan pentingnya employer branding. Menurut Richard Mosley, Pemberi kerja yang kuat memiliki merek yang menarik bagi calon karyawan. Dengan menyampaikan informasi yang spesifik dan jelas melalui iklan, perusahaan tidak hanya menarik perhatian calon karyawan tetapi juga membangun citra yang positif sebagai tempat kerja yang transparan dan menghargai kualitas (Wilujeng & Kusumo, 2018). Dalam hal ini, pernyataan dari Bapak A divisi X yang menekankan perlunya mendapatkan kandidat dengan resume lengkap, domisili yang sesuai, usia muda, dan potensi untuk menjadi ahli di bidangnya, menunjukkan bahwa perusahaan telah merespons dengan baik terhadap pandangan dan tren terkini dalam dunia rekrutmen. Dengan demikian, strategi pendekatan yang cermat dan fokus pada informasi spesifik dalam iklan atau flyer tidak hanya menciptakan daya tarik bagi calon karyawan tetapi juga menggambarkan keseriusan perusahaan dalam membangun hubungan yang saling menguntungkan. Selain itu, strategi ini mencerminkan adaptasi perusahaan terhadap perubahan tren rekrutmen, menggabungkan prinsip-prinsip pemasaran, manajemen sumber daya manusia, dan branding untuk mencapai efektivitas penuh dalam proses rekrutmen (Nikmah et al., 2018).

Dalam mengukur efektivitas platform rekrutmen online, PT Penyedia Tenaga Kerja di Kota Gresik memastikan untuk mengambil langkah-langkah konkret yang didasarkan pada parameter yang terukur. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip-prinsip manajemen kinerja yang menekankan pentingnya pengukuran dan evaluasi untuk memahami sejauh mana suatu proses dapat memberikan hasil yang diinginkan. Bapak A divisi X, sebagai salah satu informan, memberikan gambaran tentang pendekatan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja rekrutmen. Menurutnya, perusahaan memeriksa sejauh mana kebutuhan karyawan terpenuhi dan memantau kuantitas pelamar berkualitas dalam rentang waktu tertentu. Langkah ini memberikan landasan konkret untuk menilai efektivitas platform rekrutmen secara objektif dan kontekstual. Ibu R, selaku HRD divisi X, juga menambahkan dimensi kritis dalam mengevaluasi efektivitas, Pertimbangan utama dalam menilai efektivitas adalah tingkat pemenuhan kebutuhan karyawan dan kriteria yang sesuai. Pernyataan ini mencerminkan fokus perusahaan pada hasil akhir dari proses rekrutmen, yakni pemenuhan kebutuhan tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia (SDM), evaluasi kinerja rekrutmen bukan hanya menjadi tugas rutin tetapi juga menjadi suatu langkah strategis dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Gary Dessler dalam bukunya "Human Resource Management," evaluasi kinerja rekrutmen adalah bagian integral dari siklus manajemen sumber daya manusia. Proses ini memberikan pandangan yang holistik terhadap sejauh mana perusahaan berhasil mengidentifikasi, menarik, dan memilih individu yang tepat untuk mengisi posisi yang dibutuhkan. Evaluasi kinerja rekrutmen tidak hanya tentang melihat angka-angka dan statistik. Ini melibatkan analisis mendalam terhadap sejauh mana proses tersebut mendukung visi, misi, dan tujuan perusahaan secara keseluruhan (Nikmah et al., 2018). Proses ini juga membantu perusahaan untuk terus meningkatkan dan mengoptimalkan strategi rekrutmen mereka agar lebih responsif terhadap perubahan pasar tenaga kerja dan kebutuhan organisasional. Dalam hal ini, pendekatan yang didasarkan pada evaluasi kinerja rekrutmen membantu perusahaan untuk membuat keputusan yang informasional dan memastikan bahwa upaya rekrutmen tidak hanya menghasilkan jumlah pelamar yang banyak tetapi juga individu yang benar-benar memenuhi kriteria dan kebutuhan perusahaan (Maiyana, 2017). Dengan demikian, evaluasi kinerja



rekrutmen menjadi instrumen kritis bagi PT Penyedia Tenaga Kerja di Kota Gresik untuk memastikan bahwa strategi rekrutmen online mereka tidak hanya efisien dalam hal kuantitas tetapi juga efektif dalam mencapai kualitas yang diinginkan. Evaluasi ini juga menjadi alat untuk mengukur sejauh mana upaya rekrutmen mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang.

Manajemen hubungan dengan calon karyawan juga menjadi fokus perusahaan. Pentingnya menciptakan komunikasi yang baik dan nyaman dengan calon karyawan yang mungkin mengalami pengalaman rekrutmen online yang kurang positif menjadi sorotan. Dalam buku "Effective Human Relations," Reece dan Brandt menyatakan, Komunikasi yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung (Aryati et al., 2022). Perusahaan berkomitmen untuk membina hubungan positif dengan calon karyawan, terlihat dari pendekatan dalam melakukan diskusi yang nyaman dan menciptakan suasana komunikasi yang ringan. Dalam kata-kata Bapak M divisi X, Mengadakan komunikasi awal sebelum proses interview dilakukan dengan membuat nyaman calon kandidat yang akan diinterview serta memastikan calon pegawai merasa nyaman selama percakapan awal untuk memudahkan langkah-langkah berikutnya. Selain itu, keberhasilan durasi penerapan rekrutmen online sejak tahun 2016 menandakan ketangguhan dan keberlanjutan strategi ini di PT Penyedia Tenaga Kerja di Kota Gresik.

### **Analisis Hasil dan Teori**

Pada dasarnya, teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan penyajian data dalam studi kasus PT Penyedia Tenaga Kerja di Kota Gresik berjalan seiring dan saling terkait. Arif Yusuf Hamali (2018:2) dan Mangkunegara (2017:7) menyebutkan bahwa MSDM adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Teori ini diterapkan dalam rekrutmen tenaga kerja dalam studi kasus. Seperti diungkapkan dalam wawancara dengan informan, efektivitas rekrutmen online telah dilakukan dengan strategi yang baik mulai dari penilaian kandidat yang tepat, pengelolaan hubungan dengan kandidat, hingga penggunaan Job Posting pada perekrutan online. Semua itu merupakan bagian dari MSDM yang berusaha mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya, dalam teori MSDM, ada konsep pengembangan, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja. Dalam konteks ini, pengembangan tenaga kerja dapat diartikan sebagai peningkatan kualitas karyawan baru seperti disampaikan oleh Ibu R. Pemeliharaan karyawan bisa dilakukan dengan cara menjaga hubungan baik dengan kandidat dan memberikan informasi yang komprehensif, seperti diungkapkan oleh Bapak A.

Dari sudut pandang hubungan antara manajemen dan karyawan, Bapak A dan Ibu R menjelaskan bahwa mereka bekerja untuk menciptakan atmosfer yang ramah dan nyaman bagi calon karyawan dan memberikan informasi yang komprehensif. Ini adalah contoh bagaimana perusahaan berupaya memenuhi kebutuhan dan tujuan karyawan. Dalam konteks tujuan masyarakat, Tujuan maksimal yang dimaksud oleh Ricardianto (2018,15) dapat dipahami sebagai kontribusi perusahaan terhadap masyarakat, melalui penambahan lapangan kerja dan peningkatan kualitas tenaga kerja. Baik dari teori yang ada maupun dari penyajian data dalam sudut pandang praktis, keduanya secara signifikan saling mendukung dan membuktikan aplikasi konsep MSDM dalam praktik bisnis sehari-hari. Sementara pemisahan tenaga kerja dapat berarti proses evaluasi jika terdapat ketidaksesuaian antara kandidat dengan user. Sehingga, teori MSDM dapat digunakan sebagai landasan teoretis dalam memahami dan menginterpretasikan data yang disajikan. Begitu juga sebaliknya, penyajian data membantu dalam memvalidasi dan menjelaskan teori MSDM dalam konteks praktis.

Hasil reduksi data menunjukkan bahwa terdapat hubungan teori indikator efektivitas kerja menurut Admosoeprpto (2016:55) dengan hasil pembahasan yang ada, dapat disimpulkan beberapa poin berikut:

#### **1. Pencapaian Tujuan**

Pencapaian tujuan dapat dilihat dari efektivitas proses perekrutan online yang telah diimplementasikan oleh PT Penyedia Tenaga Kerja di Kota Gresik sejak tahun 2016. Dari

hasil diskusi, terlihat bahwa proses perekrutan ini sudah efektif dengan melihat kuantitas pelamar berkualitas yang masuk dalam periode waktu tertentu.

## 2. **Kualitas Kerja**

Kualitas kerja terlihat dari proses yang dilakukan dalam mencari kandidat. Mereka mendetailkan setiap elemen dalam proses perekrutan, dari pemberian informasi, penyusunan iklan, hingga pengecekan kualitas pelamar yang masuk. Hal ini memastikan bahwa kandidat yang masuk memiliki kualifikasi yang dibutuhkan dan memahami jobdesk serta tanggung jawab yang akan diemban.

## 3. **Kuantitas Kerja**

Kuantitas kerja dalam konteks ini bisa diartikan sebagai tingkat keberhasilan dalam pemenuhan kebutuhan karyawan. PT Penyedia Tenaga Kerja di Kota Gresik berhasil mendapatkan pelamar berkualitas dari proses rekrutmen online yang diimplementasikan.

## 4. **Tepat Waktu**

Untuk indikator tepat waktu, kita melihat dari strategi meningkatkan kualitas calon karyawan baru. PT Penyedia Tenaga Kerja di Kota Gresik telah merancang proses yang tepat waktu dengan metode yang efektif, antara lain mencakup penyusunan iklan dan detail jobdesk yang jelas bagi calon karyawan.

## 5. **Kepuasan Kerja**

Faktor kepuasan kerja bisa dilihat dari cara perusahaan membangun hubungan dengan para kandidat. Dari hasil diskusi, PT Penyedia Tenaga Kerja di Kota Gresik berusaha membina hubungan yang baik dengan para calon karyawan, baik sebelum maupun setelah proses perekrutan.

Ringkasnya, berdasarkan hasil diskusi, PT Penyedia Tenaga Kerja di Kota Gresik telah menerapkan prinsip-prinsip efektivitas kerja dengan baik melalui proses perekrutan online mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan tersebut telah bekerja secara efektif, sesuai dengan teori indikator efektivitas kerja Admosoeperto

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil wawancara dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa PT Penyedia Tenaga Kerja di Kota Gresik menerapkan strategi rekrutmen online yang efektif. Sejak tahun 2016, PT Penyedia Tenaga Kerja di Kota Gresik sudah menerapkan metode rekrutmen online melalui berbagai platform, seperti situs web perusahaan, situs pencarian kerja, dan media sosial. Tujuan rekrutmen di perusahaan ini bertujuan untuk menciptakan tenaga kerja berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan pengguna layanan mereka. Proses rekrutmen melibatkan beberapa tahap, mulai dari seleksi berkas, tes wawancara, tes tertulis dan teknis, rangkuman hasil review, hingga pembuatan surat perjanjian kerja. Efektivitas metode ini dinilai dari beberapa indikator, seperti jumlah pelamar berkualitas, durasi proses, dan beban biaya yang dikeluarkan. Strategi ini mencakup pendekatan yang rinci dalam penyusunan iklan atau flyer, menekankan pada informasi spesifik tentang job desk, tanggung jawab, dan lokasi penempatan kerja, serta mengedepankan employer branding. Selain itu, perusahaan secara rutin melakukan evaluasi kinerja rekrutmen untuk memastikan strategi rekrutmen mencapai tujuan yang diinginkan dalam hal kualitas dan pemenuhan kebutuhan karyawan. Terakhir, PT Penyedia Tenaga Kerja di Kota Gresik mengedepankan manajemen hubungan yang baik dengan calon karyawan, menciptakan lingkungan komunikasi yang nyaman dan mendukung.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prab u Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Admosoeperto, K. (2016). *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta: Gramedia
- Arif Yusuf Hamali, S,S, M.M (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service), Jakarta.
- Aryati, A., Samsudin, S., & Fakhriza, M. (2022). *SISTEM SELEKSI PENERIMAAN TENAGA KERJA OUTSOURCING MENGGUNAKAN ALGORITMA C5.0 BERBASIS*

- ANDROID (STUDI KASUS: PT. SINERGI INDO PRIMA MEDAN). Rabit : Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi Univrab, 7(1), Article 1. <https://doi.org/10.36341/rabit.v7i1.2194>
- Audi, F. A. (2023). PERAN E -MAKARYO SEBAGAI MEDIA BURSA KERJA ONLINE DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI JAWA TENGAH [Undergraduate, Universitas Islam Sultan Agung]. <http://repository.unissula.ac.id/32708/>
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta : Bumi Aksara.
- Maiyana, E. (2017). PERANCANGAN APLIKASI MEDIA INFORMASI LOWONGAN KERJA PERUSAHAAN BAGI PENCARI KERJA BERBASIS WEB. Jurnal Sains Dan Informatika : Research of Science and Informatic, 3(2), 118–125. <https://doi.org/10.22216/jsi.v3i2.2893>
- Martoyo Susilo, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Nikmah, F., Hasan, H., & Ainie, L. N. (2018). ANALISIS PROSEDUR REKRUTMEN DALAM UPAYA PEMENUHAN TENAGA KERJA. Jurnal Administrasi Dan Bisnis, 12(1), Article 1. <https://doi.org/10.33795/adbis.v12i1.2880>
- Parry, E., & Tyson, S. (2008). An analysis of the use and success of online recruitment methods in the UK. Human Resource Management Journal, 18(3), 257 –274.
- Prasadj, Ricardianto., 2018., Human Capital Management. In Media, Bogor
- Rosento. (2018). Efektivitas Rekrutmen Dalam Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran Di CV Ikra Cendana Lintang Jakarta. Cakrawala, 18(1), 81–87. Retrieved from <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/cakrawala/article/view/3615/2335>
- Siagian. Sondang P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi I. Cetakan Ketiga Belas. Bumi aksara. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono.(2018).Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods).Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Edisi ke-2. Bandung: CV Alfabeta.
- Wilujeng, F. R., & Kusumo, R. (2018). Analisis Kepuasan Tenaga Kerja Outsourcing terhadap Pelayanan Perusahaan dengan Metode Importance-Performance Analysis (IPA). JIEMS (Journal of Industrial Engineering and Management Systems), 11(2), Article 2. <https://doi.org/10.30813/jiems.v11i2.1182>
- Zin, S. M., Fazlin, N., Nik, H., Mat, R. C., & Alias, W. N. I. W. (2016). E-Recruitment Technology : The Effective Source of Recruitment. Journal of Applied Environmental and Biological Sciences, 6(1s), 84 –89.