

Implementasi *E-Recruitment* Karyawan Kontrak pada PT Pegadaian Kanwil IX Jakarta 2 di Era Pasca Pandemi Covid-19

Maya Sofiana¹, Endang Supriyadi², Ahmad Junaidi³, Karlina Aulia Putri⁴

¹Program Vokasi Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta Timur Indonesia

Email: maya72sofiana@gmail.com

Citation: Sofiana, M., Supriyadi, E., Junaidi, A., & Putri, K. A. (2022). Implementasi Rekrutmen online Karyawan Kontrak pada PT Pegadaian Kanwil IX Jakarta 2 di Era pasca Pandemi Covid-19. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 3(1), 108-117.
<https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/198>

Publisher's Note: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



Copyright: © 2022 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)

Abstract

The purpose of this study is to find out the description of the implementation of contract employee e-recruitment at PT Pegadaian Kanwil IX Jakarta 2 in the post-pandemic era of Covid-19. The research method used is qualitative method and descriptive approach. The e-recruitment process is carried out in several stages including the first stage, candidates are drawn by using the organization's reputation, product image, electronic technology and other methods to reach a wide range of potential applicants to the organization's website. The second stage, sorting applicants. The third stage, incoming electronic application letters must be managed quickly. Primary and secondary data collection techniques using in-depth interviews, observation, and documentation. This study uses the theory of the Rumangkit model. The implementation of e-recruitment for contract employees at PT Pegadaian Kanwil IX Jakarta 2 in the post-pandemic era of Covid-19 is carried out using Kalibr.

Keywords: E-Recruitment, contract employees

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui gambaran implementasi Implementasi e-recruitment karyawan kontrak pada PT pegadaian Kanwil IX Jakarta 2 di era pasca pandemic covid-19. Metode penelitian yang digunakan metode kualitatif dan pendekatan deskriptif. Proses e-recruitment dilakukan beberapa tahap meliputi tahap pertama, kandidat ditarik dengan penggunaan reputasi organisasi, citra produk, teknologi elektronik dan metode lain untuk menjangkau secara luas pelamar potensial ke situs web organisasi. Tahap kedua, penyortiran pelamar. Tahap ketiga, surat lamaran elektronik yang masuk harus dikelola secara cepat. Teknik pengumpulan data primer dan sekunder dengan metode wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan teori model Rumangkit. Implementasi e-recruitment karyawan kontrak pada PT pegadaian Kanwil IX Jakarta 2 di era pasca pandemic covid-19 dilakukan dengan menggunakan Kalibr.

Kata Kunci: E-Recruitment, Karyawan Kontrak

PENDAHULUAN

Ketika varian Omicron Covid-19 diumumkan oleh WHO pada November 2021, varian tersebut menyebar dalam waktu relatif singkat ke berbagai belahan dunia sehingga terjadi peningkatan grafik kasus di berbagai negara, namun kemudian mengalami penurunan secara drastis. Sehingga memasuki era pasca pandemi Covid-19 organisasi baik, korporasi maupun birokrasi, yang sebelumnya terkena dampak harus adaptif melakukan percepatan ke masa transisi. Beberapa fungsi telah bertransformasi ke online. Tidak hanya pembatasan fisik dan bekerja dari rumah namun teknik rekrutmen juga telah beralih secara online. Sebelumnya rekrutmen berlangsung secara manual, kandidat menyerahkan berkas secara langsung ke perusahaan. Namun dengan rekrutmen online, perekrut dan kandidat berinteraksi secara online mulai dari pengumuman penerimaan berkas lamaran, test kemampuan, dan wawancara penerimaan pemanfaatan video conference dan presentasi kandidat. Penggunaan Inteligence Artificial (IA) dan aplikasi untuk rekrutmen menjadi tren.

Social media dalam rekrutmen mendukung recruiter dalam networking untuk menjangkau kandidat secara luas. Rekrutmen online menjadi standar baru di era pasca pandemic Covid-19 karena lebih efektif dan efisien. Rekrutmen online berkembang bukan hanya karena perkembangan teknologi dan era paska pandemic Covid-19, tetapi juga disebabkan oleh keberadaan generasi Z yang mulai memasuki dunia pekerjaan profesional. Sebagaimana diketahui dalam dunia kerja terdiri dari generasi baby boomers, generasi X, generasi Y dan generasi Z. Saat ini perlahan generasi baby boomers memasuki usia pensiun, dan generasi Z mulai menggantikan. Generasi Z (Gen Z) “merupakan generasi atau individu yang dilahirkan setelah 1995. Pendapat tentang Gen Z bahwa generasi tersebut sangat paham teknologi (lebih dari Millenials) karena mereka sangat tergantung dengan smartphone dan media sosial.” Zorn (2017) dalam (Qurniawati Rina Sari 2018).

Kehidupan Gen Z tidak terpisahkan dengan informasi dan teknologi, karena mereka memang lahir di era informasi dan teknologi. Karakter Gen Z adalah generasi pertama yang memang benar-benar generasi internet. Bila sebelumnya Gen Y berada dalam transisi teknologi hingga menuju internet, maka Gen Z lahir saat teknologi internet benar-benar tersedia. Serta mereka terhubung dengan networking di dunia virtual. Hal ini sesuai dengan pendapat Grain Research (2011) dalam (Rastati 2018) Gen Z adalah generasi pertama internet. Generasi Y merupakan generasi transisi internet. Mereka terhubung dengan jejaring global dunia internet. Dengan adanya hal tersebut di atas maka rekrutmen online merupakan tantangan tersendiri. Dari sisi perusahaan tren rekrutmen online dibuat lebih fleksibel, tren rekrutmen perlahan bergeser yang semula fokus mencari kandidat terbaik dari aspek teknis saja saat ini fokus ke softskill. Dengan anggapan ketrampilan teknis lebih mudah diajarkan daripada softskill. Seperti diketahui juga karakter kandidat pun saat ini berubah.

Rekrutmen online memberikan keuntungan bagi dua pihak baik perusahaan maupun kandidat karena lebih fleksibel, jangkauan luas, hemat waktu dan biaya, sehingga lebih efisien dan efektif. Namun pada kenyataannya secara umum masih banyak tantangan ditemukan di lapangan. Pertama, koneksi tidak stabil, internet loss, apabila di kota-kota besar koneksi internet cukup stabil, namun di kota-kota kecil atau daerah terpencil koneksi internet merupakan barang langka mengakibatkan proses rekrutmen menjadi tidak lancar. Kedua, sarana tidak mendukung, kalau pun koneksi internet mendukung terkadang ada kandidat yang memiliki perangkat yang kurang atau tidak support spesifikasinya dengan sistem yang digunakan rekruter sehingga mempengaruhi mood rekruter dalam proses wawancara. Ketiga, formalitas berkurang, baik dari

sisi rekruter maupun kandidat bisa saja menjadi kurang formal misal meremehkan tata busana saat wawancara berlangsung. Keempat, kandidat terbaik terlewat, oleh karena koneksi internet atau perangkat yang tidak support bisa saja terjadi kandidat terbaik tidak dapat menampilkan keunggulannya. Sehingga perusahaan telah melewatkan kandidat yang terbaik yang merupakan asset bagi perusahaan. Untuk lebih memahami hal ini, perlu kita sepakat konsep-konsep rekrutmen.

Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan atau proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencari, menemukan dan menetapkan agar memperoleh calon individu yang unggul dan berkompeten. Berikut ini beberapa pengertian rekrutmen menurut para ahli: "Rekrutmen adalah proses yang dilakukan oleh perusahaan dalam hal menyebarkan informasi dan membuka akses yang luas untuk menjaring pelamar/kandidat." (Group, 2017). Hal ini sependapat dengan Ajabar, rekrutmen adalah "Rekrutmen adalah suatu proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar kerja untuk menjadi bagian dan menempati posisi kerja pada suatu organisasi." (Ajabar, 2020). Dengan adanya rekrutmen diharapkan perusahaan akan mendapatkan kandidat yang memenuhi standar kualifikasi, yang setia kepada perusahaan, memiliki kesan positif terhadap perusahaan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Simamora dalam (Arifin, 2013) rekrutmen memiliki beberapa tujuan sebagai berikut: Satu, untuk memikat sebagian besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi. Dua, Tujuan pasca pengangkatan adalah menghasilkan karyawan yang mampu melaksanakan tugas dengan baik dan memiliki sikap loyal kepada perusahaan sesuai jangka waktu yang ditentukan. Tiga, meningkatkan citra umum organisasi, sehingga para pelamar yang gagal mempunyai kesan positif terhadap organisasi. Empat, sumber-sumber rekrutmen meliputi pelamar langsung, lamaran tertulis, lamaran berdasarkan informasi, orang lain, jalur iklan, organisasi penempatan karyawan, organisasi pencari karyawan profesional, lembaga pendidikan, organisasi profesi, serikat pekerja, dan melalui balai latihan kerja milik pemerintah. Dalam hal untuk mendapatkan sumber-sumber pelamar/kandidat dengan standar kualifikasi baik harus diketahui sumber-sumber rekrutmen yang dapat berasal dari eksternal atau internal perusahaan atau organisasi.

Sesuai dengan pendapat (Sodikin, Permana, & Adia, 2017), sumber rekrutmen terdiri atas sumber internal dan eksternal sebagai berikut: Satu, sumber internal yakni mengisi jabatan yang kosong dengan mengambil individu dari dalam organisasi atau perusahaan itu sendiri. Perekrutan sumber internal mempunyai beberapa kelebihan, yaitu organisasi atau perusahaan sudah mengetahui kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk mengisi posisi yang kosong. Akan tetapi perekrutan sumber internal ini juga memiliki kekurangan, yaitu kemungkinan peserta tidak memberikan perspektif baru, sehingga organisasi atau perusahaan menjadi tidak berkembang. Dua, sumber eksternal yakni dilakukan dengan cara menarik calon pegawai (karyawan) yang berasal dari luar organisasi: pelamar melamar langsung; Para pencari pekerjaan datang sendiri ke suatu organisasi untuk melamar.

Terkadang, para pelamar tidak mengetahui secara pasti apakah ada atau tidak lowongan kerja pada organisasi yang ditujunya itu. Surat lamaran tertulis; Para pelamar yang mengajukan lamaran tertulis melengkapi surat lamarannya dengan berbagai bahan tertulis mengenai dirinya, seperti surat keterangan berbadan sehat dari dokter, surat kelakuan baik dari instansi pemerintah yang berwenang, salinan atau fotokopi ijazah dan sertifikat keterampilan yang dimiliki, surat referensi, serta dokumen lainnya yang dianggap perlu diketahui oleh perekrut tenaga kerja baru

yang akan menerima dan meneliti surat lamaran tersebut. Lamaran berdasarkan informasi orang dalam organisasi; Anggota organisasi perusahaan mengetahui kantornyasedang membutuhkan karyawan baru, sehingga mereka mengabarkan informasi ini kepada berbagai pihak, seperti saudara, kawan, atau tetangganya.

Informasi Iklan; Pemasangan iklan merupakan salah satu jalur rekrutmen yang paling sering dan paling banyak digunakan. Iklan dapat dipasang di berbagai tempat dan menggunakan berbagai media, baik visual, audio, maupun yang bersifat audio visual. Instansi Pemerintah; Setiap pemerintahan negara dapat dipastikan adanya instansi yang tugas fungsionalnya mengurus ketenagakerjaan secara nasional, seperti departemen tenaga kerja, departemen perburuhan, departemen sumber daya manusia, atau instansi pemerintah yang cakupan tugasnya sejenis. Perusahaan penempatan tenaga kerja; Salah satu perkembangan baru dalam dunia ketenagakerjaan, yaitu tumbuh dan beroperasinya perusahaan swasta yang kegiatan utamanya mencari atau menyalurkan tenaga kerja. Perusahaan pencari tenaga kerja profesional; Perusahaan ini mengkhususkan diri pada tenaga kerjatertentu saja, misalnya tenaga eksekutif atau tenagaprofesional lainnya yang memiliki pengetahuan atau tenaga khusus. Lembaga Pendidikan; Lembaga pendidikan sebagai sumber rekrutmen tenaga kerja baru adalah yang menyelenggarakan pendidikan tingkat sekolah menengah atas dan pendidikan tinggi.

Pembatasan ini didasarkan pada pemikiran bahwa lembaga pendidikan yang menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar pada tingkat sekolah dasar meluluskan siswa yang belum layak diperlakukan sebagai pencari lapangan kerja. Semakin maju suatu masyarakat, semakin banyak pula organisasi profesi dibentuk, seperti bidang kedokteran, teknik, ahli ekonomi, ahli administrasi, ahli hukum, ahlipekerja sosial, ahli statistik, ahli matematika, ahli komunikasi, dan ahli pertanian. Serikat Pekerja; Banyak negara serikat pekerja tidak hanya terbentuk di organisasi atau perusahaan tempat semua pekerja, terlepas dari jenis pekerjaan dan jenjang pangkatnya, menjadi anggota, tetapi ada juga serikat pekerja yang keanggotaannya didasarkan pada profesi atau bidang keterampilan, seperti serikat pekerja bangunan, serikatpekerja instalansi listrik, dan serikat perawat.

Balai latihan kerja milik pemerintah: Salah satu maksud dan tujuan didirikannya balai latihan ini adalah mengurangi tingkat pengangguran. Pengangguran dapat digolongkan pada dua jenis utama, yaitu pengangguran struktural danpengangguran nonstruktural. Peranan berbagai latihan itu akan semakin penting jika para penyelenggara memiliki informasi yang lengkap dan mutakhir tentang permintaan akan tenaga teknis tertentu di pasarankerja, sehingga program pelatihan yang diselenggarakan benar-benar tertuju pada pemenuhanpermintaan di pasaran kerja. Selain itu, para lulusan betul-betul merupakan tenaga kerja yang siap pakai, sehingga segera setelah diterima sebagai pegawai, mereka langsung dapat berkarya secara produktif. Balai latihan juga menjalin kerja sama antar berbagai organisasi/perusahaan pemakai tenaga kerja. Untuk organisasi perusahaan, jalur ini merupakan salah satu jalur yang layak untuk dipertimbangkan sebab calon tenaga kerja sudah mahir menyelenggarakan berbagaikegiatan teknis operasional. Agar rekrutmen dapat terlaksana dengan efisien efektif dan terkendali, maka harus menerapkan prinsip-prinsip rekrutmen seperti prinsip kemanusiaan, demokrasi, *the right man in the right plance, equal pay for equal work*, kesatuan arah, kesatuan tujuan, kesatuan komado, efisiensi dan produktivitas kerja.

Hal ini sesuai seperti pendapat (Wijaya, Hidayat, & Rafida, 2019) Adapun prinsip-prinsip rekrutmen yang harus diperhatikan dalam penempatan kerja karyawan, sebagai berikut: Satu, prinsip kemanusiaan Prinsip yang menganggap manusia sebagai unsur pekerjayang mempunyai

persamaan harga diri, kemauan, keinginan, cita-cita dan kemampuan harus dihargai posisinya sebagai manusia yang layak dan tidak dianggap mesin. Dua, prinsip demokrasi, Prinsip ini menunjukkan adanya saling menghormati, saling menghargai, dan saling mengisi dalam melaksanakan kegiatan. Tiga, prinsip *the right man in the right place*, prinsip ini penting dilaksanakan dalam arti bahwa penempatan setiap orang dalam organisasi perludidasarkan pada kemampuan, keahlian, pengalaman, sertapendidikan yang dimiliki oleh orang yang bersangkutan. Empat, prinsip *equal work for equal pay*, Pemberian balas jasa terhadap karyawan baru didasarkanatas prestasi kerja yang didapat oleh karyawan yang bersangkutan. Lima, kesatuan arah, prinsip ini diterapkan dalam perusahaan terhadap setiap karyawan yang bekerja agar dapat melaksanakan tugas- tugas dibutuhkan ke satu arah, kesatuan pelaksanaan tugas, sejalan dengan program dan rencana yang digariskan. Menurut Suwanto (Wijaya, Hidayat, & Rafida, 2019). Enam, kesatuan tujuan, prinsip ini berhubungan erat juga dengan prinsip kesatuan arah, maksudnya arah yang dilaksanakan harus sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Tujuh, prinsip kesatuan komando, karyawan bekerja hanya dipengaruhi oleh satu komando saja. Delapan, prinsip efisiensi dan produktivitas kerja, prinsip ini merupakan kunci mencapai tujuan perusahaan, oleh karena efisiensi dan produktivitas kerja dilakukan dalam rangka mencapai tujuan.

Proses rekrutmen dapat dilakukan dengan berbagai cara, baik melalui jalur dalam organisasi maupun luar organisasi. Pertama, jalur dalam organisasi, yakni melalui bantuan karyawan lama; yakni perusahaan menawarkan karyawan lama untuk mencarikan calon pekerja untuk posisi tertentu. Bank data pelamar; yakni, cara ini digunakan untuk mencari pelamar yang tidak membutuhkan syarat kualifikasi tertentu. Pengumuman terbuka dalam perusahaan; yakni, membuka lowongan pekerjaan dengan memprioritaskan karyawan yang ada dalam perusahaan. Kedua melalui jalur luar organisasi, Pertama, memasang iklan lowongan kerja; mengundang pelamar yang berminat yang memenuhi kualifikasi yang ditentukan perusahaan. Memanfaatkan jasa dinas tenaga kerja; membuka kesempatan pelamar dari yang terampil sampai dengan yang terampil. Memanfaatkan jasa penyalur tenaga kerja; bisanya dilakukan oleh perusahaan-perusahaan yang beroperasi di wilayah industrinya. Menggunakan jasa konsultan; rekrutmen untuk tenaga profesional ahli. Rekrutmen *go to campus*; melakukan perekrutan ke perguruan tinggi untuk dilatih dalam program management training atau personal training. Selain hal-hal tersebut di atas rekrutmen harus memenuhi indikator, adanya aturan jelas, persyaratan umum dan persyaratan khusus. Sesuai dengan pendapat Wilson (Firmansyah, Salim, & Khalikussabir, 2022), pertama, adanya aturan jelas hukum atau aturan dalam mempublikasikan lowongan pekerjaan yang telah ditetapkan pemerintah. Kedua, persyaratan umum, yakni persyaratan calon pelamar secara umum dalam melamar pekerjaan. Ketiga, persyaratan khusus, yakni persyaratan calon pelamar secara khusus dalam melamar pekerjaan dengan memiliki kualifikasi khusus yang ditentukan perusahaan. Salah satu unsur penting penting dalam rangka mencapai tujuan perusahaan adalah karyawan.

Istilah *e-recruitment* (rekrutmen online) sendiri bukanlah istilah baru, jauh sebelum era paska covid-19 di Indonesia telah banyak digunakan rekrutmen online yang merupakan penarikan kandidat melalui sumber daya elektronik. Sesuai dengan pendapat Purba, rekrutmen online adalah perekrutan karyawan dengan menggunakan sumber daya elektronik, peran internet sangat penting dalam kegiatan ini. (Purba, 2021). Senada dengan pendapat (Parry & Tyson, 2008) dalam (Danuari, 2012) *e-recruitment* adalah penarikan karyawan yang potensial ke dalam suatu organisasi dengan penggunaan internet, termasuk di dalamnya adalah dengan penggunaan situs perusahaan itu sendiri, organisasi dan penggunaan papan pengumuman

lowongan pekerjaan komersial secara online.

Proses *e-recruitment* dilakukan beberapa tahap (Rumangkit, 2018) meliputi beberapa tahap; tahap pertama, kandidat ditarik dengan penggunaan reputasi organisasi, citra produk, teknologi elektronik dan metode lain untuk menjangkau secara luas pelamar potensial ke situs web organisasi. Merk sumber daya manusia dapat diperkuat dengan pemberian informasi tentang pekerja dan kondisi kerja. Tahap kedua, penyortiran pelamar. Ini terkait dengan pelaksanaan test secara online, melihat probabilitas kecocokan kompetensi pelamar dengan kebutuhan perusahaan dari data diri dan *curriculum vitae* yang dikumpulkan. Tahap ketiga, surat lamaran elektronik yang masuk harus dikelola secara cepat. Dengan adanya penggunaan internet, organisasi akan dapat lebih cepat merespon kandidat yang diinginkan. Organisasi harus bekerja agresif dan menggunakan sistem manajemen otomatis untuk menghubungi kandidat yang paling potensial dengan secepatnya sebelum didahului perusahaan lain.

E-recruitment bermanfaat bagi kedua belah pihak baik perusahaan maupun kandidat. Hal ini senada dengan pendapat (Chapman & Webster, 2003) dalam (Handoko, 2014) bahwa alasan dari penggunaan *e-recruitment* adalah pertama, efisiensi biaya. Dua, kemudahan dalam penggunaan oleh kandidat. Tiga, kemudahan penggunaan oleh organisasi. Empat, Mempercepat proses perekrutan. Lima, penemuan kandidat lebih berhasil.

Karyawan adalah "penjual jasa atau pikiran atau tenaga yang mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu." (Onibala, Saerang, & Dotulong, 2017). Sementara itu Abdurrahim menjelaskan, karyawan adalah "bagian terpenting dalam sumber daya manusia yang berperan penting dalam mencapai tujuan, tanpa adanya manusia pencapaian tujuan tidak akan tercapai." (Abdurrahim, 2022). Salah satu jenis karyawan diantaranya karyawan kontrak, yang mana dasar pekerjaannya dilandasi oleh perjanjian kerja kontrak dan dilaksanakan oleh subkontraktor melalui outsourcing. Seperti pendapat Rohman "*Karyawan kontrak adalah karyawan yang mengembangkan hubungan kerja secara langsung dengan sebuah organisasi (biasanya dengan subkontraktor melalui penyusunan outsourcing) bagi suatu bagian khusus pekerjaan atau periode waktu.*" (Rohman, 2017). Sementara itu Mallu berpendapat Mallu (Wijoyo, et al., 2021), menyatakan "Karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak."

Ada beberapa faktor yang menjadi penyebab terselenggaranya hubungan kontrak. Menurut Afrita motivasi hubungan kontrak dikarenakan: Satu, untuk efisiensi biaya operasional, Bagi perusahaan, sistem kontrak ini dinilai menguntungkan atau lebih efisien karena perusahaan terlepas dari kewajiban memberikan tunjangan dan pesangon sehingga tingkat upah yang diberikan kepada karyawan kontrak relatif lebih rendah daripada pekerja tetap dan tidak memiliki keharusan untuk mengeluarkan biaya tambahan guna pelatihan para karyawan kontrak dan perusahaan dapat mengangkat dan memperpanjang kontrak karyawan kontrak dapat digantungkan kebutuhan perusahaan dan kondisi perusahaan. Dua, di Indonesia sistem kontrak dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyeleksi menjadicalon karyawan tetap atau kontraknya akan diperpanjang. Selama masa kontrak, perusahaan dapat mengamati dan menilai kemampuan dan kinerja karyawan atau buruh dalam menyelesaikan tugasnya, oleh karena itu, dalam sistem kontrak kompetensi pribadi karyawan benar-benar diperhitungkan oleh perusahaan selain pengalaman kerjanya. Dengan demikian, sebagian besar karyawan kontrak memiliki motivasi atau dorongan untuk dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja di perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang disusun oleh Anggita Gracia, Arianis Chand, dan Rivani dalam jurnal AdBispreneur: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan 13

Vol. 3, No. 1, April 2018, yang berjudul ANALISIS PENERAPAN E-RECRUITMENT PADA PT X, dengan variabel e-recruitment, recruitment, dan human resources, hasil penelitian adalah sebagai berikut: pertama, e-recruitment telah menggantikan metode recruitment konvensional yang sebelumnya telah diterapkan. Selain itu metode ini telah memberikan manfaat yang paling utama yakni efisiensi administrasi dan efisiensi biaya. Kedua, e-recruitment memberikan kemudahan bagi perusahaan untuk secara mandiri memilih kandidat yang berkualitas, dan menetapkan standar kualitas tinggi. Sehingga perusahaan tidak sulit untuk mendapatkan kandidat dengan spesifikasi khusus karena pasar tenaga kerja sangat luas dengan *e-recruitment*. (Gracia et.al, 2018).

METODE PENELITIAN

Dalam Penelitian ini metode yang digunakan adalah metode kualitatif dan pendekatan deskriptif. Adapun objek yang diteliti merupakan variable dalam penelitian ini. Sesuai dengan pendapat Sugiyono (Sugiyono, 2009) dalam (Gracia, et.al, 2018), objek penelitian adalah objek dengan variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti kemudian disimpulkan. Jadi objek dalam penelitian ini adalah E-recruitment yang diterapkan pada PT Pegadaian Kanwil IX Jakarta. Dalam penelitian ini, sumber datanya yakni data primer yakni informan dalam hal ini karyawan pada PT Pegadaian Kanwil IX Untuk sumber data sekunder yakni didapatkan penulis dari laporan, dokumen dan artikel yang berkaitan dengan PT Pegadaian Kanwil IX studi kepustakaan dari bermacam sumber seperti buku dan internet.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi *e-recruitment* karyawan kontrak pada PT pegadaian Kanwil IX Jakarta 2 di era pasca pandemic covid-19. Dalam setiap perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berkompeten tentunya ada penerapan prosedur rekrutmen untuk mendapatkan pencapaian tersebut. Sebagai berikut tahapan penerapan prosedur rekrutmen:

Pertama, Pelaksanaan Pembukaan Lowongan. Pelaksanaan pembukaan lowongan adalah proses tahapan pertama untuk rekrutmen karyawan kontrak. Berdasarkan persetujuan Kanwil tahapan pelaksanaan rekrutmen dilakukan menggunakan aplikasi *kalibrr* sesuai dengan aturan perusahaan.

Kedua, Seleksi berkas. Proses yang mana berkas dokumen lamaran calon kandidat akan diperiksa kelengkapannya oleh bagian SDM, apakah sudah sesuai dengan syarat yang dibutuhkan oleh PT Pegadaian Kanwil IX Jakarta 2. Selanjutnya jika sudah memenuhi syarat akan dikonfirmasi melalui email yang terdaftar dan message *kalibrr*.

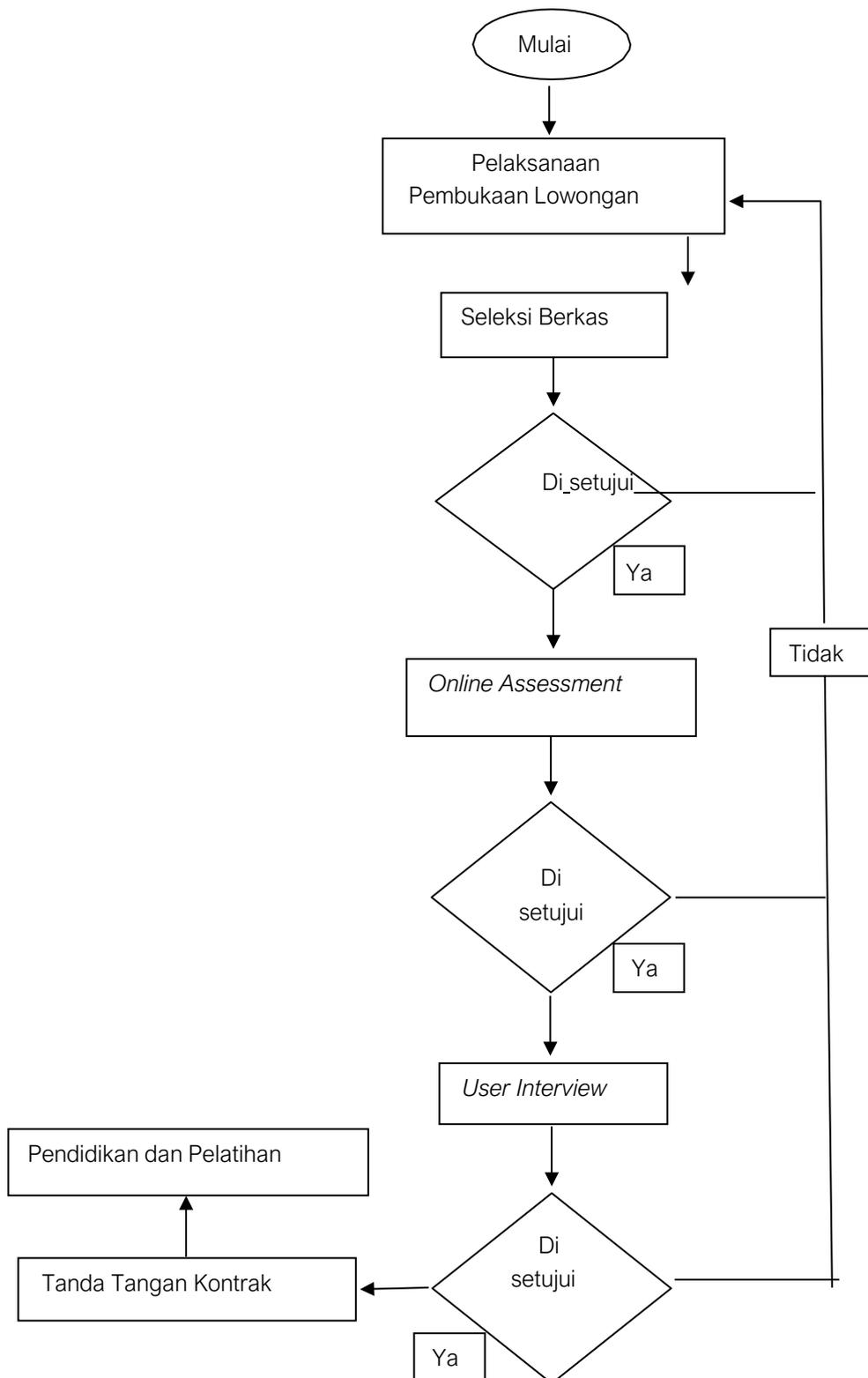
Ketiga, Online Assessment. Tahapan berikutnya bila berkas sudah memenuhi kelengkapan syarat yang dibutuhkan, maka akan dilakukan tes secara *online* dengan *link* pengerjaan tes yang dikirim melalui email yang sudah terdaftar di *kalibrr*. *Online Assessment* bertujuan untuk mengetahui kemampuan calon kandidat.

Keempat, User Interview. Tahapan berikutnya proses calon kandidat akan di wawancarai *user* yang dilakukan oleh bagian SDM. Dengan memberikan beberapa pertanyaan, dengan tujuan agar *user* mengenal dan melihat kompetensi performa yang dimiliki oleh calon kandidat agar perusahaan menemukan calon kandidat yang unggul dan berkompeten.

Kelima, Tanda Tangan Kontrak. Tahapan berikutnya calon kandidat akan dimintai tanda tangan kontrak secara resmi yang dilakukan oleh bagian SDM.

Keenam, Pendidikan dan Pelatihan. Pembekalan materi (*product knowledge*), standar pelayanan dan materi lain yang dibutuhkan untuk *onboarding* di tempat kerja.

Gambar 1. *Flow Chart* Prosedur Rekrutmen Karyawan Kontrak



Sumber: PT Pegadaian Kanwil IX Jakarta 2

Ketujuh, Onboard. Setelah melaksanakan pendidikan dan pelatihan kandidat akan mendapat pemberitahuan penempatan kerja sesuai domisili masing-masing dan mulai bekerja.

Kendala yang dihadapi dalam Implementasi e-recruitment karyawan kontrak pada PT

pegadaian Kanwil IX Jakarta 2 di era pasca pandemic covid-19, yakni: masih banyak calon kandidat yang belum memenuhi kualifikasi yang berlaku sesuai ketentuan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Misalkan untuk ketentuan umur, status dan motivasi pelamar dengan jenis pekerjaan yang akan di lamar. Karena banyaknya calon kandidat yang tidak memenuhi kualifikasi, membuat jumlah ketersediaan calon kandidat dengan kompetensi yang dibutuhkan perusahaan menjadi terbatas.

Pada saat proses penerapan prosedur rekrutmen, masih ada calon kandidat yang melampirkan data kelengkapan berkas tidak sesuai dengan syarat dan ketentuan yang berlaku. Halini membuat proses rekrutmen tidak efisien. Belum lagi banyaknya calon kandidat yang melamar, sehingga proses seleksi membutuhkan waktu yang lama.

Solusi yang dilakukan dalam mengatasi Implementasi *e-recruitment* karyawan kontrak pada PT pegadaian Kanwil IX Jakarta 2 di era pasca pandemic covid-19. Pertama, Dalam pelaksanaan rekrutmen karyawan kontrak, pihak perusahaan akan mendiskualifikasi calon kandidat tersebut jika tidak memenuhi syarat dan kualifikasi yang berlaku. Dan melakukan rekrutmen kembali untuk mendapatkan calon kandidat yang sesuai dengan syarat dan kualifikasi perusahaan butuhkan. Serta selektif dalam pemilihan calon kandidat untuk mendapatkan karyawan yang unggul dengan kompetensi yang dibutuhkan perusahaan. Kedua, Pada proses rekrutmen karyawan kontrak, jika ada calon kandidat yang melampirkan data kelengkapan berkas tidak sesuai dengan persyaratan, pihak perusahaan akan mengugurkan calon kandidat tersebut. Karena perusahaan hanya merekrut calon kandidat yang sudah benar melampirkan syarat-syarat berkas sesuai dengan ketentuannya. Hal ini membuat proses rekrutmen berjalan dengan maksimal dan terstruktur.

SIMPULAN DAN SARAN

Implementasi *e-recruitment* karyawan kontrak pada PT pegadaian Kanwil IX Jakarta 2 di era pasca pandemic covid-19 dilakukan dengan menggunakan aplikasi *kalibrr*, sesuai aturan perusahaan yang berlaku. Meliputi beberapa tahapan yaitu pelaksanaan pembukaan lowongan, melakukan pengecekan seleksi berkas, melaksanakan *Online Assessment*, melakukan *user interview*, tanda tangan kontrak, melaksanakan pendidikan dan pelatihan tahap terakhir, lalu *onboard* mulai bekerja dengan penempatan domisili masing- masing.

PT Pegadaian Kanwil IX Jakarta 2 menghadapi berbagai kendala yang dialami pada saat proses rekrutmen karyawan kontrak yaitu masih banyak calon kandidat yang belum memenuhi kualifikasi sesuai dengan ketentuan yang dibutuhkan perusahaan. Misalkan untuk ketentuan umur, status dan motivasi pelamar dengan jenis pekerjaan yang akan di lamar. Serta masih ada calon kandidat, melampirkan data berkas tidak sesuai dengan syarat ketentuan yang berlaku dan banyaknya calon kandidat yang melamar. Sehingga proses seleksi membutuhkan waktu yang lama.

PT Pegadaian Kanwil IX Jakarta 2 dapat mengatasi kendala- kendala tersebut dengan solusi yang dilakukan antara lain dengan mendiskualifikasi calon kandidat yang tidak memenuhi syarat kualifikasi yang berlaku, melakukan rekrutmen kembali untuk mendapatkan calon kandidat yang sesuai dengan syarat kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan dan selektif dalam pemilihan calon kandidat. Serta pihak perusahaan akan mengugurkan calon kandidat yang tidak melampirkan berkas sesuai ketentuannya. Karena perusahaan hanya merekrut calon kandidat yang sudah benar melengkapi syarat berkasnya, guna membuat proses rekrutmen berjalan maksimal dan terstruktur.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahim. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Dalam Tinjauan Manajemen Syariah. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(9), 3155-3160.
- Afrita, I. (2015). *Hukum Ketenagakerjaan Dan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Di Indonesia*. Yogyakarta : Absolute Media.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Arifin, N. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Kasus*. Jepara: Unisnu Press.
- Danuari (2019). *E-Rekrutmen Politeknik Negeri Bengkalis*. Jurnal Jurnal SISTEMASI, Volume 8, Nomor 1, 185-193.
- Firmansyah, A., Salim, M. A., & Khalikussabir. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Latar Belakang Pendidikan Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan KUD Pakis Malang). *e- Jurnal Riset Manajemen*, 11(03), 1-6.
- Group, H. M. (2017). *Proses Rekrutmen & Seleksi Karyawan*. Yogyakarta: Elmatara.
- Gracia, et. Al. (2018). Analisis Penerapan E-Recruitment Pada PT X. *AdBispreneur : Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan* 13 Vol. 3, No. 1, April 2018.
- Handoko, et.al. Dampak Penerapan E-Recruitment Bagi Tenaga Kerja dan Perusahaam
- Onibala, A. G., Saerang, I. L., & Dotulong, L. O. (2017). Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Tetap Dan Karyawan Tidak Tetap Di Kantor Sinode GMIM. *Jurnal EMBA*, 5(2), 380-387n. *JABM Jurnal Akuntansi Bisnis dan Manajemen*. Volume 21 No. 2. 110-122.
- Purba, Febriana, Angelina. 2021. Pengaruh Proses Rekrutmen Secara Online Dan Offline Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Startup. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) | Vol 12, No. 2, 2021*.
- Ridha, M., & Fiorentina, L. (2021). Prosedur Pengadaan Pelimpahan Wewenang Pada Divisi Pengelolaan Properti dan Umum PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero). *Jurnal Administrasi Bisnis Terapan*, 3(2), 107-115.
- Rohman, A. (2017). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani (Meneguhkan Nilai-Nilai Islami dalam Sebuah Organisasi)*. Kadur Pamekasan: Duta Media Publishing.
- Rumangkit, et.al (2018). Minat Generasi Z pada Penggunaan E-Rekrutmen. Prosiding Seminar Nasional Darmajaya. Seminar Nasional Teknologi dan Bisnis 2018 IIB DARMAJAYA Bandar Lampung, 14 Agustus 2018.
- Sodikin, D., Permana, D., & Adia, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Paradigma Baru*. Jakarta : Salemba Empat.
- Wijaya, C., Hidayat, R., & Rafida, T. (2019). *Manajemen Sumberdaya Pendidik Tenaga Kependidikan*. Medan : Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).