

Analisis Rekrutmen Online PT. Gapura Akua Aktiva

Yeyen Antonita

Program Studi Manajemen STIE STEMBI BANDUNG

Email : yeyen.antonita@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan_ Penelitian ini adalah Adapun tujuan penelitian ini adalah 1). Untuk mengetahui proses pelaksanaan rekrutmen karyawan secara online di PT Gapura Akua Kultiva. 2). Untuk mengetahui kendala rekrutmen secara online di PT Gapura Akua Kultiva. 3). Untuk mengetahui manfaat rekrutmen secara online di PT Gapura Akua Kultiva.

Desain/Metode_ Penelitian ini merupakan studi kasus dengan pendekatan kualitatif deskriptif, metode melakukan observasi langsung dan studi pustaka, data yang di gunakan adalah data primer dan sekunder, sumber data dalam penelitian ini adalah dokumen dan adapun unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Gapura Akua Kultiva.

Temuan_ Proses rekrutmen online karyawan yang dilakukan oleh PT Gapura Akua Kultiva untuk seluruh posisi dengan perekrutan secara online yaitu melalui website tertentu. Agar calon karyawan mudah untuk melamar pekerjaan serta penghematan biaya dan waktu yang efektif.

Implikasi_ Penelitian ini harus melakukan proses rekrutmen secara online untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan kompeten, dan dapat berkontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia.

Originalitas_ Penelitian ini khusus dilakukan kepada calon karyawan PT Gapura Akua Aktiva.

Tipe Penelitian_ Tipe penelitian yang digunakan adalah studi empiris

Kata Kunci : Rekrutmen Online, interaktif, efektif, dan efisiensi.

I. Pendahuluan

Di jaman global dan serba canggih dengan berbagai sistem teknologi informasi yang berkembang pesat saat ini, mempunyai dampak besar terhadap cara pandang dan berfikir dalam masyarakat. Hampir kita temui di segala bidang tak luput dari pengaruh teknologi informasi sebab sangat membantu dalam mengkomunikasikan atau menyebarkan informasi-informasi yang sangat penting, berkaitan dengan sumber daya manusia.

Pemenuhan akan kebutuhan tersebut bagi sebuah perusahaan sangatlah penting. Namun, pada kenyataannya aktivitas tersebut tidaklah mudah untuk memilih dan menempatkan orang yang tepat untuk menempati suatu posisi tertentu di perusahaan. Sistem perekrutan yang melalui teknologi internet dan terintegrasi, segala informasi yang berhubungan dengan kualifikasi dan tata cara melamarnya serta hal-hal yang berkenaan dengan jabatan tersebut dapat di akses dengan mudah oleh masyarakat dari kalangan manapun. (Pranowo:2014)

Manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Salah satu manfaat dari teknologi informasi yang dapat di aplikasikan dalam perusahaan adalah aplikasi rekrutmen online (*e-recruitment*) yaitu suatu aplikasi penarikan calon tenaga kerja baru bagi perusahaan secara online dengan menggunakan media *internet*. (Kosasi:2014)

Kegiatan rekrutmen merupakan proses mencari dan menarik (membujuk untuk melamar) pelamar yang memenuhi syarat untuk mengisi jabatan/posisi tertentu yang lowong, yang telah diidentifikasi dalam perencanaan sumber daya manusia (Ruki dalam Nanda : 2017). Penentuan metode rekrutmen harus berhati-hati karena adanya pertimbangan biaya rekrutmen yang tinggi untuk proses seleksi para karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertimbangkan secara bijak berbagai metode alternatif yang akan digunakan sebelum melakukan rekrutmen.

Organisasi menggunakan metode rekrutmen online karena selain menghemat biaya, *brand* organisasi dapat lebih dikenal dan memperbesar peluang mendapat calon karyawan yang sesuai kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Dengan rekrutmen online para pencari informasi lowongan kerja juga lebih mudah mengakses dibandingkan jika harus membeli surat kabar atau datang langsung ke perusahaan dengan resiko belum tentu ada lowongan kerja yang sesuai dengan keahlian mereka (Juwita dalam Nanda : 2017)

Saat ini beberapa perusahaan besar di Indonesia mulai menerapkan rekrutmen online sebagai salah satu metode perekrutan. Melakukan rekrutmen secara online karena bisa penghematan biaya yang relatif murah, waktu yang hemat, dan proses rekrutmen lebih efektif dan efisien.

PT Gapura Akua Kultiva adalah anak perusahaan dari PT Gapura Ligua Mandiri. PT Gapura Akua Kultiva bergerak dibidang Water Treatment. Perusahaan ini menghasilkan beberapa produk yang dihasilkan oleh Galtiva yaitu *Biopure*, *Biomed*, *Helos* dan lainnya. Kantor pusat Galtiva beralamat di Jln. Hegarmanah No. 3 Bandung sedangkan kantor cabang beralamat di Jln. Gendol No. 6, Sleman D.I. Yogyakarta.

PT Gapura Akua Kultiva melihat fenomena akuakultur ini mengembangkan pendekatan teknologi baru, teknologi ramah lingkungan untuk mendukung budidaya perikanan berkelanjutan dimasa depan dengan mengelola kualitas air, mempromosikan pertumbuhan dan manajemen penyakit dalam budidaya udang. Teknologi ini didasarkan pada penerapan *microorganism* yang menguntungkan dan terdiri dari 3 asepek antara lain teknologi pengkondisian air, pengayaan nutrisi, dan kesehatan (pencegahan dan manajemen). Selain budidaya perairan PT Gapura Akua Kultiva melihat peluang di pabrik pengolahan air limbah. Aturan ketat tingkat amonia dalam air limbah dan kesulitan merendahkan amonia membuat PT Gapura Akua Kultiva tertantang untuk memecahkan masalah ini. Berdasarkan penelitian produk kami, bakteri *galtiva* dapat mendegradasi amonia dalam jumlah besar di air limbah, sehingga perusahaan dapat membantu industri untuk memecahkan masalah amonia dalam air limbah.

Adapun tujuan penelitian ini adalah 1). Untuk mengetahui proses pelaksanaan rekrutmen karyawan secara online di PT Gapura Akua Kultiva. 2). Untuk mengetahui kendala rekrutmen secara online di PT Gapura Akua Kultiva. 3). Untuk mengetahui manfaat rekrutmen secara online di PT Gapura Akua Kultiva.

II. Kajian Teori

Definisi Rekrutmen Online adalah penggunaan internet untuk menarik karyawan yang potensial ke dalam suatu organisasi, termasuk di dalamnya adalah penggunaan dari situs perusahaan itu sendiri, organisasi dan penggunaan papan pengumuman lowongan pekerjaan komersial secara online. (Parry dalam Purnomo: 2013)

Menurut Dysart dan Taylor dalam Nanda (2017) Rekrutmen Online memiliki definisi penerimaan kandidat karyawan baru yang sesuai dengan persyaratan melalui media elektronik yang terhubung secara online.

Holm dalam Atmoko (2012) mendefinisikan rekrutmen online sebagai proses dan kegiatan rekrutmen dengan menggunakan teknologi dan agen manusia, memfasilitasi kolaborasi antara waktu dan ruang yang bebas dan interaksi dengan tujuan untuk mengidentifikasi, menarik, dan pengaruh kandidat yang kompeten.

Berdasarkan ketiga pernyataan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa rekrutmen online adalah proses pencarian pelamar atau calon karyawan yang potensial dengan menggunakan teknologi internet yang tidak dibatasi oleh ruang dan waktu yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan menarik pelamar. Breauth & Starke dalam Atmoko (2017).

Menurut Holm dalam Atmoko (2017), perubahan utama dalam desain proses rekrutmen menggunakan rekrutmen online dengan proses rekrutmen tradisional berada di proses urutan tugas. Tidak seperti dalam perekrutan tradisional, pada online tugas berkomunikasi dengan pelamar dan memproses aplikasi yang masuk dilakukan secara bersamaan dengan tugas menarik pelamar. Salah satu tugas yang muncul dengan penggunaan rekrutmen online adalah memelihara situs web karir perusahaan.

Dimensi situs web perusahaan terbagi menjadi 3 dimensi, yaitu dimensi konten, dimensi kegunaan dan dimensi fitur tambahan. Istilah konten, dalam konteks rekrutmen, mengacu pada konfigurasi yang dipilih tentang informasi yang disampaikan melalui media rekrutmen. Kuantitas, fokus, dan *framing* tentang konten memiliki efek langsung pada daya tarik organisasi untuk pencari kerja (Cober, Brown, Levy, & Keeping dalam Atmoko :2017). Dimensi konten dibagi menjadi 3 kriteria, yaitu ketersediaan informasi, luasnya informasi, dan penyajian informasi.

Kriteria ketersediaan informasi berisikan informasi penting untuk menarik para pencari kerja. Terdapat 3 komponen pada kriteria ini, yaitu kompensasi, peluang perkembangan dan budaya organisasi. Luasnya informasi memberi tahu tentang pentingnya kuantitas konten atau informasi yang disajikan di situs web rekrutmen online perusahaan (Selden & Orenstein dalam Atmoko : 2017).

Adapun prinsip-prinsip rekrutmen menurut Chr. Jimmy L. Gaol adalah sebagai berikut: 1) Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai. Kesesuaian ini dapat dilihat melalui analisis pekerjaan, deskripsi pekerjaan, dan spesifikasi pekerjaan; 2) Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan *job* yang tersedia. Untuk mendapatkan hal tersebut perlu dilakukan adalah peramalan kebutuhan tenaga kerja, analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja (*work force analys*), biaya yang diperlukan diminimalkan. perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan, *fleksibilit*, pertimbangan-pertimbangan hukum.

Proses rekrutmen online Menurut Marwansyah (2012 :117) Proses rekrutmen online terdiri atas langkah-langkah iteratif berikut ini : identifikasi kebutuhan rekrutmen; penyerahan persyaratan jabatan; persetujuan persyaratan jabatan melalui job database; memposting pekerjaan ke Internet; pencarian job database secara online oleh pencari kerja; prapenyaringan atau evaluasi-diri secara online (*online prescreening / online self-assessment*); penyerahan lamaran oleh pelamar secara langsung ke database pelamar; pencarian database pelamar secara online untuk seleksi kandidat; evaluasi lamaran atau *resume* secara online; wawancara oleh *recruiter* atau manajer rekrutmen; penyaringan pra-penerimaan secara online; dan penawaran pekerjaan dan kontrak kerja.

Cappelli dalam Purnomo (2013) menjelaskan proses rekrutmen online dalam tiga langkah berikut : langkah pertama, menarik kandidat yaitu menggunakan reputasi organisasi, citra produk, teknologi online dan metode lain, untuk menarik sebanyak pelamar potensial sebanyak mungkin ke situs web organisasai. Disana organisasi dapat hadir. Langkah kedua, dalam proses ini menyortir pelamar,memperkerjakan cangggih, tes online standar untuk calon layar, dan untuk menampi kelompok pelamar ke nomor dikelola. Langkah ketiga, surat lamaran elektronik yang masuk perlu dikelola dengan cepat, menggunakan sistem manajemen mempekerjakan otomatis untuk mnghubungi calon yang paling diinginkan sangat cepat, sebelum mereka terentak oleh perusahaan lain.

Proses rekrutmen ini dimulai dengan identifikasi apakah pelamar berhak mengisi kekosongan yang ada dalam suatu perusahaan. Chapman & Webster dalam Purnomo (2013).

Alasan menggunakan rekrutmen online, Organisasi menggunakan rekrutmen online karena beberapa alasan Chapman & Webster dalam Purnomo (2017), yaitu : penghematan biaya, kemudahan dalam penggunaan bagi calon kandidat, kemudahan penggunaan bagi organisasi, meningkatkan kecepatan proses perekrutan, keberhasilan dalam menemukan kandidat.

Fungsi rekrutmen online menurut Gamage dalam Atmoko (2017) fungsi dari rekrutmen adalah untuk menyediakan organisasi dengan sebuah kelompok calon pekerja potensial yang memenuhi kualifikasi perusahaan.

Tujuan Rekrutmen Menurut Ambar TS (2009:171) mengemukakan bahwa tujuan rekrutmen memiliki rincian seperti berikut:1) Rekrutmen sebagai alat koordinasi sosial : Memberikan pertimbangan proposional kepada pihak yang perlu dilindungi. 2) Rekrutmen sebagai teknik untuk memaksimumkan efisiensi : dapat menjaring caon pegawai yan berkualitas yang dapat memenuhi tuntutan organisasi. 3) Rekrutmen sebagai strategi responsitas politik : Mengutamakan ketahanan dan keamanan sosial atau bila terjadi perubahan kebijakan politik.

Tujuan rekrutmen Menurut Rivai (2009:150) adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumbe, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dan yang terbaik.

Kendala – kendala yang terjadi pada saat rekrutmen dapat muncul dari organisasi, perekrut, dan lingkungan eksternal. Menurut Rachmawati (2008:85-90) Kendala-kendala dalam proses rekrutmen antara lain : 1) Karakteristik organisasi akan menentukan desain dan pelaksanaan sistem rekrutmen dalam organisasi. Karakteristik organisasi tercermin dari sistem nilai, norma dan budaya perusahaan, filosofi organisasi, visi dan misi organisasi, serta tujuan dan strategi organisasi; 2) Tujuan dan kebijakan organisasi. Tujuan organisasi adalah ingin mencapai penggunaan sumber daya yang efektif dan efisein. Efisiensi adalah kemampuan menggunakan sumber daya dengan benar dan membuang sumber daya yang tidak perlu. Sementara efektivitas banyak berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi, yaitu memperoleh keuntungan. Semakin dekat organisasi ke tujuannya, semakin efektif organisasi tersebut dalam mengendalikan program perekrutan karyawan; 3) Kondisi lingkungan eksternal. Kondisi lingkungan akan memengaruhi nasib organisasi secara keseluruhan. Karena sebagai suatu sistem, organisasi akan berinteraksi dengan lingkungannya. Apabila ingin bertahan hidup maka organisasi harus beradaptasi dengan lingkungannya. Apalagi dalam kapasitas penentuan pelaksanaan perekrutan tentunya kebiasaan organisasi akan melihat lingkungan sekitar organisasi. Kondisi lingkungan tersebut seperti kondisi ekonomi, politik, sosial budaya, konsumen, pemasok, pemerintah, pesaing, lembaga keuangan, kayawan, pemegang saham, dwan komisaris, faktor demografi, gaya hidup, teknologi, dan dimensi internasional; 4) Biaya rekrutmen. Biaya yang dibutuhkan dalam proses rekrutmen bisa cukup besar, yang mungkin tidak tersedia dalam anggaran

organisasi. Masalah biaya dapat menjadi kendala tersendiri bagi organisasi yang ingin memperbaharui tenaga kerja karena tuntutan pekerjaan. Ada alternatif baru bagi organisasi yang memiliki anggaran terbatas, tetapi ingin memperoleh pelamar-pelamar yang berkualitas dan andal, yaitu dengan melalui biro pencari tenaga kerja *online* atau bursa kerja *online* yang di Indonesia masih tergolong barang baru. Namun di negara maju sudah banyak perusahaan-perusahaan besar memanfaatkan jasa ini; 5) Kompensasi ini tidak bertindak sebagai perangsang atau insentif untuk menarik calon tenaga kerja. Besarnya kompensasi akan memengaruhi minat pelamar untuk menjadi karyawan pada sebuah organisasi. Besarnya kompensasi yang diperoleh secara individu juga akan membawa dampak benturan sosial dan budaya manakala kompensasi diberikan secara kerja tim; 6) Kebiasaan rekrutmen pada masa lalu yang dianggap sudah baku dan dilakukan berulang-ulang akan mampu meningkatkan keahlian serang perekrut dalam menilai calon karyawan sehingga proses perekrutan dapat berjalan lebih baik; 7) Pasar tenaga kerja. Sewaktu menarik tenaga kerja, manajemen harus memerhatikan keadaan pasar tenaga kerja. Dengan memahami kondisi pasar kerja, akan membantu manajemen untuk menasir penawaran tenaga kerja yang tersedia untuk diterima sebagai karyawan. Pasar tenaga kerja merupakan wilayah dimana penawaran dan permintaan bertemu dan memengaruhi terbentuknya harga tenaga kerja.

Adapun manfaat dari rekrutmen online ini Menurut Harris (2007), rekrutmen online dapat memberikan manfaat-manfaat seperti mudah menemukan calon pekerja potensial lebih interaktif, efektif, dan efisiensi.

III. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif, dengan menggunakan metode deskriptif, adapun unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Gapura Akua Kultiva, yang mana sumber data dalam penelitian ini adalah dokumen, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi langsung dan studi pustaka, jenis data untuk penelitian ini adalah primer dan sekunder.

IV. Hasil Dan Pembahasan

Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara langsung pada karyawan PT Gapura Akua Kultiva. Hasil penulis menemukan beberapa hal yang bisa diuraikan dari proses pelaksanaan rekrutmen karyawan secara online, kendala saat rekrutmen secara online, dan manfaat rekrutmen secara online di PT Gapura Akua Kultiva.

1. Proses pelaksanaan rekrutmen karyawan secara online

Proses rekrutmen secara online di perusahaan PT Gapura Akua Kultiva yaitu dengan menggunakan situs *website Jobstreet.co.id*. Dengan melalui situs website ini, perusahaan memberikan gambaran kualifikasi yang dibutuhkan mengenai kandidat calon karyawan yang diperlukan perusahaan. Proses rekrutmen yang dilakukan oleh PT Gapura Akua Kultiva diawali dengan posisi yang akan di rekrut misalnya menentukan lulusan dari jurusan Manajemen Pajak, Akutansi, Teknik Fisika, Teknik Industri, Ilmu Komputer, K3, Teknik Lingkungan, Psikologi, dan lain-lain sesuai posisi yang di perlukan, juga diperjelas dengan spesifikasi seperti persyaratan umum diantaranya pendidikan minimal D3 dan S1, minimal IPK, keahlian yang harus dimiliki, pengalaman bekerja.

Kandidat calon karyawan yang telah melamar melalui *website Jobstreet.co.id* dan telah memasukan CV pada perusahaan PT Gapura Akua Kultiva tersebut yang akan diproses penyeleksian untuk kemudian hanya kandidat calon karyawan yang memenuhi syarat kualifikasi yang selanjutnya akan dipanggil oleh perusahaan. Adapun tahap selanjutnya yang harus dipenuhi oleh calon karyawan tahap pertama seleksi administrasi, kedua seleksi kesehatan awal, ketiga seleksi psikologi, keempat seleksi wawancara dan terakhir kesehatan akhir.

Hasil dari proses yang telah menyeleksi kandidat calon karyawan akan dihubungi oleh pihak HRD untuk tahap selanjutnya mengenai jadwal wawancara dan tes. Setelah mendapatkan panggilan dan jadwal wawancara dan tes maka kandidat calon karyawan akan mengikuti semua alur prosedur. Kandidat calon karyawan yang diterima di PT Gapura Akua Kultiva adalah karyawan yang memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diperlukan.

Hasil penelitian ini sama menurut Cappelli (Purnomo :2013) menjelaskan proses rekrutmen online dalam tiga langkah berikut : langkah pertama, menarik kandidat yaitu menggunakan reputasi organisasi, citra produk, teknologi online dan metode lain, untuk menarik sebanyak pelamar potensial sebanyak mungkin ke situs web organisasai. Disana organisasi dapat hadir. Langkah kedua, dalam proses ini menyortir pelamar,memperkerjakan canggih, tes online standar untuk calon layar, dan untuk menampi kelompok pelamar ke nomor dikelola. Langkah ketiga, surat lamaran elektronik yang masuk perlu dikelola dengan cepat, menggunakan sistem manajemen mempekerjakan otomatis untuk mnghubungi calon yang paling diinginkan sangat cepat, sebelum mereka terentak oleh perusahaan lain.

2. Kendala rekrutmen online

Kendala yang dihadapi oleh perusahaan PT Gapura Akua Kultiva dengan rekrutmen secara online adalah penyampaian informasi dari perusahaan ke kandidat calon karyawan melalui email dirasa kurang efektif, karena terkadang banyak kandidat calon karyawan yang tidak mengetahui informasi mengenai jadwal tes dan status lulus atau tidak dari calon karyawan tersebut. Hal ini dikarenakan email dari calon karyawan tidak selalu aktif setiap saat dan terkadang tertumpuk dengan email-email lain. Kendala lainnya sulit mendapatkan calon karyawan yang sesuai. Karena HRD akan sulit untuk mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan kriteria perusahaan. Beban dari HRD nya pun dapat bertambah jika sumber daya manusia dari divisi yang dibutuhkan terlampaui sedikit. Kendala selanjutnya yaitu Kesulitannya dalam mendata calon karyawan. Dalam melakukan rekrutmen karyawan, sudah tentu perusahaan membutuhkan data-data karyawan yang bersifat umum maupun personal. Dari data-data karyawan, perusahaan dapat menentukan calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan. Namun, data tersebut memiliki informasi-informasi yang cukup banyak untuk diterima suatu perusahaan. HRD di PT Gapura Akua Kultiva harus meluangkan cukup banyak waktu untuk melakukan hal ini. Kerena calon karyawan yang masuk secara online tidak dapat dibatasi jumlahnya. Begitupun dengan koneksi jaringan internet jika semakin banyak email yang masuk koneksi internetpun sedikit terganggu.

Adapun kendala lainnya adalah kondisi lingkungan eksternal yang sangat mempengaruhi lingkungan organisasi dimana tempat perusahaan berada sangatlah berpengaruh bagi kelangsungan hidup perusahaan tersebut apakah perusahaan dapat bertahan atau tidak. Kondisi tempat perusahaan itu berada harus sesuai dengan keadaan saat itu dan jarak yang ditempuh pun sesuai dengan karyawan agar lebih efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaannya.

Hasil penelitian sesuai dengan kajian teori yang dilakukan oleh Rachmawati (2008) yaitu tentang kendala dalam proses rekrutmen salah satunya karakteristik organisasi, tujuan dan kebijakan organisasi, dan kondisi lingkungan eksternal dimana spesifikasi harus sesuai dengan kebijakan dari organisasi tersebut, sehingga proses *filtrasi* harus dilakukan secara efektif dan efisien.

3. Manfaat rekrutmen online

Manfaat rekrutmen online di PT Gapura Akua Kultiva yaitu Company branding dimana kandidat yang akan melamar mendapatkan informasi lengkap melalui halaman perusahaan secara detail sehingga membantunya dalam proses interview lanjutan. Mempermudah resume search untuk posisi yang sulit. Seperti bagian laboratorium. Benefit untuk karyawan ditampilkan sehingga dapat menarik kandidat yang lebih sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Serta dengan adanya lokasi perusahaan PT Gapura Akua Kultiva. Prosesnya tidak menghabiskan waktu dengan kata lain service *excellent* nya baik. *Source* kandidat yang banyak dan sesuai. dengan kualifikasi.

Disisi lain manfaat rekrutmen online mudah menemukan calon pekerja potensial lebih interaktif, efektif, dan efisiensi. Seperti lamaran yang dikirim oleh calon karyawan dalam hitungan detik, menerima pemberitahuan otomatis melalui email, informasi yang sesuai dengan CV calon karyawan juga dapat diterima secara cepat serta memudahkan bagi calon pelamar dalam segi waktu dan biaya. Tidak semua calon pelamar bisa menggunakan pemanfaatan email dari pembuatan email ada beberapa orang tidak mudah memahaminya. Tetapi ada juga orang yang memahaminya dan mempermudah bagi mereka untuk memanfaatkan email untuk melamar secara online.

Bagi perusahaan tidak perlu harus mengumpulkan dokumen surat lamaran, karena akan membuat tempat untuk menyimpan lamaran lebih sulit untuk disimpan. Sehingga akan mempersulit bagi HRD untuk membuka dan memilih calon karyawan yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Untuk di PT Gapura Akua Kultiva sendiri, dilakukannya proses rekrutmen secara online yaitu untuk mempermudah penyimpanan data calon pelamar dan juga untuk mempermudah proses rekrutmen sesuai dengan standar dan aturan perusahaan. Terlebih perusahaan melibatkan user untuk proses seleksi CV nya. Calon karyawan yang di dapat pun harus memiliki kompetensi yang baik dan berkualitas bagi perusahaan. Karena teknologi semakin canggih maka citra perusahaan akan lebih maju. Tidak hanya itu, biaya yang sangat murah cukup dengan soft copy yang dikirim melalui email perusahaan, dan calon karyawan pun tidak harus datang ke perusahaan. Misalnya jika calon karyawan melamar secara langsung, mereka harus membeli map dan fotocopy semua dokumen persyaratan yang dibutuhkan akan tetapi jika calon karyawan melamar secara online cukup dengan *scan* semua dokumen persyaratan yang dibutuhkan . Jaman semakin canggih semakin maju sekarang serba online karena untuk mensejahterakan calon pelamar sekaligus membawa nama baik bagi perusahaan tersebut. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa manfaat rekrutmen online dari perusahaan sesuai dengan teori yang ada.

Hasil wawancara diatas sesuai dengan kajian teori Menurut Harris (2007) bahwa rekrutmen online dapat memberikan manfaat-manfaat seperti mudah menemukan calon pekerja potensial lebih interaktif, efektif, dan efisiensi.

V. Penutup

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, maka kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah dalam melakukan perekrutan secara online perusahaan PT Gapura Akua Kultiva, melakukan proses perekrutan eksternal dengan memanfaatkan *website* untuk para pencari kerja seperti *Jobstreet.co.id*. CV yang masuk ke akun *Jobstreet.co.id*, perusahaan akan memproses calon karyawan sesuai dengan kualifikasi yang terdaftar pada situs. Dan jika calon karyawan lulus dalam semua tes dan seleksi, maka calon karyawan yang diterima di PT Gapura Akua Kultiva adalah karyawan yang memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam proses rekrutmen online juga terdapat beberapa kendala yang terjadi pada saat rekrutmen secara online di PT Gapura Akua Kultiva yaitu penyampaian informasi dari perusahaan ke calon karyawan melalui email dirasa kurang efektif, terkadang banyak calon karyawan yang tidak mengetahui informasi mengenai jadwal tes dan status lulus atau tidak dari calon karyawan tersebut. Dan juga jumlah calon karyawan yang melebihi kapasitas sehingga proses filtrasi memerlukan lebih banyak tenaga. Adapun kendala lainnya adalah kondisi lingkungan eksternal yang sangat mempengaruhi lingkungan organisasi dimana tempat perusahaan berada sangatlah berpengaruh bagi kelangsungan hidup perusahaan. Adapun manfaat dari rekrutmen online mudah menemukan calon pekerja potensial lebih interaktif, efektif, dan efisiensi. Serta memudahkan bagi calon pelamar dalam segi waktu dan biaya. Tidak semua calon pelamar bisa menggunakan pemanfaatan *email* dari pembuatan *email* ada beberapa orang tidak mudah memahaminya. Tetapi ada juga orang yang memahaminya dan mempermudah bagi mereka untuk memanfaatkan *email* untuk melamar secara online. Maka untuk melakukan proses rekrutmen online perusahaan kecil maupun besar banyak melakukan proses rekrutmen secara online bukan hanya dari segi waktu dan biaya tetapi lebih mempertimbangan hal sisi lainnya.

Saran yang diberikan dalam penelitian ini yaitu dalam melakukan perekrutan karyawan secara online hendaknya perusahaan berusaha dengan melakukan proses rekrutmen yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan tersebut, dengan menggunakan proses seleksi karyawan pada website resmi perusahaan. agar perusahaan mendapatkan karyawan yang berkualitas dan kompeten sehingga PT Gapura Akua Kultiva menjadi lebih unggul dalam sumber daya manusia. Jika perusahaan memakai website resmi, maka perusahaan tersebut akan lebih efektif dan efisien dalam melakukan proses rekrutmen dan tidak hanya itu saja perusahaan akan lebih maju dalam hal teknologi masa kini, karena tidak semua perusahaan sudah melakukan proses rekrutmen secara online. Citra perusahaan pun akan maju karena sudah menggunakan teknologi yang canggih. Semakin kesini teknologi semakin maju, jika ketinggalan maka citra perusahaan pun akan semakin turun.

Daftar Pustaka

- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rodiah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.2009
- Atmoko Freddy Kurniawan, 2017, *Pemakaian Rekrutmen Online Di Indonesia Pada Perusahaan Perusahaan Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia*, vol. 5 no. 3
- Chr. Jimmy L. Gaol. 2014. *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :PT Grasindo Anggota Ikapi.
- Gat dan Sandy Kosasi, 2014, *Pengembangan Aplikasi E-Recruitment Dalam Perekrutan Karyawan*, jurnal Eksplora Informatika Vol. 3, No 2, Maret 2014.
- Handry Pranowo. 2014 Survei: Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Perekrutan Karyawan. Melalui <https://www.kompasiana.com/>
- Marwansyah, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung : Alfabeta
- Nanda Kukul Dwi dan Prasetya Arik, 2017, *Efektifitas Penerapan Metode Rekrutmen Online (E-Rekrutmen) (Studi Pada PT Industri Kereta Api (INKA)- JAWA TIMUR)*, Jurnal Adminitrasi Bisnis vol. 53 no. 1 Desember 2017.
- Purnomo Tommy Septian, 2013, *Rekrutment Online (E-Rekrutment) Sebagai Suatu Inovasi Dalam Perekrutan Perusahaan*, jurnal JIBEKA Vol. 7 No. 3 Agustus 2013.
- Rachmawati, Ike Kusdyah.2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Andi
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.