

RECRUITMENT MANAGEMENT AND SELECTION OF EMPLOYEES ON ONLINE BUSINESS

Pengelolaan Rekrutmen Dan Seleksi Pegawai Pada Bisnis Online

Ahmad Mardalis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Email: Ahmad.Mardalis@ums.ac.id

Muhammad Bramastra Putra W

Universitas Muhammadiyah Surakarta

ABSTRACT

Online business is growing increasingly fast and expanding. The characteristics of online business are different from conventional businesses, so management is different. The purpose of this study was to describe the management of human resources related to recruitment and selection in an online business, namely "Go-jek". This study uses descriptive qualitative methods, namely research directed to observe the symptoms, facts or events accurately and systematically about the properties of objects and subject of research and analyze the truth based on the data obtained. For data collection, interview and documentation techniques are used. The discussion was analyzed using interpretation through interviews. The informants in this study consisted of 5 people, where all informants were Go-jek Solo Raya drivers. The results showed that the recruitment and compensation implementation of Go-jek Solo Raya had gone well. Recruitment is carried out with the following stages: First, Spreading recruitment announcements. Second, verification and notification via SMS. Third, review incoming applications. Whereas the selection conducted by Go-jek Solo Raya is not yet effective because the selection is only to verify the requirements file that has been carried by the prospective driver. Therefore, to get a more reliable and capable driver, Go-jek managers need to find information from other sources such as social media to find out the attitudes and behavior of prospective drivers.

Keywords: *Recruitment, Selection, online business.*

ABSTRAKSI

Bisnis online semakin hari tumbuh semakin cepat dan semakin meluas. Karakteristik bisnis online berbeda dengan bisnis konvensional, sehingga pengelolaannya berbeda. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pengelolaan Sumber daya manusia yang terkait rekrutmen dan seleksi pada salah satu bisnis Online, yaitu "Go-jek". Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang diarahkan untuk mengamati gejala-gejala, fakta-fakta ataupun kejadian-kejadian secara akurat dan sistematis mengenai sifat-sifat objek dan subjek penelitian serta menganalisa kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh. Untuk pengumpulan data digunakan teknik wawancara dan dokumentasi. Pembahasannya dianalisis menggunakan interpretasi melalui hasil wawancara. Informan

dalam penelitian ini terdiri dari 5 orang, dimana semua informan merupakan driver Go-jek Solo Raya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan rekrutmen dan kompensasi pada Go-jek Solo Raya sudah berjalan dengan baik. Rekrutmen dilakukan dengan tahapan sebagai berikut: Pertama, Menyebarkan pengumuman rekrutmen. Kedua, verifikasi dan pemberitahuan melalui SMS. Ketiga, meninjau lamaran yang masuk. Sedangkan untuk seleksi yang dilakukan oleh Go-jek Solo Raya adalah belum efektif karena seleksi yang dilakukan hanya memverifikasi berkas persyaratan yang telah dibawa oleh calon driver saja. Oleh sebab itu untuk mendapatkan driver yang lebih handal dan kapabel para pengelola Go-jek perlu mencari informasi dari sumber lain seperti media sosial untuk mengetahui sikap dan perilaku para calon driver.

Kata Kunci: Rekrutmen; Seleksi; Bisnis Online

A. LATAR BELAKANG

Dewasa ini, bisnis online di seluruh negara sedang mengalami pertumbuhan dan perkembangan sangat pesat. Maraknya bisnis berbasis online saat ini merupakan fenomena dalam dunia perbisnisan di Indonesia. Begitu juga dengan Go-jek, perusahaan berbasis online yang bergerak di bidang jasa transportasi yang menjadi booming saat ini.

Transportasi merupakan sebuah sarana yang sangat penting bagi sebagian besar masyarakat Indonesia. Transportasi dirasa sebagai penunjang dalam berbagai aspek dalam kehidupan sehari-hari. Dengan adanya transportasi orang dapat dengan mudah bepergian kemana saja dalam jarak dekat maupun jauh. Kebutuhan akan sarana transportasi di Indonesia sangatlah tinggi. Terbukti dengan adanya ketergantungan akan alat transportasi yang sangat mudah untuk didapatkan ataupun ditemui.

Para pelanggan sekarang ini sangat dimudahkan dengan kemajuan sarana transportasi ini terutama dalam pemesanannya. Dimanapun dan kapanpun juga secara cepat dan real time, pelanggan dapat dengan mudah melakukan mobilisasi kemanapun dengan memiliki aplikasi ini (Anindhita dkk, 2016). Oleh karena itu, terdapat pemikiran ataupun inovasi untuk mendirikan perusahaan transportasi berbasis aplikasi atau yang biasa kita sebut dengan transportasi online.

Ketergantungan serta gaya hidup yang serba instan bagi orang yang tinggal di perkotaan membuat perkembangan transportasi online semakin pesat. Dengan adanya smartphone dan android, dapat memudahkan orang dalam mengakses aplikasi berbasis online untuk memesan transportasi. Inovasi ini diciptakan untuk memberikan keuntungan kepada pengguna transportasi online. Transportasi online yang dibahas disini adalah Go-Jek.

Penelitian Gustina (2012) yang bertujuan untuk mengetahui proses perekrutan karyawan di Hotel Pangeran Pekanbaru serta untuk menelaah kebijaksanaan perusahaan dalam merekrut karyawan. Hasil penelitian menyebutkan bahwa rekrutmen karyawan pada Hotel Pangeran Pekanbaru kurang efektif. Hal ini terlihat dari perencanaan tenaga kerja, analisis jabatan, dan metode rekrutmen yang belum terealisasi dengan baik.

Penelitian ini menarik dan penting, karena diharapkan dapat mengungkap proses rekrutmen, seleksi dan kompensasi yang dilakukan oleh Go-jek Solo Raya. Sehingga tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan dan menganalisis proses rekrutmen dan seleksi pada bisnis online Go-jek Solo Raya

B. TINJAUAN PUSTAKA

Rekrutmen adalah salah satu langkah dalam pengelolaan sumber daya manusia terkait dengan jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Pada dasarnya, rekrutmen adalah usaha untuk mengisi lowongan pekerjaan atau jabatan di lingkungan suatu institusi atau organisasi. Lazimnya, terdapat dua sumber tenaga kerja yakni sumber dari dalam (internal) organisasi dan dari luar (eksternal) organisasi. Penarikan (rekrutmen) pegawai didefinisikan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh pihak pengelola suatu organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui berbagai langkah yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, serta orientasi tenaga kerja. (Potale, dkk 2016).

Biasanya ada empat tahapan yang dilalui perusahaan dalam proses rekrutmen menurut Pahlevi dalam Suwatno & Priansa (2011:68), yaitu: Memastikan posisi yang perlu diisi melalui perekrutan, mereview dan memperbarui uraian pekerjaan, dan spesifikasi untuk posisi tersebut, mengidentifikasi kemungkinan sumber-sumber pelamar yang memenuhi syarat, serta memilih cara komunikasi yang dianggap paling efektif agar menarik pelamar yang memenuhi syarat.

Menurut Yovita dalam Wahjono (2015), proses seleksi dimulai setelah proses perekrutan selesai, dimana diperoleh beberapa pelamar yang memenuhi persyaratan. Akhir dari proses seleksi adalah keputusan penerimaan karyawan. Proses seleksi dianggap sebagai pusat kegiatan MSDM. Karena, jika seleksi dilaksanakan dengan baik maka akan didapatkan tenaga kerja handal, sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam hal jumlah, mutu dan waktu, sehingga kegiatan-kegiatannya perusahaan diharapkan dapat berjalan dengan baik dan tujuan, visi dan misi perusahaan bias tercapai. Seleksi merupakan kunci sukses suatu organisasi.

Setelah rekrutmen selesai, maka dilanjutkan dengan seleksi yang tahapannya adalah sebagai berikut: Menerima lamaran kerja, wawancara pendahuluan, tes psikologi, pemeriksaan referensi, wawancara seleksi, persetujuan atasan langsung, pemeriksaan kesehatan, induksi atau orientasi (Ibrahim dalam Bangun 2012:194)

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan desain deskriptif, yaitu penelitian yang memberi gambaran secara cermat mengenai individu atau kelompok tertentu tentang keadaan dan gejala yang terjadi (Koentjaraningrat, 1993:89).

Sampel Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik snowball sampling peneliti sebelumnya hanya memilih satu informan yaitu teman peneliti yang menjadi driver Go-jek Solo Raya. Kemudian karena kebutuhan informasi yang dirasa masih kurang, peneliti kemudian dikenalkan oleh rekan dari informan peneliti dan berlanjut sampai dengan informan ke-5 peneliti.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini dikumpulkan dari hasil wawancara, dokumentasi, dan gabungan/triangulasi. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara dokumentasi, dan wawancara.

Sumber dalam Penelitian.

Data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subjek yang dapat dipercaya, yakni subjek penelitian atau informan yang berkenaan dengan variabel yang diteliti atau data yang diperoleh dari responden secara langsung (Arikunto, 2010:22). Data primer yang didapatkan dalam penelitian ini bersumber dari informan yang terdiri dari 5 orang, dimana semua informan merupakan driver Go-jek Solo Raya

Teknik Analisis Data

Untuk analisis data, digunakan teknik verbatim dimana peneliti mendengarkan wawancara tersebut lalu menulis dan mengetik dari setiap kata yang diucapkan oleh informan ke dalam transkrip

D. HASIL

Proses rekrutmen dan seleksi pada Go-jek Solo Raya dilakukan dengan berbagai tahapan diantaranya: membuat pengumuman rekrutmen, verifikasi lebih lanjut kemudian pemberitahuan melalui SMS kepada driver-nya, meninjau lamaran yang masuk, dan yang terakhir yaitu screening. Jika digambarkan lebih jelasnya yaitu sebagai berikut:

1. Membuat pengumuman rekrutmen

PT GO-JEK Indonesia membuat pengumuman melalui berbagai cara. Diantaranya memanfaatkan berbagai media. Contohnya kabar yang diedarkan melalui sosial media maupun dari media masa seperti koran. Go-jek memberikan informasi kepada masyarakat luas mengenai adanya rekrutmen atau lowongan pekerjaan.

2. Verifikasi dan pemberitahuan melalui SMS

Calon driver bisa mengikuti berbagai cara yang ditentukan untuk melamar pekerjaan menjadi mitra Go-jek. Yaitu dengan cara online maupun dengan SMS. Setelah melakukan pendaftaran, calon driver harus menunggu selang waktu kurang lebih satu minggu setelah itu calon driver akan mendapat pemberitahuan melalui SMS yang isinya mengharapkan calon

driver untuk datang di kantor Go-jek pada saat yang ditentukan dan membawa syarat-syarat yang harus dipenuhi.

3. Meninjau lamaran yang masuk

Saat calon driver datang ke kantor Go-jek, calon driver harus menunjukkan SMS pemberitahuan yang masuk. Setelah itu ada pengecekan pertama syarat-syarat yang telah ditentukan supaya bisa masuk ke tahap selanjutnya.

4. Penyampaian Hasil Mengenai Seleksi pada Go-jek Solo Raya

Pihak Go-jek Solo Raya hanya melakukan proses pertama yaitu menerima lamaran kerja dimana berkas-berkas yang telah dikumpulkan lalu diverifikasi keasliannya, setelah itu calon karyawan bisa langsung mendapatkan pekerjaannya. Tidak ada wawancara, tes psikologi, pemeriksaan seleksi dan lainnya.

E. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis tersebut diatas yang telah diuraikan maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut: Pertama, Sesuai dengan data yang diperoleh peneliti, pelaksanaan rekrutmen pada Go-jek Solo raya sudah memenuhi persyaratan dan sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh beberapa pakar. Dimana pihak Go-jek Solo raya sudah melaksanakan membuat pengumuman rekrutmen, verifikasi dan pemberitahuan melalui SMS, dan meninjau lamaran yang masuk.

Kedua, Proses seleksi yang dilakukan oleh Go-jek Solo raya tidak sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh teori dan para ahli. Gojek Solo Raya hanya menyeleksi dengan melakukan pengecekan dokumen atau syarat yang telah ditentukan. Kemudian para calon driver langsung bisa tanda tangan kontrak kerja dan mendapatkan atribut berupa helm dan jaket. Selanjutnya driver langsung bisa bekerja.

Kepada pihak Go-jek Solo raya disarankan untuk lebih ditingkatkan lagi dalam melakukan seleksi calon driver. Karena sekarang ini banyak kasus yang menyangkut driver Go-jek dari mulai penggunaan tuyul, penjualan akun, sampai penganiyayan dan pelecehan yang dilakukan oleh oknum yang mengaku sebagai driver Go-jek. Mungkin dengan menyeleksi calon driver dengan detail dan seksama akan sedikit mengurangi permasalahan yang terjadi pada kasus yang melibatkan driver Go-jek.

Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya aktivitas dalam penelitian hendaknya diperluas cakupannya dengan cara mengubah atau menambahkan variabel sebagai contoh yaitu dengan meneliti kinerja driver Go-jek atau menganalisis efektivitas Go-jek sebagai sarana transportasi online agar bisa mendapatkan hasil yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Anindhita, Wiratri, Melisa Arisanty, dan Devie Rahmawati. (2016). *Analisis Penerapan Teknologi Komunikasi Tepat Guna Pada Bisnis Transportasi Ojek Online* (Studi pada Bisnis Gojek dan Grab Bike dalam Penggunaan Teknologi Komuniiasi Tepat Guna untuk Mengembangkan Bisnis Transportasi). Prosiding Seminar Nasional INDOCOMPAC.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Gustina, Harni. (2013). *Analisis Proses Rekrutmen Karyawan Pada Hotel Pangeran Pekanbaru, Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*.
- Koentjaraningrat. (1993). *Metode-metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Pahlevi, Rizal. (2013). *Analisis Efektifitas Proses Rekrutmen Dan Seleksi Dalam Memenuhi Kebutuhan Sumber Daya Manusia Pt. Teknologi Riset Global Investama Jakarta* (Periode Januari 2013 – Desember 2013).
- Renaldo, Potale Billy, Viktor Lengkong dan Silcyljeova Moniharapon. (2016). Pengaruh Roses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulutgo, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Volume 16, No. 04, 2016.
- Sari, Evi Liana. (2015). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Ryan Jaya Persada. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Volume 4, Nomor 12, Desember 2015.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- T.Yovita, Marcella dan Roy Setiawan. (2016). Studi Deskriptif Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Pt. Darma Mindra Prasetyo Surabaya. *Jurnal Agora* Vol. 4 No. 2.