

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERPERAN DALAM PELAKSANAAN *E-RECRUITMENT* PADA PT.CIPTA ANEKA SELERA

Widhayani Puri S¹, Utama Wisnu W.²
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2}
widhayani@unipasby.ac.id¹

ABSTRAK

Memilih tenaga kerja yang berkualitas adalah suatu kegiatan yang membutuhkan waktu, tenaga, dan biaya yang sangat besar. Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan untuk dapat menentukan proses rekrutmen seefisien dan efektif mungkin. Menggunakan teknologi merupakan salah satu cara yang diyakini dapat meningkatkan jumlah pelamar serta menekan biaya dan waktu. Inilah yang menjadi alasan bagi perusahaan untuk beralih dari rekrutmen konvensional menjadi rekrutmen online atau *E-recruitment*. PT. Cipta Aneka Selera merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang *food frenchise* yang saat ini sedang menerapkan *E-recruitment*. Dalam pelaksanaan *E-recruitment*, terdapat beberapa hambatan yang seringkali ditemui oleh perusahaan salah satunya adalah banyaknya calon pelamar yang mendaftar sehingga membutuhkan waktu yang lebih lama bagi tim rekrutmen untuk melakukan seleksi administrasi. Hal ini tentu saja menjadi tantangan bagi perusahaan untuk dapat memperbaiki strategi *E-recruitment* yang mereka terapkan. Terkait dengan *E-recruitment*, terdapat beberapa faktor yang diketahui memiliki peranan dalam pelaksanaan *E-recruitment* yakni Metode, Sistem Teknologi, dan Sumber Daya Manusia. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang berperan dalam pelaksanaan *E-recruitment* yang dilakukan oleh PT.Cipta Aneka Selera. Penelitian ini menggunakan metode Kualitatif Deskriptif dimana data diperoleh dengan cara melakukan wawancara dengan *key informan* yakni manajer dan pegawai pada department Sumber Daya Manusia PT. CAS yang terjun langsung dalam pelaksanaan *E-Recruitment*.

Kata kunci: *E-recruitment*, Metode rekrutmen, Strategi rekrutmen, Tenaga Kerja, Manajemen Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT

Selecting a qualified workforce is an activity that sometime requires a very large amount of time, effort, and cost. Therefore, it is important for companies to be able to determine the recruitment process as efficiently and effectively as possible. Using technology is one of methods that is believed could increase the number of applicants, reduce costs and also time. This might be the reason why companies shifted their recruitment method from conventional to online recruitment or E-recruitment. PT. Cipta Aneka Selera is one of the companies focused in food frenchise business which is currently implementing E-recruitment. In the implementation of E-recruitment, there are several obstacles that are often encountered by companies, one of which is the large number of applicants who register so that it needs a longer time for the recruitment team to conduct administrative selection. This, would definitely become a challenge to companies to improve the E-recruitment strategy they implement. Regarding E-recruitment, there are several factors that are known play a role in the implementation of E-recruitment, namely Methods, Technology Systems, and Human Resource. The aims of this study was to analyze the factors that play a role in the implementation of E-recruitment by PT. Cipta Aneka Selera. This study was used Descriptive Qualitative method where data is obtained from interview with key informants both Manager and Employees at the Human Resource Department of PT. CAS that is directly involved in the implementation of E-recruitment.

Keywords: *E-recruitment, Recruitment Methods, Recruitment Strategies, Workforce, Huma Resource Management.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Salah satu sumber daya yang memiliki peranan sangat penting bagi perusahaan adalah pegawai. Pegawai bertugas untuk mengelola ataupun menggerakkan sumber daya lainnya. Peran pegawai adalah meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan dalam menjalankan kegiatan produksi maupun operasionalnya. Oleh sebab itu, penting hal nya bagi perusahaan untuk memiliki perencanaan pegawai dan strategi *recruitment* yang tepat dan baik sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan perusahaan (Nanda, KD. 2017).

Menurut Ruki (2006:144), kegiatan *recruitment* merupakan proses mencari serta menumbuhkan ketertarikan pelamar yang memenuhi syarat, untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu yang kosong dalam perusahaan, yang sebelumnya teridentifikasi melalui perencanaan sumber daya manusia. Selanjutnya, pemilihan metode *recruitment* juga tidak kalah pentingnya untuk dipertimbangkan mengingat biaya yang akan digunakan dalam proses tersebut. Selain efisiensi biaya, perusahaan harus dapat dengan bijak memilih metode yang tidak hanya menarik tapi juga mudah digunakan oleh para calon pelamar.

Terdapat beberapa macam metode *recruitment* yang seringkali digunakan oleh perusahaan seperti *Job fair* dan *Posting*, serta iklan dalam perusahaan, rekomendasi dari pegawai, kerjasama dengan perguruan tinggi, dan sebagainya. Namun, seiring dengan perkembangan jaman, banyak perusahaan mulai menerapkan *E-recruitment* atau perekrutan kerja melalui media internet saat ini. Diketahui bahwa Sistem informasi Elektronik (internet) mengalami peningkatan penggunaan di dalam ranah

manajemen perusahaan khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.

Menurut Salehi (2009), internet telah menjadi komponen yang sangat penting dan faktor yang kuat di dalam strategi dan pengembangan bisnis. Banyaknya perusahaan menggunakan sistem *online* tersebut adalah karena mereka percaya bahwa dibandingkan *recruitment* tradisional, *E-recruiting* merupakan cara yang lebih digemari untuk menemukan para calon pekerja yang memiliki bakat dan kemampuan yang baik (Ghazawwi, K.et al., 2014).

Selain itu, diketahui bahwa beberapa alasan penggunaan *E-recruitment* adalah untuk menghemat anggaran, nama perusahaan dapat lebih mudah dikenal, serta meningkatkan peluang untuk mendapatkan calon pegawai yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan (Juwita, 2013).

Terkait *E-recruitment*, terdapat beberapa macam metode yang digunakan dalam proses rekrutmen yakni antara lain penggunaan *website* perusahaan, papan pekerjaan online, media sosial, rekrutmen melalui handphone (whatsapp, line, dan sebagainya), dan media massa online (koran online, radio online) (Zaheera, et al., 2015). Selain media *platform*, *E-recruitment* juga membutuhkan sistem teknologi yang baik dan memadai yakni antara lain *software* yang dapat melakukan seleksi secara otomatis berdasarkan data dan informasi pelamar yang disimpan (Chapman & Webster, 2003; Wang, et al., 2013), sistem *E-Recruitment* yang sederhana agar proses atau tahapan seleksi dapat dilakukan dengan lebih cepat (Gopalia, A, 2011), serta kuota *software* dengan kapasitas besar dan kecepatan internet yang baik agar dapat menampung jumlah pendaftar yang sangat banyak.

Selain metode dan teknologi, sumber daya manusia yang mumpuni juga dibutuhkan untuk menangani proses *E-recruitment* secara keseluruhan serta mengatasi adanya permasalahan dalam sistem selama proses rekrutmen. Saat ini, telah banyak perusahaan menerapkan *E-recruitment* sebagai metode dalam proses rekrutmen mereka dan PT. Cipta Aneka Selera (CAS) adalah salah satu yang memilih untuk menggunakan *E-recruitment*. PT. CAS adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang *Franchise* makanan *fast food* khususnya *fried chicken*. Hadir sejak tahun 2011, PT. CAS hadir dalam dua konsep yakni Resto dan Booth. Saat ini PT. CAS telah berkembang hingga 1.800 cabang yang terdapat di seluruh Indonesia mulai dari Jawa, Sumatera, Kalimantan, Bali, Nusa Tenggara, hingga Sulawesi. Beberapa produk franchise yang dikeluarkan oleh PT. CAS yakni BFC Booth, BFC Duo, C'Bezt *Fried Chicken* dan yang terbaru adalah AA Raffi *Fried Chicken*.

Seiring berkembangnya PT CAS, kebutuhan akan pegawai juga mengalami kenaikan yang signifikan. Hal ini tentu saja menuntut PT CAS untuk dapat menerapkan strategi yang lebih baik di dalam penggunaan *E-recruitment* agar proses rekrutmen dapat berjalan dan memberikan hasil yang optimal. Dengan adanya hal tersebut penting adanya bagi perusahaan untuk mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan efisiensi dan hasil dari pelaksanaan *E-recruitment*. Berdasarkan penjelasan latar belakang tersebut, peneliti berinisiatif untuk melakukan penelitian berjudul **“Analisis faktor-faktor yang berperan dalam pelaksanaan *E-recruitment* pada PT. Cipta Aneka Selera”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana peranan metode rekrutmen dalam pelaksanaan *E-recruitment* pada PT. CAS ?
2. Bagaimana peranan sistem teknologi perusahaan dalam pelaksanaan *E-recruitment* pada PT. CAS ?
3. Bagaimana peranan Sumber Daya Manusia dalam pelaksanaan *E-recruitment* pada PT. CAS ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana peranan metode rekrutmen dalam pelaksanaan *E-recruitment* pada PT. CAS.
2. Untuk mengetahui bagaimana sistem teknologi perusahaan dalam pelaksanaan *E-recruitment* pada PT. CAS.
3. Untuk mengetahui bagaimana peranan Sumber Daya Manusia dalam pelaksanaan *E-recruitment* pada PT. CAS.

TELAAH PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

1. Ghazzawi, K. dan Accoume, A (2014) yaitu dengan judul *“Critical Success Factor of the E-recruitment System”*.
2. Nanda, K.D (2017) dengan judul *“Efektifitas Penerapan Metode Rekrutmen Online (E-recruitment) (Studi pada PT. Industri Kereta Api (INKA)- Jawa Timur)”*.
3. Zaheera, K.M. et al. (2017) dengan judul *“E-Recruitment : Criteria for Its Effectiveness and Modern Trends”*.

LANDASAN TEORI

Rekrutmen

Menurut Mondy (2008:132), rekrutmen adalah proses menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak untuk mengisi lowongan pekerjaan dalam suatu perusahaan. Kebijakan terkait penarikan tenaga kerja harus mencerminkan suatu sikap yang positif di pihak perusahaan agar dapat memikat calon tenaga kerja atau pelamar yang cakap untuk dipekerjakan (Manullang, 2001:7). Selain itu, Ruki (2006:144) berpendapat bahwa syarat dalam rekrutmen sebelumnya harus sudah diidentifikasi dalam perencanaan Sumber Daya Manusia, Hal ini bertujuan agar tenaga kerja yang diperoleh dapat tepat mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara optimal (Martoyo, 2007:19).

E-recruitment

E-recruitment adalah suatu proses penerimaan calon pegawai yang sesuai dengan persyaratan dengan menggunakan media elektronik yang terhubung secara *online* (Taylor, 2011). Pendapat lain menyatakan bahwa *E-recruitment* adalah proses menarik karyawan yang potensial kedalam suatu perusahaan atau organisasi dengan menggunakan internet, termasuk di dalamnya penggunaan situs perusahaan terkait, serta papan pengumuman lowongan pekerjaan komersial secara daring (Parry, 2006). Menurut Galanaki (2002), *E-recruitment* adalah proses *online recruitment* yang memberikan kesempatan kepada pelamar untuk mengirimkan *Curriculum Vitae* (CV) mereka secara elektronik, baik melalui email ataupun beberapa format elektronik lainnya, dan mengacu pada

posting lowongan pekerjaan yang ada di situ atau web perusahaan ataupun vendor rekrutmen *online*.

Metode *E-recruitment*

Terdapat beberapa metode yang dapat dipilih dan diterapkan oleh perusahaan dalam pelaksanaan *E-recruitment*. Metode rekrutmen akan berpengaruh dalam keberhasilan proses *E-recruitment* dalam mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas secara efektif dan efisien. Berikut adalah beberapa metode *E-recruitment* yang dapat diterapkan oleh perusahaan :

a. *Website perusahaan*

Website perusahaan merupakan strategi yang paling utama dalam proses rekrutmen. Media online ini menyediakan berbagai macam informasi yang bermanfaat terkait perusahaan serta informasi mengenai lowongan pekerjaan yang tersedia bagi para calon tenaga kerja *Website* perusahaan yang di manage dengan baik dipercaya akan dapat meningkatkan calon tenaga kerja untuk melamar (Zaheera, et al.2015).

b. *Online Job Boards*

Online Job Boards merupakan salah satu metode yang berbentuk seperti layaknya iklan. Metode ini mampu menerima lamaran hingga 5 juta aplikasi dari seluruh dunia, lebih murah, serta dapat beroperasi selama 24 jam (Boehle, 2000).

c. *Media Sosial*

Media sosial merupakan salah satu *platform* yang paling sering digunakan dalam *E-recruitment*. Melalui Situs seperti LinkedIn, perusahaan tidak hanya dapat menerima *Curriculum Vitae*, tapi juga dapat mengetahui informasi lengkap terkait contoh

pekerjaan melalui profil sosial media mereka (Zaheera, et al.2015).

d. Mobile Recruitment

Seperti halnya *mobile marketing*, proses rekrutmen dengan menggunakan handphone juga menyediakan konten yang dibutuhkan oleh pelamar kerja dengan hanya mengakses perangkat telepon genggam yang mereka miliki. Mobile recruitment memungkinkan perusahaan untuk membuat iklan yang unik dan menarik melalui aplikasi, untuk menarik tenaga kerja profesional untuk melamar (Zaheera, et al.2015).

Sistem Teknologi dalam *E-recruitment*

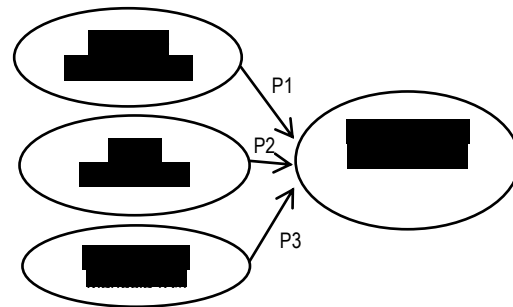
Selain metode yang tepat, pelaksanaan *E-recruitment* juga membutuhkan sistem teknologi yang baik dan memadai yakni antara lain :

- a *Software* yang dapat melakukan seleksi dan menyimpan informasi pelamar secara otomatis.
- b Sistem *E-recruitment* yang memiliki tahapan yang mudah.
- c Jaringan yang memiliki kapasitas besar dan cepat sehingga dapat menampung jumlah pelamar yang sangat banyak dengan baik.

Sumber Daya Manusia dalam *E-recruitment*

Sumber Daya Manusia yang dibutuhkan dalam *E-recruitment* adalah yang memiliki skills dalam bidang teknologi. Selain itu, di dalam pelaksanaan *E-recruitment* dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang memiliki kompetensi bisnis untuk memecahkan berbagai permasalahan bisnis, dan selalu mencari kesempatan untuk menggunakan teknologi informasi untuk kemajuan perusahaan (Indrajit, 2000).

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Preposisi Penelitian

Berdasarkan gambar di atas, maka dapat di rumuskan preposisi penelitian sebagai berikut:

1. Metode rekrutmen memiliki peranan dalam pelaksanaan *E-recruitment* pada PT. Cipta Aneka Selera.
2. Sistem teknologi memiliki peranan dalam pelaksanaan *E-recruitment* pada PT. Cipta Aneka Selera.
3. Sumber Daya Manusia memiliki peranan dalam pelaksanaan *E-recruitment* pada PT. Cipta Aneka Selera.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptive dengan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk memecahkan suatu permasalahan dengan cara menggambarkan keadaan, objek / subjek dan juga kondisi aktual atau kenyataan sebagaimana adanya ketika penelitian dilakukan.

Fokus Penelitian

1. Fokus penelitian tentang metode dalam pelaksanaan *E-recruitment*, meliputi :
 - a. *Website*
 - b. *Online Job Boards*
 - c. *Media Sosial*
 - d. *Mobile Recruitment*

2. Sistem teknologi dalam *E-recruitment*, meliputi :
 - a. *Software*
 - b. Sistem *E-recruitment*
 - c. Kapasitas jaringan
3. Sumber Daya Manusia meliputi kualifikasi pendidikan, kompetensi, dan *skills* dalam bidang teknologi.

Lokasi Penelitian

Lokasi ini berlokasi di PT. Cipta Aneka Selera, beralamat di 1. Raya Kemangsen Ruko Center Point Kav. A1, Krian Sidoarjo, Jawa Timur, Indonesia.

Analisis dan Keabsahan Data

Analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah model Yin (2003) yakni meliputi tahapan *Study questions, prepositions, unit analysis, logic linking data to the prepositions, dan criteria for interpreting findings, conclusion drawing,* dan keabsahan data menggunakan teknik triangulasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Preposisi I :

Metode memiliki peranan dalam pelaksanaan *E-recruitment* pada PT.CAS

Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer dan pegawai departemen Sumber Daya Manusia PT. CAS, terdapat 2 atribut metode yang seringkali digunakan dalam pelaksanaan *E-recruitment* yakni *Online Job Boards* dan media sosial. Kedua metode tersebut terbukti dapat meningkatkan minat calon pelamar pada PT. CAS sehingga perusahaan memiliki peluang lebih besar untuk memilih calon tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan kualitas. Selain itu kedua metode tersebut mudah digunakan, cepat dan jauh

lebih murah, sehingga mendatangkan efisiensi dan efektifitas tersendiri bagi perusahaan di dalam pelaksanaan rekrutmen.

Sedangkan kedua metode yang lain yakni *website* dan *mobile recruitment* tidak digunakan karena dianggap tidak sesuai dengan target calon tenaga kerja perusahaan sehingga diasumsikan bahwa metode ini kurang efektif untuk diterapkan. Adanya penggunaan *Online Job Boards* dan sosial media dalam pelaksanaan *E-Recruitment* pada PT. CAS juga dikonfirmasi oleh para pelamar yang menyatakan bahwa rekrutmen dengan cara ini cukup mudah untuk diikuti dan dilakukan.

Preposisi 2 :

Sistem teknologi memiliki peranan dalam pelaksanaan *E-recruitment* pada PT.CAS

Terkait faktor sistem teknologi, baik manajer maupun pegawai yang menangani pelaksanaan *E-recruitment* menyatakan bahwa perusahaan tidak memiliki sistem khusus untuk menangani *E-recruitment*. Selama proses rekrutmen, perusahaan hanya menyediakan perangkat komputer, jaringan internet melalui LAN serta handphone operasional untuk menghubungi para pelamar. Meskipun pelaksanaan *E-recruitment* berjalan semi manual, tahapan yang dilakukan cukup efisien dan cepat. Hanya saja karena meningkatnya jumlah pelamar dan seleksi administrasi dilakukan secara manual, maka waktu yang dibutuhkan lebih lama.

Selain itu, proses seleksi manual dan jumlah pelamar yang banyak seringkali menyebabkan *human error* seperti salahnya mencatat nomor telepon atau data diri calon pelamar. Hasil wawancara

dengan pelamar juga me nyatakan bahwa, proses rekrutmen pada PT. CAS cukup mudah namun memakan waktu terlalu lama.

Preposisi 3 :

Sumber Daya Manusia memiliki peranan dalam pelaksanaan *E-recruitment* pada PT.CAS

Dari hasil wawancara dengan kedua informan diketahui bahwa terdapat beberapa kriteria khusus pegawai yakni terkait bidang pendidikan, yang dibutuhkan dalam pelaksanaan rekrutmen. Kedua informan juga membenarkan bahwa kemampuan dalam bidang teknologi saat ini menjadi skill utama yang paling dibutuhkan dalam pelaksanaan *E-recruitment*.

Dalam pelaksanaan *E-recruitment* pada PT. CAS, syarat utama sumber daya manusia nya adalah yang mengerti dan dapat mengoperasikan *online system*. Syarat yang kedua adalah memiliki pendidikan psikologi. Kemudian sebelum pelaksanaan *E-recruitment*, tim juga akan mendapat pelatihan dari internal perusahaan yang memberikan arahan tentang bagaimana prosedur serta tahapan-tahapan yang harus dilakukan dalam pelaksanaan *E-recruitment*. Selain itu diberi arahan pula tentang bagaimana mengatasi masalah yang mungkin saja muncul atau terjadi selama proses rekrutmen.

Tabel berikut adalah coding yang dibuat terhadap beberapa atribut dari faktor-faktor yang berperan dalam pelaksanaan *E-recruitment* pada PT. CAS, berdasarkan hasil wawancara baik yang dilakukan dengan kedua *key informan* yakni manajer dan pegawai Departemen Sumber Daya Manusia PT. CAS, dan calon pelamar.

Tabel 1. Coding data atribut faktor-faktor yang berperan dalam pelaksanaan *E-recruitment*.

Faktor-faktor yang berperan dalam Pelaksanaan <i>E-Recruitment</i> PT. CAS		Informan			
		Manajer HRD	Pegawai HRD	Pelamar	
ATRIBUT	Metode	<i>Website</i>	-	-	-
		<i>Online Job Boards</i>	v	v	v
		Media Sosial	v	v	v
		<i>Mobile Recruitment</i>	-	-	-
	Sistem Teknologi	<i>Fungsi Software</i>	-	-	-
		Tahapan rekrutmen	-	-	-
		Kapasitas Jaringan	v	v	v
	SDM	Kualifikasi Pendidikan	v	v	-
		Kompetensi	v	v	-
		<i>Skills</i>	v	v	v

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dapat disimpulkan bahwa beberapa atribut dari beberapa faktor yakni metode, sistem teknologi, dan Sumber Daya Manusia, memang memiliki peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan *E-recruitment*. Atribut *Online Job Boards* dan Media Sosial terbukti dapat meningkatkan minat para pelamar sehingga perusahaan dapat memiliki peluang lebih tinggi untuk memilih calon tenaga kerja yang berkualitas. Kapasitas Jaringan yang disediakan oleh perusahaan juga sudah cukup memadai meskipun proses seleksi masih dilakukan semi manual dan belum sepenuhnya menggunakan sistem teknologi. Diketahui bahwa proses rekrutmen yang menggunakan *online system* hanya sebatas pada pengumuman lowongan pekerjaan dan penerimaan aplikasi, sedangkan seleksi administrasi, pemanggilan calon tenaga kerja, dan wawancara masih dilakukan secara manual. Hal ini tentu saja memakan waktu yang lebih lama ketika jumlah pelamar sangat banyak khususnya

pada tahapan seleksi administrasi. Hal ini juga memicu kelelahan dan *human error* yang dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan dan hilangnya kesempatan untuk mendapat tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan oleh perusahaan. Selanjutnya, Sumber Daya Manusia yang saat ini berkerja menangani pelaksanaan *E-recruitment* telah memenuhi kualifikasi yakni memiliki latar belakang pendidikan psikologi, memiliki kompetensi dan skills di bidang teknologi. Tim rekrutment juga telah mendapat pelatihan terlebih dahulu dari internal perusahaan tentang tahapan-tahapan dan aturan yang harus dilakukan dalam pelaksanaan *E-recruitment*

Saran

Dari kesimpulan diatas makan dapat diberikan beberapa saran yakni :

1. Hendaknya perusahaan (PT.CAS) dapat memiliki *website* yang didalamnya juga memuat informasi tentang karir dan lowongan pekerjaan, atau bahkan *website* tersebut juga dapat digunakan untuk rekrutmen dan menerima aplikasi dari calon pelamar sehingga proses rekrutmen menjadi lebih efisien, cepat, dan terpusat.
2. Disarankan agar PT.CAS dapat mengembangkan *software* rekrutmen yang dapat melakukan shortlist secara otomatis sehingga proses seleksi administrasi tidak perlu lagi dilakukan secara manual. Diketahui bahwa seleksi administrasi menjadi permasalahan utama dalam pelaksanaan *E-recruitment* pada PT. CAS. Dengan adanya seleksi administrasi secara manual, maka waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan rekrutmen menjadi lebih lama sehingga semakin besar waktu, tenaga dan biaya yang

dikeluarkan. Selain itu seleksi secara manual lebih berpotensi menyebabkan *human error*, seperti kesalahan mencatat telepon pelamar, salah evaluasi data pelamar, dan sebagainya, yang bisa menyebabkan hilangnya peluang perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas serta memenuhi kualifikasi yang diinginkan oleh perusahaan.

Keterbatasan Penelitian

Terdapat beberapa kendala yang secara langsung maupun tidak langsung membatasi hasil penelitian. Berikut adalah beberapa kendala utama yang terjadi selama pengumpulan data :

1. Keterbatasan mendapatkan data secara detail.

Kendala pertama dalam penelitian ini adalah keterbatasan peneliti untuk mendapatkan data secara detail. Informan baik manajer maupun pegawai yang menangani proses *E-recruitment* mengalami kesulitan dalam menjawab bagaimana tahapan seleksi *E-recruitment* pada PT.CAS secara runtut dan detail. Keterbatasan ini disinyalir karena tidak adanya pedoman atau aturan perusahaan yang mengatur dengan jelas bagaimana tahapan atau proses *E-recruitment* yang dilakukan dalam perusahaan tersebut.

2. Keterbatasan Informan

Manajer dan pegawai yang berada pada department Sumber Daya Manusia tidak hanya bertugas dalam pelaksanaan rekrutmen karyawan melain juga hal-hal lainnya terkait dengan tenaga kerja dalam perusahaan tersebut. Pekerja pada department tersebut juga memiliki kewajiban untuk membuat laporan atau menyusun kelengkapan administrasi seluruh

tenaga kerja pada PT.CAS. Keterbatasan jumlah pegawai pada departemen SDM mengakibatkan meningkatnya tuntutan pekerjaan sehingga sulit bagi peneliti untuk menyesuaikan jadwal wawancara disela-sela kesibukan para informan. Selain itu, penelitian dilakukan ditengah-tengah masa pandemi sehingga tidak memungkinkan peneliti untuk bertemu secara langsung dengan para informan. Untuk mengatasi kesulitan tersebut maka proses pengumpulan data dilakukan pada waktu yang telah disepakati dan dilakukan secara tidak langsung yakni melalui media komunikasi online seperti whatsapp atau zoom

DAFTAR PUSTAKA

- Boehle, S. (2000). Online Recruitment Gets Sneaky. *Training*. 5 (May 2000).
- Chapman, D. & Webster, J. (2003). "The Use of Technologies in Recruiting, Screening, and Selection Processes for Candidates". *International Journal of Selection and Assessment* 11 (2/3). 113-120. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00234>
- Ghazzawi, K. & Accoume, A. (2014). Critical Success Factors of the E-recruitment System. *Journal of Human Resource Management and Labor Studies*. Vol.2, No.2, pp.159-170. June. ISSN: 2333-6390, 2333-6404 (online). American Policy Institute for Policy Development.
- Gopalia, A. (2011). Effectiveness of Online Recruitment and Selection Process : a Case of Tesco.
- Juwita, K. (2013). Analisis Efektifitas Metode Rekrutmen Melalui Social Media.
- Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Nanda, K.D & Prasetya, A. (2017). Efektifitas Penerapan Metode Rekrutmen Online (E-Recruitment) (Studi pada PT Industri Kereta Api (INKA) – Jawa Timur).
- Parry, E. & Tyson. (2008). *An Analysis of the Use and Success of Online Recruitment Methods in the UK*. *Human Resource Management Journal*. 18 (3):257-174.
- Parry, E. (2006). *Drivers of The Adoption of Online Recruitment : An Analysis Using Diffusion of Innovation Theory*. Cranfield School of Management, 1-13.
- Pavitra, D. (2012). E-Recruitment : A Roadmap Towards E-Human Resource Management. *Research World-Journal of Arts, Cience & Commerce*.
- Salehi, M. (2009). Investigating Website Success in The Context of E-recruitment: An Analytic Network Process (ANP) Approach, Lulea University of Technology.
- Taylor, C. (2001). Windows of Opportunity, *People Management*. 7 (5): 32-36.
- Zaheera, K.M. et al (2015). E-Recruitment : Criteria for Its Effectiveness and Modern Trends. *International Journals of Business Administration and Management Research* Vol 1 (3) Oct-Dec.