

Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Rekrutmen pada PT Gamedia Asri Media

Sarah Putri Nadin¹, Sonja Andarini²

^{1,2}UPN “Veteran” Jawa Timur

21042010222@student.upnjatim.ac.id¹

ABSTRACT

In Indonesia, especially in the employment sector, a qualified workforce is needed so that companies can remain competitive and experience rapid growth. The demand for qualified labor continues to increase every year, which makes competition among job seekers increasingly fierce. In addition, many new graduates face difficulties in finding a job due to lack of access to information. Therefore, there are several factors that can facilitate job seekers in the application and job search process, such as recruitment sources, company branding, and a fast and efficient selection process. These factors help recruiters in finding candidates that match the needs of the company and the position required.

Keywords : Efective, Employer Branding, Recruitment.

ABSTRAK

Di Indonesia, terutama dalam sektor lapangan kerja, diperlukan tenaga kerja yang berkualitas agar perusahaan dapat tetap kompetitif dan mengalami pertumbuhan yang cepat. Permintaan akan tenaga kerja berkualitas terus meningkat setiap tahunnya, yang membuat persaingan di antara para pencari kerja semakin ketat. Selain itu, banyak lulusan baru yang menghadapi kesulitan dalam mencari pekerjaan karena kurangnya akses informasi. Oleh karena itu, ada beberapa faktor yang dapat memudahkan para pencari kerja dalam proses pendaftaran dan pencarian pekerjaan, seperti sumber rekrutmen, branding perusahaan, dan proses seleksi yang cepat dan efisien. Faktor-faktor ini membantu para rekruter dalam menemukan kandidat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan posisi yang dibutuhkan.

Kata kunci : Efektif, Branding Perusahaan, Rekrutmen.

PENDAHULUAN

Kondisi persaingan yang semakin ketat dan kemajuan sektor bisnis sangat mempengaruhi industri ritel di Indonesia. Menurut Berman dan Evans (2010), ada beberapa alasan pentingnya mempelajari industri ritel. Pertama, ritel memiliki implikasi signifikan dalam ekonomi global, dengan penjualan dan daya serap tenaga kerjanya menjadi kunci perekonomian global. Kedua, ritel berperan penting dalam rantai distribusi, berfungsi sebagai penghubung antara konsumen akhir, produsen, dan grosir. Ketiga, ada hubungan yang penting antara pengecer dan pelanggan. Salah satu Perusahaan ritel di Indonesia adalah Gamedia yang merupakan anak perusahaan dari PT. Gamedia Asri Media. Toko Gamedia adalah ritel modern yang menjual buku serta berbagai produk lainnya seperti alat tulis, peralatan olahraga, alat musik, dan perlengkapan sekolah. Perusahaan ini bertujuan untuk meraih keuntungan dan memastikan keberlangsungan usahanya, sehingga membutuhkan karyawan yang berkualitas untuk mendukung kemajuan perusahaan.

Di Indonesia, khususnya dalam sektor pekerjaan, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas agar perusahaan dapat bersaing dan berkembang pesat. Permintaan akan tenaga kerja berkualitas akan terus meningkat tiap tahunnya, sehingga persaingan bagi para

pencari kerja juga semakin ketat (Arifianti, 2023). Meskipun para pencari kerja sudah memenuhi kriteria yang diperlukan, banyaknya jumlah orang yang mencari pekerjaan dan terbatasnya lapangan kerja menyebabkan ketimpangan dan pengangguran. Menghadapi kenyataan tersebut, pastinya setiap individu yang mencari pekerjaan berusaha untuk terus meningkatkan kompetensinya masing-masing.

Langkah awal dalam proses rekrutmen adalah peramalan kebutuhan sumber daya manusia, di mana perusahaan merencanakan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan strategi bisnis dan proyeksi pertumbuhan di masa mendatang. Proses ini penting untuk memastikan bahwa organisasi dapat mengisi posisi yang dibutuhkan dengan individu yang tepat, yang mendukung pertumbuhan perusahaan dan mencapai tujuan strategisnya. Orientasi yang efektif untuk karyawan baru juga krusial dalam membantu mereka beradaptasi dengan lingkungan kerja dan memulai kontribusi mereka dengan cepat dan efisien.

Manajemen yang efektif dalam proses rekrutmen akan memastikan bahwa setiap langkah yang diambil sesuai dengan strategi organisasi, mengoptimalkan penggunaan sumber daya tanpa pemborosan. Selain itu, employer branding yang efektif tidak hanya menciptakan citra perusahaan yang positif di mata publik, tetapi juga memperkuat reputasi internal yang mendorong retensi karyawan yang tinggi dan penarikan bakat terbaik. Dengan demikian, employer branding bukan hanya tentang menarik individu terbaik, tetapi juga mempertahankan mereka dalam jangka panjang, yang pada gilirannya mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan menggunakan teknik wawancara dan pengumpulan data yang relevan sebagai teknik pengambilan data. Pendekatan kualitatif deskriptif ini akan menggambarkan dan menjelaskan kejadian di lapangan secara rinci dan spesifik. Menurut Sugiyono (dalam Irawan, 2020, hlm. 26), metode deskriptif kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti keadaan objek alamiah dengan mempelajari suatu hal secara mendalam dengan tujuan untuk menggambarkan, menjelaskan, dan memberikan jawaban secara detail terhadap permasalahan yang sedang diteliti. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas proses rekrutmen.

Proses penyusunan penelitian “Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Rekrutmen pada PT Gramedia Asri Media ”, penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan sejumlah data yang akan mendukung penelitian ini dan wawancara. Dalam pengumpulan data melalui wawancara, informan yang diwawancarai adalah Supervisor Rekrutmen , yang mengetahui secara jelas susunan proses strategi agar proses rekrutmen tersebut berjalan efektif. Menurut Bugin (sebagaimana disebutkan dalam Rahmadi ,2011), data dapat diklasifikasi menjadi dua jenis berdasarkan derajatnya, yaitu data primer yang diperoleh langsung dari sumber data pertama di objek penelitian, dan data sekunder yang diperoleh dari sumber kedua yang sudah ada sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah mengikuti kegiatan magang mandiri di PT Gramedia Asri Media selama 5 bulan, penulis dapat Menyusun penelitian ini dengan mengumpulkan data – data pendukung dan wawancara untuk melengkapi penelitian penulis mengenai Faktor – Faktor yang mempengaruhi efektivitas proses rekrutmen. Dalam penelitian ini, Informan diberikan pertanyaan mengenai faktir – faktor apakah yang dapat membuat proses rekrutmen menjadi efektif. Jawaban yang diberikan oleh informan yaitu menyebutkan faktor apa sajakah yang dapat membuat proses dari rekrutmen itu menjadi efektif. Handyaningrat S. (1994:16) yang menyatakan bahwa “Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.” Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hidayat (1986) yang menjelaskan bahwa :“Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) telah tercapai. Dimana makin besar persentase target yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya”. Berikut Faktor – Faktor yang telah disebutkan oleh informan terkait proses rekrutmen.

Sumber Rekrutmen

Sumber rekrutmen yang tepat sangat penting bagi perusahaan untuk menjangkau kandidat yang memiliki keterampilan, pengalaman, dan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan posisi yang dibuka. Dengan memanfaatkan situs web profesional seperti LinkedIn, Kalibr, dan Instagram, perusahaan dapat menemukan kandidat dengan latar belakang yang relevan dan spesifik. Sumber rekrutmen yang efektif memungkinkan perusahaan melacak dan menganalisis data rekrutmen secara komprehensif, seperti tingkat respons dan kualitas pelamar dari setiap sumber. Analisis ini sangat berguna untuk mengevaluasi efektivitas masing-masing sumber rekrutmen dan melakukan penyesuaian yang diperlukan guna meningkatkan proses rekrutmen di masa depan.

Berdasarkan jawaban informan, sumber rekrutmen yang kredibel juga memiliki dampak signifikan dalam meningkatkan kepercayaan kandidat terhadap perusahaan. Kandidat cenderung melamar melalui platform yang mereka anggap terpercaya dan profesional. Hal ini tidak hanya memudahkan proses bagi para kandidat, tetapi juga memperkuat citra perusahaan sebagai tempat kerja yang diidamkan. Ketika perusahaan menggunakan sumber rekrutmen yang dikenal luas dan dihormati, seperti LinkedIn, Kalibr, dan Instagram, mereka menunjukkan komitmen mereka terhadap transparansi dan profesionalisme.

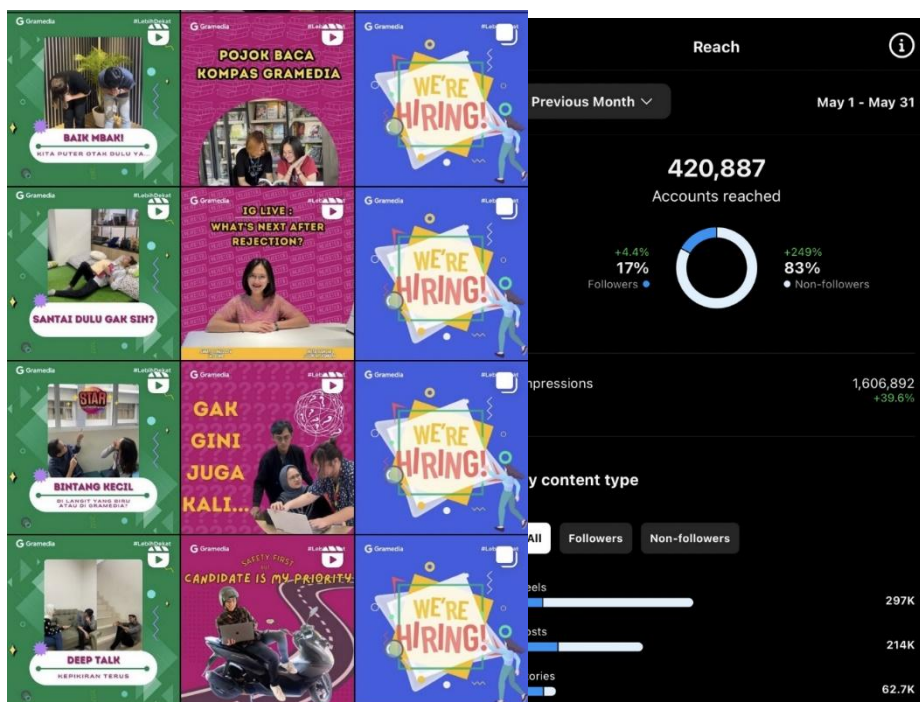
Selain itu, sumber rekrutmen yang kredibel membantu perusahaan menjangkau audiens yang lebih luas dan beragam, sehingga meningkatkan peluang untuk menemukan talenta terbaik. Dengan memanfaatkan analisis data dari berbagai platform rekrutmen, perusahaan dapat mengidentifikasi tren, pola, dan preferensi pelamar, yang pada gilirannya membantu dalam merancang strategi rekrutmen yang lebih efektif dan efisien. Pentingnya sumber rekrutmen yang tepat juga tercermin dalam kemampuan perusahaan untuk mengoptimalkan proses rekrutmen secara keseluruhan.

Branding Perusahaan

Berdasarkan jawaban informan, Tim Rekrutmen PT Gramedia Asri Media secara konsisten mengembangkan strategi employer branding melalui akun Instagram @loker_gramedia. Tujuan utama dari inisiatif ini adalah untuk memberikan gambaran yang jelas dan menarik kepada calon kandidat tentang lingkungan kerja di Gramedia, sehingga dapat meningkatkan daya tarik mereka terhadap perusahaan. Melalui konten yang menarik dan relevan, tim rekrutmen berusaha menonjolkan nilai-nilai perusahaan, budaya kerja, serta berbagai peluang karir yang tersedia.

Konten yang diunggah ke akun Instagram tersebut dirancang untuk menggambarkan berbagai aspek positif dari bekerja di Gramedia. Misalnya, tim rekrutmen membagikan cerita sukses karyawan, cuplikan kegiatan perusahaan, serta testimoni dari para pegawai yang menjelaskan pengalaman mereka bekerja di Gramedia. Selain itu, foto dan video dari acara-acara perusahaan, seperti pelatihan dan pengembangan karyawan, kegiatan sosial, dan perayaan hari besar, turut diposting untuk menunjukkan suasana kerja yang harmonis dan penuh semangat. Selain konten visual, Tim Rekrutmen juga sering memposting informasi mengenai lowongan pekerjaan terbaru, tips dan trik untuk sukses dalam proses rekrutmen, serta panduan karir yang berguna bagi para pencari kerja. Dengan demikian, akun Instagram @loker_gramedia tidak hanya berfungsi sebagai media promosi tetapi juga sebagai sumber informasi yang berguna bagi calon kandidat.

Hasil dari upaya branding perusahaan di platform Instagram ini telah menunjukkan peningkatan signifikan dalam minat dan daya tarik kandidat terhadap Gramedia. Banyak pelamar yang mengaku tertarik melamar setelah melihat postingan yang menggambarkan lingkungan kerja yang positif dan mendukung di Gramedia. Selain itu, engagement yang tinggi pada setiap postingan menunjukkan bahwa strategi ini berhasil menjangkau audiens yang lebih luas dan membangun kesadaran merek yang kuat di kalangan pencari kerja.



Dengan terus mengembangkan dan memperbaharui konten yang relevan dan menarik, Tim Rekrutmen Gramedia berhasil memanfaatkan media sosial sebagai alat yang efektif untuk meningkatkan employer branding dan menarik kandidat potensial yang berkualitas. Hal ini tidak hanya membantu dalam proses rekrutmen, tetapi juga memperkuat reputasi Gramedia sebagai tempat kerja yang diidamkan.

Proses Seleksi Waktu dan Kecepatan Proses

Kandidat yang berkualifikasi tinggi seringkali berada dalam permintaan yang tinggi dan mungkin menerima beberapa tawaran pekerjaan. Oleh karena itu, proses seleksi yang cepat dan efisien sangat penting untuk meningkatkan peluang perusahaan dalam mengamankan kandidat-kandidat terbaik sebelum mereka menerima tawaran dari perusahaan lain. Proses seleksi yang lambat dapat mengakibatkan kehilangan kandidat potensial yang berharga, terutama dalam pasar tenaga kerja yang kompetitif.

Menurut informan, lamanya waktu yang dibutuhkan untuk mengisi posisi kosong memiliki dampak yang signifikan pada efektivitas rekrutmen. Proses rekrutmen yang berlarut-larut tidak hanya meningkatkan risiko kehilangan kandidat potensial tetapi juga dapat mempengaruhi produktivitas dan semangat tim yang ada. Ketika tim harus bekerja dengan beban kerja tambahan karena kekurangan staf, hal ini dapat menurunkan moral dan kinerja keseluruhan. Situasi ini menjadi sangat kritis jika posisi yang kosong adalah posisi penting seperti Store Superintendent. Oleh karena itu, memastikan proses rekrutmen berjalan cepat dan efisien adalah kunci untuk menjaga kelancaran operasional perusahaan.

Secara keseluruhan, proses rekrutmen yang cepat dan efisien membantu perusahaan dalam mengamankan talenta terbaik, menjaga semangat dan produktivitas tim, serta memastikan operasional berjalan lancar tanpa gangguan. Dengan demikian, perusahaan dapat mempertahankan keunggulan kompetitifnya di pasar dan terus berkembang menuju pencapaian tujuan-tujuan bisnis yang telah ditetapkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang sudah dibahas sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Rekrutmen pada PT Gramedia Asri Media adalah sebagai berikut :

- Sumber Rekrutmen : Sumber rekrutmen yang tepat, seperti LinkedIn, Kalibr, dan Instagram, penting bagi perusahaan dalam menjangkau kandidat berkualitas dengan efektif. Penggunaan platform ini membantu dalam mengevaluasi dan meningkatkan proses rekrutmen, meningkatkan kepercayaan kandidat terhadap perusahaan, dan memperkuat citra perusahaan sebagai tempat kerja yang diinginkan.
- Branding Perusahaan : Strategi employer branding Gramedia melalui akun Instagram @loker_gramedia menunjukkan bahwa inisiatif ini berhasil meningkatkan daya tarik perusahaan bagi calon kandidat. Dengan konten yang menarik dan informatif, seperti cerita sukses karyawan, kegiatan perusahaan, dan informasi lowongan kerja, Gramedia berhasil membangun citra positif sebagai tempat kerja yang mendukung dan menarik. Engagement yang tinggi dari audiens

menunjukkan efektivitas strategi ini dalam menjangkau dan mempengaruhi pemikiran para pencari kerja, serta memperkuat reputasi perusahaan secara keseluruhan.

- Proses Seleksi Waktu dan Kecepatan Proses : proses seleksi yang cepat dan efisien krusial dalam memenangkan kandidat berkualitas di pasar tenaga kerja yang sibuk. Lamanya waktu rekrutmen dapat mengakibatkan kehilangan kandidat potensial dan mengganggu produktivitas tim, terutama untuk posisi kunci seperti Store Superintendent. Memastikan proses rekrutmen yang lancar adalah kunci untuk mempertahankan operasional yang efektif dan mencapai tujuan bisnis perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ekhsan, M., & Fitri, N. (2021). Pengaruh employer branding terhadap minat melamar pekerjaan dengan reputasi perusahaan sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 97-107.
- Lina, R. (2020). Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(3), 281-290.
- Priyadi, A., Widayati, C. C., Perkasa, D. H., Abdullah, M. A. F., & Ekhsan, M. (2024). Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan dan Lokasi terhadap Keputusan Pembelian di Gramedia Mall Central Park. *Journal of Management and Business (JOMB)*, 6(3), 781-791.
- Putri, R. L., & Abdurrahman, A. (2023). Pengaruh Employer Branding, Reputasi Perusahaan dan Informasi Sosial Media Terhadap Niat Melamar Pekerjaan Generasi Milenial dan Generasi Z. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 10844-10861.
- Rosento, R. S. T. (2018). Efektivitas Rekrutmen dalam Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran di CV Ikra Cendana Lintang Jakarta. *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, 18(1), 81-87.
- Tarigan, E. T., & Aritonang, N. N. G. (2024). Hubungan Antara Kepercayaan Diri dengan Kecemasan dalam Menghadapi Dunia Kerja Pada Fresh Graduate Di Universitas HKBP Nommensen Medan. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 12047-12059.
- Wibowo, S. E., Ruswanti, E., Januarko, U., Ekonomi, F., Unggul, U. E., & Jeruk, K. (2013). Pengaruh persepsi kualitas pelayanan terhadap niat pembelian ulang pada Toko Buku Gramedia Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi*, 4(1), 56-64.