

Efektivitas Metode Rekrutmen Melalui Media Sosial (*E-Recruitment*)

Jazimatul Husna¹, Argha Prasetya², Salsabila Shadiqin³, Sesilia Fanisa Berliansa Pungki⁴,
Yahya Muhaimin⁵

¹Universitas Diponegoro, Indonesia

²Universitas Diponegoro, Indonesia

³Universitas Diponegoro, Indonesia

⁴Universitas Diponegoro, Indonesia

⁵Universitas Diponegoro, Indonesia

DOI: <http://dx.doi.org/10.26623/jisl>

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Disubmit 6 Mei 2021

Direvisi 16 Mei 2021

Disetujui 03 Juni 2021

Keywords:

Effectiveness; Electronic

Recruitment; Method;

Recruitment; Social Media.

Abstrak

Beberapa perusahaan telah mengurangi upaya perekrutan secara massal dan diskusi secara langsung untuk menanggapi pandemi Covid-19 salah satunya PT Es Teh Indonesia Makmur. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Mengetahui media job posting dan penerapan proses rekrutmen melalui media sosial, meliputi: tahapan-tahapan serta kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan pada PT Es Teh Indonesia Makmur (2) Mengetahui efektivitas metode rekrutmen melalui media sosial dalam upaya mereduksi dampak pandemi Covid-19, dan menjelaskan perbandingan metode E-Recruitment dengan metode rekrutmen offline pada PT Es Teh Indonesia Makmur. Efektivitas Metode Rekrutmen melalui Media Sosial dengan pengumpulan data pustaka dan observasi menunjukkan hasil bahwa sistem rekrutmen elektronik pada tenaga kerja tepat digunakan untuk memfasilitasi dan meningkatkan manajemen sumber daya manusia di era Covid-19. Hal ini didukung dengan adanya peningkatan pelamar kerja yang kompeten dan PT Es Teh Indonesia Makmur dikenal semua kalangan sehingga mampu membuka lapangan pekerjaan lebih dari 150 outlet dalam waktu kurang dari satu tahun.

Abstract

Several companies have reduced mass recovery efforts and in-person discussions, for the Covid-19 pandemic password, one of which is PT Es Teh Indonesia Makmur. This study aims to: (1) Know the media for posting jobs and the application of the recruitment process through social media, including: the stages and qualifications and competencies required at PT Es Teh Indonesia Makmur (2) Knowing the effectiveness of recruitment methods through social media in an effort to reduce impact of the Covid-19 pandemic era, and explains the comparison of the E-Recruitment method with the offline recruitment method at PT Es Teh Indonesia Makmur. The effectiveness of the Recruitment Method through Social Media by studying library data and observations shows that the electronic recruitment system for the workforce is right to be used to facilitate and improve human resource management in the Covid-19 Pandemic era. This is supported by an increase in competent job applicants and PT Es Teh Indonesia Makmur is known to all circles so that it is able to open job vacancies for more than 150 outlets in less than one year.

✉ Alamat Korespondensi:

E-mail: jazimatulhusna@lecturer.undip.ac.id

e-ISSN: 2723-2778

PENDAHULUAN

Dalam menjalankan suatu perusahaan atau suatu organisasi, dibutuhkan pimpinan dan pegawai. Pegawai merupakan salah satu *asset* sumber daya manusia (SDM) yang wajib dimiliki oleh suatu perusahaan atau organisasi. Untuk menciptakan sebuah perusahaan atau organisasi yang selalu bertumbuh, dibutuhkan seorang pegawai yang cakap dan terampil di bidangnya. Pola manajemen yang baik juga dibutuhkan untuk menggerakkan serta mengelola sumber daya manusia agar dapat bertumbuh semakin lebih baik, efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan *riil* perusahaan dan organisasi tersebut. Pentingnya pengelolaan sumberdaya manusia atau pegawai menurut Soedaryono (2006:6) bahwa Seorang pegawai merupakan seseorang yang bekerja untuk sebuah perusahaan maupun organisasi, baik dalam kesatuan kerja pemerintah maupun swasta guna menghidupi kehidupannya. Dalam menjalankan suatu perusahaan atau suatu organisasi, fokus pelaksanaan manajemen sumberdaya manusia (SDM) terdapat beberapa aktivitas penting yang harus dirancang dan dipraktikkan. Aktifitas tersebut terdiri dari perencanaan, penarikan/recruitment, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, serta pemberhentian SDM. Kegiatan ini dilakukan guna memaksimalkan pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien.

Foulkes (1975) memprediksi bahwa peran SDM dari waktu ke waktu akan semakin strategis dan Foulkes mengatakan : *“For many years it has been said that capital is the bottleneck for a developing industry. I don’t think this any longer holds true. I think it’s the work force and the company’s inability to recruit and maintain a good work force that does constitute the bottleneck for production. I think this will hold true even more in the future”*. Dari uraian Foulkes tersebut, tidak heran jika sekarang untuk pengelolaan SDM yang handal digunakan terminologi *human capital* yang semakin santer kita dengar, jelaslah bahwa para pimpinan harus mengaitkan pelaksanaan MSDM dengan strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja, mengembangkan budaya korporasi yang mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas perusahaan dan organisasi.

Pada praktiknya, hal penting yang harus dilakukan pertama kali dalam pengelolaan SDM adalah dengan melakukan proses rekrutment atau penarikan. Kegiatan ini dilakukan oleh suatu perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia terbaik sesuai dengan kualifikasi yang diperlukan oleh perusahaan dengan posisi yang sudah tersedia. Proses penarikan menurut Hasibuan (2011) bahwa proses rekrutmen atau penarikan merupakan sebuah usaha untuk mencari dan mempengaruhi para tenaga kerja untuk tertatik melamar sebuah lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan maupun organisasi. Proses ini sangat penting dan sangat berperan dalam pengelolaan SDM cakap dan terampil di bidangnya. Proses penarikan yang efektif akan membawa peluang bagi orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi dalam pertumbuhan suatu perusahaan.

Lebih lanjut Hanafi dan Aminullah (2002) mengemukakan bahwa salah satu tujuan dari penarikan atau recruitment adalah perusahaan menyediakan pegawai yang cukup, kemudian diseleksi dan pimpinan dapat memilih calon pegawai yang memenuhi kriteria dan kualifikasi yang perusahaan butuhkan. Setelah melakukan proses penarikan atau rekrutmen, calon pegawai yang dinyatakan lulus dan memenuhi kriteria dan kualifikasi yang diharapkan, pegawai tersebut dapat bekerja dan mampu menyelesaikan tugas serta pekerjaan seefisien mungkin guna tercapainya tujuan dari perusahaan. Tentunya proses ini harus dilakukan dengan cara yang tepat supaya mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga nantinya dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang.

Dalam beberapa bulan ke depan, kehidupan belum akan kembali normal dan pulih seperti sebelum pandemi Covid-19. Sementara, dunia bisnis tak bisa diam menunggu sampai vaksin corona ditemukan, dan harus beradaptasi terhadap kehidupan new normal dengan menerapkan cara-cara baru dalam banyak hal, termasuk strategi rekrutmen karyawan. Perusahaan mulai mengadopsi sistem yang tidak lagi berisiko pada penularan virus, tidak dapat dihindari lagi bahwa teknologi digital menjadi tulang punggung perusahaan dalam proses mencari talenta terbaik. Seiring dengan

perkembangan teknologi di era digital ini yang semakin canggih dan penggunaan internet semakin berkembang dengan pesat. Banyak hal yang sekarang sudah menggunakan media internet, itu juga berlaku dengan persaingan antar perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusia bagi perusahaan tersebut.

Pandemi Covid-19 telah memicu perubahan jangka panjang dalam proses rekrutmen untuk setiap perusahaan yang sangat terlibat dalam merekrut kandidat potensial dari sumber yang berbeda hingga saat ini, strategi rekrutmen lama organisasi tidak akan berhasil, dan menuntut perusahaan untuk menemukan kembali dan meletakkan strategi perekrutan baru yang relevan dengan perkembangan zaman, dan dapat diterapkan secara efisien.

Mempertimbangkan dampak pandemi Covid-19 pada tenaga kerja, tentunya peran media sosial tidak berhenti dalam rangka melakukan perekrutan pegawai, namun juga memiliki peran dalam membantu orang untuk mendapatkan pekerjaan baru dan mempertahankan individu agar tetap terlibat setelah direkrut. Salah satunya metode rekrutmen melalui media sosial atau yang disebut *E-Recruitment*. *E-Recruitment* adalah sistem rekrutmen kepegawaian baru baik secara internal maupun eksternal untuk perusahaan bisnis mana pun yang tertarik dalam merekrut karyawan aktif dengan menemukan kehadiran mereka yang lebih besar lewat media sosial. Posting sosial memberikan solusi online yang mencakup proses perekrutan ujung ke ujung, dari persyaratan untuk merekrut hingga pengangkatan kandidat yang berhasil.

Dampak dari Covid-19, banyak perusahaan besar di Indonesia saat ini mulai menerapkan pola dan praktik penarikan atau rekrutmen secara *online* melalui mediasosial, atau biasa disebut *e-Recruitment*. Salah satunya, telah dilakukan oleh PT Es Teh Indonesia. PT Es Teh Indonesia merupakan perusahaan bisnis minuman teh yang dibangun dan dikembangkan oleh beberapa entrepreneur muda yang memiliki visi “Menjadi Perusahaan Minuman Teh Terbesar di Indonesia, Asia, dan Dunia”. Haidhar Wurjanto adalah salah satu sosok dibalik PT Es Teh Indonesia. CEO dari PT Es Teh Indonesia tersebut menjelaskan bahwa bisnis Es Teh di Indonesia saat ini sudah semakin berkembang besar dan tersebar di banyak kota Indonesia, diantaranya Medan, Palu, Makassar, dan juga berbagai kota di pulau Jawa.

PT Es Teh Indonesia telah menciptakan lapangan pekerjaan seluas-luasnya melalui media sosial yang sekarang banyak digunakan oleh generasi milenial. Penarikan atau rekrutmen yang dilakukan melalui media sosial atau *e-Recruitment* membuat peneliti tertarik untuk meneliti seperti apa pola, praktik dan tahapan yang diterapkan dalam perekrutan pegawai PT Es Teh Indonesia Makmur melalui media sosial ini.

Berdasarkan paparan diatas, maka penelitian kali ini mengambil judul “**Efektivitas Metode Rekrutmen melalui Media Sosial (e-Recruitment) (Studi Kasus Pada PT Es Teh Indonesia – Jawa Barat)**”. Dalam penelitian ini, tujuan penelitian berguna untuk mengetahui bagaimana proses *e-Recruitment* calon pepegawai baru yang diterapkan pada PT Es Teh Indonesia. Fokus pada penelitian ini terkait efektivitas perekrutan melalui media sosial (*e-Recruitment*) di PT Es Teh Indonesia. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dalam pelaksanaan proses penarikan atau rekrutmen secara *online* (*e-Recruitment*) dan memberikan hasil berupa sumber daya manusia yang lebih berkualitas dan mampu bertumbuh dalam proses manajemen yang lebih efektif dan efisien.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan studi pustaka dan metode analisis deskriptif. Metode yang digunakan dengan pendekatan studi pustaka karena pendekatan ini dinilai dapat digunakan untuk mengukur seberapa besar efektivitas metode *e-Rekrutmen* melalui media sosial dengan mengumpulkan, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian. Penelitian ini juga menggunakan analisis deskriptif, dengan tujuan untuk mengambil masalah atau

memutuskan perhatian kepada masalah-masalah sebagaimana adanya saat penelitian dilaksanakan, hasil penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya.

A. Fokus Penelitian.

1. Fokus penelitian penarikan/recruitment melalui media sosial, meliputi :
 - i. Jenis media sosial yang dipakai sebagai sarana *job hiring* dan *job posting e-Recruitment*.
 - ii. Tahap yang dilakukan dalam penarikan/recruitment secara *online* .
2. Fokus penelitian tentang penarikan/recruitment yang efektif melalui media sosial, meliputi:
 - i. Kecocokan calon pelamar kerja dengan yang diharapkan.
 - ii. Membandingkan metode penarikan/recruitment *online* dengan penarikan/recruitment offline.

B. Teknik Pengumpulan data penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti antteknik pengumpulan data pada penelitian kali ini ara lain:

1. Studi Literatur

Teknik ini disebut juga dengan studi pustaka yaitu cara menelusuri keputakaan yang berisi tentang teori-teori dari karya ilmiah baik yang sudah diterbitkan atau belum diterbitkan berupa *hard copy* atau *soft copy* yang ada pada buku-buku (e-books), makalah, jurnal *online*. Teknik literer ini digunakan sebagai teknik pengumpulan data primer dalam menguji benar tidaknya hasil penelitian yang diperoleh tentang efektivitas rekrutmen melalui media sosial dalam rangka adaptasi dengan Covid-19 sekarang ini. Pentingnya studi literatur karena datanya bersifat tetap, autentik, mudah ditemukan, dan dapat dipertanggungjawabkan karena data literatur tersebut memiliki keabsahan dan telah melalui prosedur penelitian yang standart. Studi literatur, sebagai tenik dalam penelitian untuk memperoleh data digunakan karena:

- i. Data yang diperoleh berbentuk teori-teori yang mendukung kegiatan penelitian.
- ii. Data yang diperoleh nanti digunakan untuk melakukan verifikasi kualitas teori yang ditemukan dari hasil penelitian.
- iii. Autentik data dari studi literatur dapat dipertanggungjawabkan.

Teknik studi literatur ini bersumber pada buku, laporan penelitian, jurnal ilmiah, dan catatan lain, berusaha mencari sumber-sumber teori yang relevan sesuai dengan tema dan permasalahan penelitian yang telah ditetapkan sehingga penelitian yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan.

2. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui sesuatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran. Tujuan dari observasi adalah untuk mendiskripsikan kegiatan yang terjadi, sebuah proses, orang yang terlibat di dalam kegiatan, waktu kegiatan dan makna yang disusun dengan relevan untuk dijadikan bahan penelitian. Berdasarkan keterlibatan pengamat dalam kegiatan-kegiatan orang yang diamati, observasi dapat dibedakan menjadi observasi partisipan dan observasi non partisipan. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik obervasi non partisipan yang dimana pengamat hanya melakukan satu fungsi, yaitu mengadakan pengamatan. Teknik observasi non partisipan digunakan karena dalam proses penelitian ini peneliti tidak ikut serta di lapangan, akan tetapi hanya berperan mengamati melalui website, instagram, tiktok, twitter dan facebook resmi milik PT

Es Teh Indonesia Makmur dengan mengumpulkan data-data valid untuk menunjang dan mendukung opini mengenai metode *e-recruitment*, perbandingan dengan metode lainnya, dan efektivitas rekrutmen melalui media sosial pada PT Es Teh Indonesia Makmur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Tahapan Penarikan/Recruitmen Melalui Media Sosial

a. Jenis media sosial yang dipakai sebagai sarana *job hiring* dan *job posting e-Recruitment Online*

Sarana *job hiring* dan *job posting e-Recruitment Online* yang digunakan oleh PT Es Teh Indonesia Makmur merupakan media elektronik. Media elektronik khususnya media sosial yang digunakan oleh PT Es Teh Indonesia yang paling utama yaitu instagram, facebook, twitter, dan tiktok. PT Es Teh Indonesia Makmur juga memiliki web resmi yaitu estehindonesia.com. PT Es Teh Indonesia Makmur juga menggunakan kesempatan seperti endorse selebriti sosial media atau biasa lebih dikenal dengan selebgram dan selebriti-selebriti tanah air lainnya. Hal ini juga sangat berkaitan karena salah satu owner dari PT Es Teh Indonesia Makmur merupakan penyanyi muda bernama Brissia Jodie.

b. Tahap Yang Dilakukan Dalam Penarikan/Recruitmen Secara *Online*

Hal mendasar yang diraaakan oleh perusahaan, dalam melakukan proses penarikan/recruitmen secara *Online* calon pegawai untuk mengisi posisi yang dibutuhkan oleh perusahaan dapat menjadi tahapan yang sangat penting dan sangat menantang bagi perusahaan. Dibutuhkan sebuah pedoman dalam membangun sumberdaya manusia yang dapat bertumbuh sesuai dengan keinginan perusahaan. Misalnya, meminimalisir adanya calon pegawai yang akan diterima sebenarnya tidak memenuhi kualifikasi dan syarat keterampilan yang diinginkan oleh perusahaan. Guna mendapatkan pekerja yang diinginkan, saat ini, banyak perusahaan yang membuat proses yang efisien, akurat, mudah dan nyaman. Salah satu sistem perekrutan yang dikembangkan dalah dengan menggunakan teknologi informasi dan dukungan teknologi internet lainnya, misalnya dengan memanfaatkan media sosial dalam pelaksanaan proses-proses tersebut.

Pembukaan lowongan pekerjaan dan penerimaan calon pekerja melalui tiktok yang dilakukan oleh PT Es Teh Indonesia Makmur dikhususkan untuk *staff trainer*, *staff opening store*, *staff quality control*, supervisor marketing dan divisi Tehtok. Tehtok merupakan salah satu divisi bagian pemasaran dan periklanan yang dimiliki PT Es Teh Indonesia. Divisi ini nantinya memiliki jobdesk sebagai penilai bagi calon calon karyawan. Salah satu jobdesk divisi ini merupakan untuk membuat video kreatif yang nantinya akan diunggah melalui Tiktok. Melalui media sosial yang dimiliki oleh PT Es Teh Indonesia Makmur dijelaskan beberapa persyaratan utama untuk menjadi salah satu bagian dari PT Es Teh Indonesia Makmur, yaitu:

- Laki-laki / perempuan usia 19 s/d 25 tahun
- Lulusan SMK / SMA Sederajat
- Memiliki sikap jujur, bertanggung jawab, dan mampu bekerja sama dalam tim
- Sehat jasmani dan rohani
- Bersedia bekerja shift (*full time*)
- Belum menikah
- Domisili sesuai dengan kebun (kedai) yang membuka lowongan.

Pembukaan lowongan pekerjaan yang dilakukan oleh PT Es Teh Indonesia Makmur tidak hanya melalui platform tiktok namun juga dari platform lain, salah satunya instagram. Pada instagram resmi PT Es Teh Indonesia Makmur menjelaskan terdapat beberapa lowongan pekerjaan baru, yaitu graphic designer, finance manager, driver logistik, dan crew. Tentunya tahapan perekrutan melalui platform instagram sedikit berbeda dibandingkan dengan tiktok. Pembukaan lowongan pekerjaan melalui instagram disebut sedikit formal karena untuk memasukkan lamaran dibutuhkan beberapa berkas khusus yang dikirim langsung ke tempat dimana calon pekerja mendaftar. Terdapat persyaratannya khusus yang diberikan kepada calon pendaftar yang akan melamar sebagai graphic designer dan finance manager. Pada graphic designer, beberapa persyaratannya adalah sebagai berikut:

- Pria/wanita usia maksimal 30 tahun
- Minimal pendidikan D3 DKV / Komunikasi / Advertising / sederajat
- Pengalaman di industri kreatif atau F&B min. 1 tahun (fresh graduate are welcome)
- Memiliki taste of design yang unik/out of the box dan up to date tren di media sosial dan tren F&B
- Mengetahui dasar dasar ilmu marketing dan branding
- Menguasai software Ai, Ps (Pr dan Ae datau software sejenis untuk editing video dan motion merupakan nilai plus)
- Menguasai software word, excel, dan power point
- Bersedia ditempatkan di Kantor Pusat Es Teh Indonesia di Kota Bogor.

Pada finance manager sendiri terdapat beberapa persyaratan khusus diluar persyaratan utama, yaitu latar pendidikan minimal S1 Akutansi/sederajat dan memiliki pengalaman sebagai finance manager minimal 2 tahun. Pada driver logistik juga terdapat beberapa persyaratan khusus diluar persyaratan utama, diantaranya: laki-laki maksimal usia 40 tahun dan memiliki SIM A atau B. Selain itu, untuk tenaga kerja sebagai crew kebun PT Es Teh Indonesia juga terdapat persyaratan khusus diantaranya: laki-laki/perempuan usia 19 s/d 25 tahun dan diutamakan berpengalaman sebagai bertender atau barista.

Pembukaan lowongan kerja yang dilakukan oleh PT Es Teh Indonesia Makmur melalui Tiktok mendapatkan banyak respon positif dari para penonton. Analisa yang sudah dilakukan memberikan hasil bahwa hal ini disebabkan oleh dampak dari pandemi Covid-19 yang menyebabkan banyak karyawan dipecaat. PT Es Teh Indonesia Makmur menggunakan kesempatan ini untuk mencari pekerja yang sesuai namun melalui cara yang berbeda dari sebelumnya. PT Es Teh Indonesia Makmur membuat iklan lowongan kerja melalui tiktok. Menurut selular.id pengguna tiktok di Indonesia sudah mencapai angka 30,7 juta pengguna. Hal ini menjadi kesempatan emas untuk perusahaan baru yang memang target pasarnya adalah generasi milenial.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh madiunpos dengan Haidhar selaku founder PT Es Teh Indonesia Makmur, ia menjelaskan perekrutan melalui tiktok tidak sulit. Beberapa tahapannya sebagai berikut:

- i. PT Es Teh Indonesia Makmur membuka lowongan pekerjaan atau biasa disebut dengan open recruitment. Open recruitment ini disampaikan melalui video kreatif yang dibuat oleh salah satu founder PT Es Teh Indonesia Makmur yaitu Haidhar Wurjayanto melalui salah satu platform yang saat ini sedang digemari oleh banyak kalangan yaitu tiktok. Video ini sudah disaksikan lebih dari 3,2 juta tayangan. Banyak platform yang digunakan oleh PT Es Teh Indonesia Makmur membuat para pelamar semakin gencar untuk melamar. Beberapa platform yang digunakan antara lain instagram, facebook, dan yang paling banyak dikunjungi adalah tiktok. Dari beberapa aplikasi yang digunakan untuk media penyampaian iklan produk dan open recruitment, tiktok merupakan yang paling berpengaruh. Video yang diposting oleh Haidhar sangat berdampak baik pada perusahaan, meningkatnya omset hingga

pembukaan cabang baru. Pembukaan cabang baru ini yang membuat PT Es Teh Indonesia Makmur membutuhkan pekerja-pekerja yang mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Pembukaan lowongan pekerjaan melalui tiktok ini nantinya para pekerja akan ditempatkan khusus pada divisi Tehtok.

- ii. Tahap selanjutnya yaitu pembuatan video kreatif oleh para calon pekerja. Video ini berisikan profil singkat atau cv singkat. Video berdurasi 1 menit ini wajib untuk diposting dengan menggunakan hashtag khusus dan menandai akun tiktok estehindonesia serta foundernya supaya memudahkan penilaian. Pada tahap publishing ini Haidhar tidak menyebutkan secara spesifik apa saja kriteria yang dibutuhkan, namun ia menilai dari video yang paling menarik dan kreatif menurut PT Es Teh Indonesia Makmur.
 - iii. Tahap ketiga merupakan tahap penilaian. Setelah publishing video, pihak PT Es Teh Indonesia Makmur divisi Tehtok akan menilai sesuai dengan kriteria kecocokan seperti profil dari pelamar, kelengkapan profil, keunikan video, dan daya tarik video.
 - iv. Pengumuman lolos seleksi tahap video kreatif melalui tiktok, pengumuman ini dilakukan dengan cara mengontak langsung pelamar terpilih. Selanjutnya pelamar akan diminta untuk datang ke kantor dimana ia melamar untuk melakukan interview dengan membawa sejumlah berkas seperti CV, Surat Lamaran, Fotocopy (KTP, Ijazah Terakhir, Transkrip Nilai, KK, Pas Photo Warna Terbaru 4x6).
 - v. Seleksi interview dilaksanakan di kantor cabang maupun pusat bergantung pada dimana pelamar mengajukan lamaran. Seperti misinya yaitu meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), pertanyaan yang diajukan seputar pengalaman, dan beberapa pertanyaan spesifik yang dirahasiakan. Seleksi ini tidak ditentukan dan dipatok berapa jumlah yang akan diterima. Beberapa founder dari PT Es Teh Indonesia Makmur menjelaskan dalam video yang diunggah melalui tiktok bahwa mereka ingin menciptakan lapangan kerja yang luas bagi pelamar yang terdampak pandemi Covid-19.
 - vi. Tahapan terakhir yaitu membuat kesepakatan akhir antara PT Es Teh Indonesia Makmur dengan pihak pelamar. Setelah melalui beberapa rangkaian seleksi, pihak PT Es Teh Indonesia Makmur mengumumkan apakah pelamar layak untuk ditempatkan dan bekerjasama dengan PT Es Teh Indonesia Makmur atau tidak, lalu tahap selanjutnya apabila sudah diterima maka penjelasan terkait kontrak kerja. Pada akhir tahap ini, pekerja yang sudah siap untuk bekerja maka akan langsung dipekerjakan.
- B. Efektivitas Rekrutmen melalui Media Sosial

Pada video yang diunggah oleh salah satu founder PT Es Teh Indonesia Makmur, Haidhar menjelaskan beberapa indikator utama yang dinilai mampu menjadi tolak ukur apakah calon pekerja layak menjadi bagian dari PT Es Teh Indonesia Makmur. Beberapa indikator tersebut seperti kekreatifan yang dimiliki oleh calon pekerja, daya tarik video calon pekerja, pengalaman, dan keunikan video yang dibuat oleh calon pekerja. Namun hal ini juga didukung oleh berkas-berkas resmi yang dimiliki oleh calon pekerja.

Siagian menjelaskan bahwa “Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektifitasnya” (Siagian, 2010:4).

a. Kecocokan Calon Pelamar Kerja Dengan Yang Diharapkan

Berdasarkan dari orservasi dan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti, terkait divisi Tehtok, dapat di paparkan bahwa PT Es Teh Indonesia

mengimplementasikan metode perekrutan online (E-Recruitment) mulai tahun 2020. Sebelum penerapan metode *e-Recruitment*, PT Es Teh Indonesia memiliki sedikit jumlah pelamar. Setelah dilakukan proses *e-Recruitment*, jumlah pelamar dan calon pegawai yang masuk sudah memnuhi target yang ditetapkan oleh PT Es Teh Indonesia. Metode tersebut seperti yang telah dipaparkan oleh Galanaki (2002) juga menyatakan bahwa metode perekrutan melalui media sosial efektif dari segi jangkauan pasar tenaga kerja. Dia melakukan survei di antara sampel dari 99 organisasi, dimana ada 34 organisasi yang merespon. Dari beberapa penelitian sebelumnya dan yang dilakukan peneliti bahwa penerapan metode rekrutmen melalui media sosial (*e-recruitment*) di PT Es Teh Indonesia Makmur telah memberikan banyak sekali kelebihan, salah satunya adalah semakin luasnya trket atau jangkauan para pelamar dan calon pegawai. Lebih lanjut Phoraris (2016) ode penarikan atau recruitment dengan mamanfaat media sosial (*e-Recruitment*) telah memberikan keuntungan besar berupa *Bigger audience*, dengan bantuan internet yang tidak dibatasi oleh sekat wilayah. Semua orang dapat mengakses *e-Recruitment* sehingga yang dapat mengakses pekerjaan ini lebih besar. Dapat disimpulkan bahwa metode rekrutmen melalui media sosial dari segi target yang diterapkan di PT Es Teh Indonesia Makmur sangat efektif.

- b. Membandingkan Metode Penarikan/Recruitment *Online* Dengan Penarikan/Recruitment Lainnya.

Penggunaan metode penarikan/recruitment *online* melalui media sosial dianggap efektif karena beberapa hal. Pertama, metode ini memanfaatkan media sosial yang ada. Fakta yang ada bahwa banyaknya pengguna sosial media menjadi hal utama yang dipertimbangkan untuk mengadakan pembukaan lapangan pekerjaan melalui media sosial. Saat ini pengguna sosial media tidak hanya kaum milenial namun hampir dari semua kalangan dan rentan usia. Menurut selular.id pengguna tiktok di Indonesia sudah mencapai angka 30,7 juta pengguna. Belum lagi pengguna sosial media yang lain seperti instagram, facebook, dan twitter.

Kedua, metode ini memiliki jangkauan yang lebih besar dibanding hanya menggunakan media cetak. Sosial media sendiri sudah mampu diakses oleh seluruh masyarakat di seluruh negara. Hal ini tentunya menjadi faktor utama mengapa metode ini dianggap lebih efektif.

Ketiga, metode ini sangat menghemat banyak waktu dalam penyebaran iklan atau penyebaran informasi mengenai pembukaan lowongan pekerjaan. Hanya membutuhkan koneksi yang cepat dan melalui proses yang cepat. Perusahaan juga cukup untuk melakukan publishing dan fitur iklan untuk membuat unggahan tersebut dapat tersebar ke seluruh penjuru negri.

Dari segi media elektronik yang dipakai oleh PT Es Teh Indonesia Makmur adalah media online maupun elektronik yang dipakai yaitu media sosial berupa, *Facebook, Tiktok, Twitter*, dan *Instagram* resmi dari PT Es Teh Indonesia Makmur untuk ditunjukkan ke pelamar umum dan *freshgraduate*. Dan jika melalui penyebaran offline seperti cetak poster tidak dipakai dikarenakan kurang efektif dengan adanya durasi waktu dan sulitnya untuk memahami kualifikasi yang dicantumkan. Sedangkan, PT Es Teh Indonesia Makmur memanfaatkan situasi pandemic ini untuk membuahakan ide yang sangat kreatif dalam perekrutan tenaga kerja baru dengan menggunakan media sosial tiktok, serta dengan adanya ide tersebut alhasil mendapatkan banyak respon positif dari para penonton dan jumlah pelamar kerja pada PT Es Teh Indonesia Makmur sangat meningkat drastis.

Dari hal tersebut PT Es Teh Indonesia Makmur dapat membuka lapangan pekerjaan yang lebih banyak untuk para pelamar kerja, pada saat ini PT Es Teh

Indonesia Makmur sudah dapat membuka cabang-cabang (kebun) baru hingga mencapai 150 cabang (kebun) di berbagai wilayah kota. Sehingga efektivitas perekrutan melalui media sosial tiktok ini dapat membuahkan hasil pada penjualan yang meningkat dan daya tarik untuk para pelamar kerja sangat meningkat dibandingkan metode rekrutmen lainnya.

KESIMPULAN

Penerapan proses rekrutmen melalui media sosial (E-Recruitment) dalam perekrutan tenaga kerja di PT Es Teh Indonesia Makmur dari tahap awal open recruitment melalui akun official tiktok sampai dengan membuat kesepakatan akhir sudah berjalan dengan baik dan sesuai landasan teori. Sarana Job Posting yang di pakai adalah media online berupa media sosial tiktok, instagram, twitter, dan facebook resmi milik PT ES Teh Indonesia Makmur.

Efektivitas metode rekrutmen melalui media sosial dari aspek target terbukti mampu menaikkan jumlah pelamar. Hal ini dibuktikan dengan kenaikan jumlah pelamar kerja yang melebihi target awal pada PT Es Teh Indonesia. Metode rekrutmen melalui media sosial sangat membuahkan hasil yang signifikan, dibuktikan bahwa PT Es Teh Indonesia Makmur dapat membuka lapangan pekerjaan yang lebih banyak untuk para pencari kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arnomo, Ilham. "Efektivitas Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Menggunakan Sistem Online". Jurnal Humaniora, Kopertis Wilayah VII, Surabaya Volume 13, Nomor 2, Desember 2016: 96.
- Dharmawan, Rafi, Heru Susilo, and Edlyn Khurotul Aini. "Analisis Efisiensi Rekrutmen Karyawan Melalui Media Online Dan Media Konvensional (Studi Tentang Efisiensi Waktu Dan Tenaga Dari Pt. Jasa Marga (Persero Tbk))". Jurnal Administrasi Bisnis 64.1 (2018): 161-170.
- Kumaladewi, Arishinta. "Efektivitas Rekrutmen Dan Seleksi Dalam Memenuhi Kebutuhan Tenaga Perawat Di Rsia Muslimat Jomba". Parsimonia-Jurnal Ekonomi dan Bisnis 5.1 2018: 29-40.
- Larasati, Sri. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Deepublish, 2018.
- Mallik, Arvind and Arpita Ptel "Social Posting In Covid-19 Recruiting Era- Milestone Hr Strategy Augmenting Social Media Recruitment". Dogo Rangsang Research Journal Vol-10 Issue-06 No. 2 June 2020
- Martono, Nanang. "Metode penelitian kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder (sampel halaman gratis)". Raja Grafindo Persada, 2010.
- Nanda, Kukuh Dwi, and Arik Prasetya. "Efektifitas Penerapan Metode Rekrutmen Online (E-Recruitment) (Studi Pada PT Industri Kereta Api (INKA)-Jawa Timur)". Jurnal Administrasi Bisnis 53.1 (2017): 96-104.
- Supriyadi. "Community of Practitioners: Solusi Alternatif Berbagi Pengetahuan antar Pustakawan". Lentera Pustaka: Jurnal Kajian Ilmu Perpustakaan, Informasi Dan Kearsipan 2.2 (2016): 83-93.

<https://vt.tiktok.com/ZSXX62Vf/>

<https://www.estehindonesia.com/>

Information Science and Library e-ISSN:2723-2778 vol.2 (1) (Juni 2021)

<https://www.facebook.com/esteh.indonesia/posts/lowongan-crew-kebun-es-tehsyarat-nya-laki-laki-perempuan-usia-19-sd-25-tahun-lul/1025383057848483/>

<https://www.madiunpos.com/masih-dibuka-es-teh-indonesia-rekrut-karyawan-lewat-tiktok-1051417>