



Analisis Efektivitas Proses Rekrutmen Online Pada Karyawan Divisi Human Resource Departemen Pt Fabindo Sejahtera Tangerang

¹Indah Cahyaningrum

Universitas Pamulang Tangerang Selatan

²Nurul Ilham

Universitas Pamulang Tangerang Selatan

Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417

E-mail: 1aestheticjk7@gmail.com , dosen02548@unpam.ac.id

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas proses rekrutmen *online* pada karyawan PT Fabindo Sejahtera Tangerang, mengidentifikasi cara perusahaan memperoleh kandidat yang sesuai dengan kualifikasi, serta mengetahui kendala yang muncul selama proses rekrutmen *online*. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif melalui teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan melibatkan lima narasumber dari Divisi *human resource departemen*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen *online* mampu mempercepat proses perekrutan dan memperluas jangkauan pelamar, namun belum sepenuhnya efektif karena masih tingginya ketidaksesuaian kualifikasi pelamar, tingginya biaya berlangganan platform, serta keterbatasan penilaian karakter dan komitmen kandidat secara virtual. Untuk mendapatkan kandidat yang sesuai, perusahaan melakukan penyaringan manual. Untuk mengatasi hal tersebut, *human resource departemen* PT. Fabindo Sejahtera melakukan seleksi manual yang lebih teliti, memanfaatkan observasi perilaku selama *interview online*, serta terus melakukan evaluasi terhadap platform rekrutmen yang digunakan. Kendala yang dihadapi meliputi relevansi pelamar yang rendah, kesulitan menilai karakteristik non-teknis, hambatan teknis, dan kurangnya komitmen kandidat. Evaluasi sistem dan strategi rekrutmen diperlukan untuk meningkatkan efektivitas proses di masa mendatang.

Kata Kunci: Rekrutmen *Online*, Efektivitas, Sumber daya manusia, PT Fabindo Sejahtera

Abstract - This study aims to analyze the effectiveness of the online recruitment process for employees in PT Fabindo Sejahtera Tangerang, identify how the company obtains candidates who meet the required qualifications, and examine the challenges that arise during the online recruitment process. This research employs a qualitative descriptive method through interviews, observations, and documentation involving five informants from the Human Resource Department. The results show that online recruitment accelerates the hiring process and expands the applicant pool; however, it has not been fully effective due to the high number of applicants who do not meet the required qualifications, the high cost of platform subscriptions, and limitations in assessing candidates' character and commitment virtually. To address these issues, the human resource departemen of PT Fabindo Sejahtera conducts more thorough manual selection, utilizes behavioral observations during online interviews, and continuously evaluates the recruitment platforms used. The challenges encountered include low applicant relevance, difficulties in assessing non-technical characteristics, technical obstacles, and a lack of candidate commitment. System evaluation and improved recruitment strategies are required to enhance process effectiveness in the future.

Keywords: Online Recruitment, Effectiveness, Human Resource, PT Fabindo Sejahtera

PENDAHULUAN

Di era digital yang terus berkembang, perubahan signifikan terjadi di berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam dunia bisnis dan ketenagakerjaan. Globalisasi informasi ditandai dengan pesatnya perkembangan internet dan media sosial yang telah membawa dampak besar terhadap individu maupun organisasi. Jika sebelumnya media massa tradisional seperti radio, televisi, dan surat kabar menjadi sumber utama informasi, kini media virtual dan internet telah mengambil alih peran tersebut dengan menyediakan akses informasi yang lebih cepat dan luas. Kemajuan ini tidak hanya mempengaruhi komunikasi dan pemasaran, tetapi juga berdampak besar pada manajemen sumber daya manusia, salah satunya dalam proses rekrutmen.

Karyawan merupakan aset penting dalam suatu perusahaan, dan dalam konteks ini, proses rekrutmen yang efektif menjadi salah satu faktor utama dalam memastikan bahwa perusahaan dapat memperoleh individu yang tepat untuk posisi yang tersedia. Menurut Amirudin, A., &

Hanny, R. (2022:130) didalam jurnalnya mengungkapkan bahwa Pegawai adalah aset berharga yang perlu dibina dan diperhatikan dengan baik pada suatu organisasi yayasan sehingga detil atas program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan pegawai yang kompeten dan berdaya saing tinggi. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor utama dalam memastikan bahwa perusahaan dapat memperoleh individu yang tepat untuk posisi yang tersedia. Sumber daya manusia salah satu faktor utama dalam suatu perusahaan selain modal usaha (Dewi, dalam Irawan et al,(2023:1835). Karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat di butuhkan agar kualitas perusahaan semakin meningkat. Karyawan yang berkualitas akan berkontribusi secara langsung terhadap kinerja perusahaan,, sehingga rekrutmen yang tepat menjadi salah satu elemen kunci dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia.

Rekrutmen merupakan salah satu aspek kritis dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk memperoleh individu yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses ini mengalami transformasi seiring dengan kemajuan teknologi informasi, di mana metode rekrutmen *online* semakin banyak diterapkan oleh perusahaan. Rekrutmen *online* menawarkan berbagai keunggulan, seperti efisiensi dalam waktu dan biaya, serta kemampuan untuk menjangkau lebih banyak calon kandidat yang berkualitas. Menurut Cupian et al. (2020:50-63), rekrutmen bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi tertentu, sedangkan Abdillah (dalam Irawan et al., 2023:1835) menekankan bahwa rekrutmen berfungsi sebagai acuan bagi manajer dalam menempatkan karyawan pada posisi yang tepat. Oleh karena itu, penerapan metode rekrutmen yang efektif menjadi aspek fundamental dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kompetitif.

Dalam konteks bisnis modern, penerapan metode rekrutmen *online* telah menjadi tren dominan. Perusahaan memanfaatkan berbagai platform digital, situs web, dan aplikasi rekrutmen untuk mengidentifikasi dan merekrut calon karyawan secara lebih efisien. Keberhasilan implementasi metode ini tidak hanya bergantung pada aspek teknis, tetapi juga pada sejauh mana metode ini dapat meningkatkan efektivitas perusahaan dalam mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai-nilai organisasi (Ramadhan, Rizqi 2024:57). Selain itu, rekrutmen *online* juga memungkinkan perusahaan untuk menjangkau talenta terbaik yang mungkin berada di luar area geografis tempat perusahaan beroperasi, sehingga meningkatkan peluang mendapatkan karyawan yang lebih berkualitas dan berkompeten.

PT. Fabindo Sejahtera, sebagai perusahaan manufaktur kosmetik yang telah berdiri sejak 1968, juga mengadopsi metode rekrutmen *online* untuk meningkatkan efektivitas dalam memperoleh tenaga kerja berkualitas. Berlokasi di Kabupaten Tangerang, Banten, perusahaan ini memanfaatkan sistem rekrutmen *online* guna menjangkau lebih banyak kandidat tanpa terkendala oleh lokasi geografis. Selain metode rekrutmen *online*, PT. Fabindo Sejahtera juga menggunakan pendekatan lain seperti *walk-in interview*, *job fair*, dan rekomendasi. Namun, di antara semua metode tersebut, rekrutmen *online* tetap menjadi pilihan utama karena efisiensi dan efektivitasnya dalam menjaring calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan semakin meningkatnya persaingan di industri kosmetik, PT. Fabindo Sejahtera perlu terus mengoptimalkan strategi rekrutmen *online* agar dapat bersaing dan bertahan di pasar yang semakin kompetitif.

KAJIAN TEORI

Rekrutmen

Menurut Burhanuddin (2015:94) rekrutmen adalah suatu untuk menentukan dan menarik tenaga kerja baru yang cocok dengan kualifikasi dan kebutuhan perusahaan dengan kata lain menempatkan orang yang tepat di posisi yang tepat (*Put the right man on the right place*).

Menurut Mathis and Jakson dalam Yuliani (2023 : 77), perekrutan adalah proses mengumpulkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi bagus untuk pekerjaan di dalam organisasi atau perusahaan.

Efektivitas

Menurut Siagian (2019:4) Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasana dalam jumlah tertentu yang secara sadar di tetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan darisegi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektifitasnya.

Menurut Agustina (2020:36) Efektitas memiliki arti keberhasilan mencapai tujuan yang ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati tujuan, berarti makin tinggi efektivitasnya, begitu pula sebaliknya.

Rekrutmen Online

Menurut Taylor (dalam Puri S & Wisnu W 2020 : 64) *E-recruitment* adalah suatu proses penerimaan calon pegawai yang sesuai dengan persyaratan dengan menggunakan media elektronik yang terhubung secara *online*.

Menurut Galanki (dalam Puri S & Wisnu W 2020 : 64) *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 PENELITIAN

Berdasarkan judul penelitian penulis, jenis penelitian ini adalah Kualitatif dengan metode deskriptif. Menurut Harahap (2020:123) penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, dimana peneliti merupakan instrumen penelitian”

Menurut Saryono (dalam Harahap 2020:123) Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk menyelidiki, menemukan, menggambarkan, dan menjelaskan kualitas atau keistimewaan dari pengaruh sosial yang tidak dapat dijelaskan kualitas atau digambarkan melalui pendekatan kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2019:16) metode penelitian Kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat, yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen, teknik pengumpulan data dan di analisis yang bersifat kualitatif lebih menekan pada makna.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Data Wawancara

Tabel 1 Hasil Wawancara Informan 1

**Muhammat Ridwan Erlangga
(Manajer HRD PT Fabindo Sejahtera)**

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Bagaimana perbandingan durasi proses rekrutmen <i>online</i> dengan rekrutmen konvesional di PT. Fabindo Sejahtera?	Kalau dibandingkan, <i>online</i> pasti lebih cepat ya. Karena waktunya fleksibel bisa diatur kapan saja, tidak seperti konvesional yang mengharuskan kandidat meluangkan waktu untuk datang ke perusahaan. Jadi jika secara durasi atau waktu rekrutmen <i>online</i> lebih efektif ya dibandingkan rekrutmen konvesional.
2.	Apa faktor utama yang mempercepat dan memperlambat proses rekrutmen <i>online</i> di perusahaan ini?	Faktor yang mempercepat : kandidat bisa <i>interview</i> dari mana aja, tanpa perlu datang langsung. Jadi lebih hemat waktu dan biaya juga. Faktor yang menghambat : Kesulitan melihat karakter sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan. Jadi kurang <i>in touch</i> nya dan biasanya kendala di device nya seperti jaringannya contohnya.

3.	Apakah ada kendala teknis yang sering menghambat kelancaran proses rekrutmen <i>online</i> ? Jika ada, bagaimana cara mengatasinya?	Teknis yang pertama udah pasti sinyal internet ya, cara kita mengatasinya ya pasti di <i>re-schedule</i> . Kendala teknis lainnya pada saat <i>interview device</i> nya error. Kalo dari aplikasi biasanya aplikasi meeting kayak <i>Google meet</i> itu ada limit-nya, jadi harus upgrade ke versi premium supaya lebih lancar.
4.	Seberapa besar penghematan biaya yang diperoleh perusahaan dengan menerapkan rekrutmen <i>online</i> dibandingkan metode tradisional?	Sebenarnya ga terlalu beda jauh ya, karna secara proses sama aja ya jika dari sisi rekruter. Jadi jika dibilang hemat biaya juga tidak, karna secara proses lainnya tidak ada yang berubah. Justru malah jadi menambah biaya jika <i>online</i> , karna kita harus beli aplikasi meeting yang premium, lalu kuota perusahaan juga pasti nambah lagi. Cuman jika dari sisi kandidat itu sangat efisiensi karna jika perusahaan tidak cocok dengan kandidat, kandidat tidak mengalami kerugian apapun. Kandidat tidak perlu membuat berkas lamaran, tidak keluar ongkos dan tidak membuang waktu juga untuk datang ke perusahaan secara langsung.
5.	Apa saja biaya utama yang masih harus dikeluarkan dalam proses rekrutmen <i>online</i> ?	Yang pertama pasti kita harus pakai aplikasi meeting berbayar. Lalu aplikasi <i>resource</i> -nya untuk <i>database</i> kandidat seperti <i>Jobstreet</i> itu juga berbayar. Namun jika seperti <i>Glints</i> dan beberapa aplikasi lainnya itu ada yang gratis dan ada yang berbayar juga, yang gratis itu terbatas.
6.	Apakah rekrutmen <i>online</i> memungkinkan PT. Fabindo Sejahtera menjangkau lebih banyak kandidat dibandingkan dengan metode konvesional?	PASTI. Karna metode <i>online</i> itu luas jangkauannya, jadi pada saat kita mencari karyawan di luar kota bisa lebih mudah.
7.	Bagaimana efektivitas platform rekrutmen <i>online</i> yang digunakan dalam menarik kandidat yang berkualitas?	Efektivitasnya bagus. Hanya saja yang paling efektif sampai saat ini baru <i>Jobstreet</i> . <i>LinkedIn</i> juga oke,, hanya saja untuk <i>LinkedIn</i> berbayarnya itu sangat-sangat mahal jadi tidak terlalu rekomen. Walaupun kita tetap pakai tapi yang tidak berbayar dan itu fitur-fiturnya sangat terbatas.
8.	Seberapa sering kandidat yang lolos seleksi awal ternyata tidak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan?	Tingkat keberhasilannya tergolong cukup ya, walaupun beberapa kandidat yang ternyata kurang sesuai setelah sampai di <i>user</i> . Biasanya ketidak sesuaian itu karna karakter atau kualifikasinya yang masih kurang. Jadi, meskipun sudah dianggap sesuai oleh <i>HRD</i> , belum tentu cocok menurut <i>user</i> .
9.	Apa tantangan terbesar dalam memastikan bahwa kandidat yang direkrut secara <i>online</i> benar-benar sesuai dengan kebutuhan perusahaan?	Tantangan terbesar itu kita nggak bisa benar-benar membaca karakter dan sikap asli kandidat saat rekrutmen <i>online</i> . Memang bisa terlihat dia aktif atau bagus dalam <i>public speaking</i> nya, tapi untuk attitude dan kepribadian secara keseluruhan itu susah tanpa ketemu langsung. Jadi kita sebagai <i>HRD</i> harus benar-benar bisa menggali lebih dalam saat interview, supaya bisa pastikan kandidat

		memang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan
10.	Apakah perusahaan telah menerapkan sistem penyaringan otomatis untuk memastikan kesesuaian kandidat sejak tahap awal? Jika belum, apakah hal tersebut sedang dipertimbangkan?	Belum. Karna belum menemukan juga aplilaksi atau program yang bisa filtering secara akurat sesuai kebutuhan. Memang ada fitur filter di platform seperti <i>Jobstreet</i> yang bisa disesuaikan, tapi penggunaannya masih terbatas dan belum maksimal. Jadi tetap masih manual, kita yang menyeleksi satu-satu.
11.	Bagaimana tingkat kepuasan manajemen terhadap efektivitas rekrutmen <i>online</i> dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja di PT.Fabindo Sejahtera?	Cukup Puas. Karena rekrutmen <i>online</i> telah membantu dalam menjaring kandidat yang dibutuhkan. Meskipun hasilnya belum maksimal, tingkat keberhasilannya tergolong memadai dan mampu mendukung kebutuhan tenaga kerja perusahaan.
12.	Apakah perbaikan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan efektivitas rekrutmen <i>online</i> dimasa depan?	Untuk meningkatkan efektivitas rekrutmen <i>online</i> kita membuat filtering tahap awal menjadi lebih efektif. Sebelumnya, melalui website Fabindo Sejahtera, pelamar bisa mengirimkan lamaran secara acak, bahkan ketika tidak ada lowongan yang dibuka. Sekarang, sistemnya telah diperbarui menjadi lebih terstruktur dan spesifik sesuai dengan posisi yang dibutuhkan. Calon kandidat dapat melihat lowongan yang tersedia secara jelas, dan saat mereka mengirimkan CV, data mereka akan langsung terkelompok sesuai kategori posisi. Ini merupakan salah satu bentuk perbaikan yang telah dilakukan, dan ke depannya sistem ini akan terus ditingkatkan
13.	Bagaimana <i>feedback</i> dari <i>user</i> (atasan langsung) terkait kandidat yang direkrut melalui sistem <i>online</i> ?	Tergantung ya kalo itu. Ada yang memang puas, ada yang kurang puas dan ada juga yang memang baru masuk langsung resign lagi. Jadi itu tergantung kandidat yang sudah diterima. Jika bertahan lama dan kerja nya bagus mereka sudah pasti <i>user</i> puas, akan menjadi tidak puas jika ternyata karyawan yang diterima ternyata tidak sesuai ekspektasi dari cara bekerjanya dan juga karakternya. Karna itu memang salah satu kelemahan rekrutmen <i>online</i> kita ga bisa benar-bener menilai karakter dia seperti apa. Tapi jika untuk efisiensi waktu cukup puas.

Sumber : Data diolah 2025

Hasil wawancara dengan Bapak Muhammad Ridwan Erlangga selaku Manajer HRD PT Fabindo Sejahtera menegaskan bahwa proses rekrutmen *online* memiliki keunggulan dalam hal kecepatan dan fleksibilitas dibanding metode konvensional. Wawancara dapat dilakukan tanpa batasan waktu dan tempat, sehingga mempercepat proses seleksi serta mengurangi beban logistik bagi kandidat.

Tabel 2 Hasil Wawancara Informan II

Ibu Amel (SPV Recruitment & Training PT Fabindo Sejahtera)		
No	Pertanyaan	Jawaban

1.	Bagaimana perbandingan durasi proses rekrutmen <i>online</i> dengan rekrutmen konvesional di PT. Fabindo Sejahtera?	Kalo dari sisi waktu <i>Online</i> lebih efektif ya, karna waktunya lebih <i>fleksible</i> .
2.	Apa faktor utama yang mempercepat dan memperlambat proses rekrutmen <i>online</i> di perusahaan ini?	Untuk faktor yang mempercepat dan memperlambat itu kembali ke kandidatnya si. Jika kandidatnya bisa <i>interview</i> nih misalnya sesuai dengan schedule yang kita berikan itu akan cepat, tapi kalo schedulenya tidak sesuai pasti akan memperlambat prosesnya.
3.	Apakah ada kendala teknis yang sering menghambat kelancaran proses rekrutmen <i>online</i> ? Jika ada, bagaimana cara mengatasinya?	Jaringan si. Baik dari kandidat maupun dari PT.Fabindo. Cara mengatasinya kita minimalisir dengan wawancara tetap <i>online</i> tapi off cam, atau kita cut sebentar dan kandidat cari lokasi yang jaringannya oke. Jika tidak bisa sama sekali akan dilakukan <i>re-schedule</i> .
4.	Seberapa besar penghematan biaya yang diperoleh perusahaan dengan menerapkan rekrutmen <i>online</i> dibandingkan metode tradisional?	Sama aja si sebetulnya jika dari sisi perusahaan. Tapi mungkin jika dari sisi kandidat itu akan menghemat ya, karna mereka ga perlu datang ke perusahaan dan mengeluarkan biaya untuk transport.
5.	Apa saja biaya utama yang masih harus dikeluarkan dalam proses rekrutmen <i>online</i> ?	<i>Google meet</i> premium si agar waktu yang didapat lebih panjang. Jika platform yang berbayar kita pakai <i>Jobstreet</i> .
6.	Apakah rekrutmen <i>online</i> memungkinkan PT. Fabindo Sejahtera menjangkau lebih banyak kandidat dibandingkan dengan metode konvesional?	Kalo itu pasti yah. Karna platform seperti <i>Jobstreet</i> itu jangkauannya bisa seluruh Indonesia, bahkan <i>LinkedIn</i> itu jangkauannya bisa global.
7.	Bagaimana efektivitas platform rekrutmen <i>online</i> yang digunakan dalam menarik kandidat yang berkualitas?	Sejauh ini yang paling efektif itu <i>Jobstreet</i> ya belum ada lagi. <i>LinkedIn</i> karna kita juga <i>approach</i> tapi kadang si kandidatnya ini suka php atau coba-coba. Kita sudah undang untuk <i>interview</i> tapi kandidat tidak membahas undangan tersebut.
8.	Seberapa sering kandidat yang lolos seleksi awal ternyata tidak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan?	Karna kita sudah melakukan filter di awal, jadi cukup sesuai ya. Memang ada yang tidak sesuai karna kan di tahap awal kita hanya membaca dari pengalamannya kandidat. Terkadang di tahap awal kualifikasinya sudah sesuai, tapi saat <i>interview</i> "kok nggak banget ya" dari cara menjawabnya, komunikasinya, dan kepercayaan dirinya.
9.	Apa tantangan terbesar dalam memastikan bahwa kandidat yang direkrut secara <i>online</i> benar-benar sesuai dengan kebutuhan perusahaan?	Tantangan terbesarnya di <i>chemistry</i> si pasti. Dan sulit membaca karakter dari kandidat. Bahkan terkadang ada <i>user</i> yang request, kandidat nih udah oke secara <i>online</i> jika boleh kah di undang dulu agar memastikan kandidat match saya <i>user</i> nya.
10.	Apakah perusahaan telah menerapkan sistem penyaringan otomatis untuk memastikan kesesuaian kandidat sejak tahap awal? Jika belum, apakah hal tersebut sedang dipertimbangkan?	Belum ada si. Kita masih mengandalkan dari filtering <i>Jobstreet</i> aja, untuk tahap selanjutnya masih filter secara manual.

11.	Bagaimana tingkat kepuasan manajemen terhadap efektivitas rekrutmen <i>online</i> dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja di PT.Fabindo Sejahtera?	Cukup puas. Tapi terkadang memang ada saja <i>user</i> yang mau nya secara <i>offline</i> , cumiin masih lebih sering <i>online</i> si. Kalo dari sisi <i>HRD</i> sendiri maunya lebih baik <i>online</i> , karna lebih cepat menjaring kandidat dan efisiensi waktu juga.
12.	Apakah perbaikan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan efektivitas rekrutmen <i>online</i> dimasa depan?	Apa ya, mungkin di website si.Tetapi memang masih terkendala saat ini, masih dalam perbaikan. Jadi kandidat tuh terkadang tidak bisa <i>apply</i> disitu. Jadi saat ini website masih dalam tahap berbaikan. Lalu kita efektifkan juga di sosial media yaitu Instagram <i>HRD</i> Fabindo Sejahtera, karna jika upload loker di sana. Lumayan juga yang DM ke kita.
13.	Bagaimana <i>feedback</i> dari <i>user</i> (atasan langsung) terkait kandidat yang direkrut melalui sistem <i>online</i> ?	Ada yang puas ada juga yang tidak puas. Kembali lagi ke kandidat yang di rekrut saat sudah diterima. Jika saat bekerja nya bagus, kualifikasi nya sesuai pasti puas. Tapi jika ternyata saat mereka bekerja kinerja nya kurang, kualifikasinya ternyata tidak sesuai maka <i>user</i> akan kurang puas.

Sumber : Data diolah 2025

Ibu Amel menyampaikan bahwa proses rekrutmen *online* di PT Fabindo Sejahtera dinilai lebih efisien secara waktu dibandingkan metode konvensional. Fleksibilitas menjadi keunggulan utama karena kandidat tidak perlu datang langsung ke lokasi. Namun, efektivitas proses tetap bergantung pada kesiapan kandidat menyesuaikan jadwal wawancara, yang jika tidak sinkron, bisa memperlambat proses seleksi.

Tabel 3 Hasil Wawancara Informan III

Ibu Yuniarti (Staff Recruitment Officer PT Fabindo Sejahtera)		
No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Bagaimana perbandingan durasi proses rekrutmen <i>online</i> dengan rekrutmen konvesional di PT. Fabindo Sejahtera?	Jika di bandingkan, pastinya <i>online</i> itu lebih efektif ya. Dalam segi waktu dan biaya, namun jika dari segi biaya itu mungkin lebih meringankan ke kandidatnya. Jika dari segi waktu, lebih <i>fleksible</i> juga karna tidak perlu datang ke perusahaan seperti metode konvesional.
2.	Apa faktor utama yang mempercepat dan memperlambat proses rekrutmen <i>online</i> di perusahaan ini?	Jika yang mempercepat dari segi waktu yang <i>fleksible</i> . Jika memperlambat itu seperti sulit mendapatkan <i>chemistry</i> kandidat ya. Karna <i>Chemistry</i> itu dibangun jika kita bertemu secara langsung.
3.	Apakah ada kendala teknis yang sering menghambat kelancaran proses rekrutmen <i>online</i> ? Jika ada, bagaimana cara mengatasinya?	Biasanya itu pasti jaringan ya. Entah itu dari kandidatnya atau dari PT. Fabindo Sejahtera nya. Biasanya untuk mengatasinya kita akan coba dulu move video call via <i>whatsapp</i> hanya saja itu terkesan tidak profesional ya. Tetapi, itu hanya opsi jika memang aplikasi Meetingnya terkendala. Namun, apabila tidak bisa sama sekali mengubungi kandidat secara <i>online</i> . Kita akan melakukan re-schedule waktu nya.
4.	Seberapa besar penghematan biaya yang diperoleh perusahaan dengan menerapkan	Sebenarnya jika dibilang hemat tidak juga. Karna kita harus berbayar di Gmeet dan di platform job portalnya walaupun ada juga kita pakai yang gratis.

Analisis Efektivitas Proses Rekrutmen Online Pada Karyawan Divisi Human Resource Departemen Pt Fabindo Sejahtera Tangerang

	rekrutmen <i>online</i> dibandingkan metode tradisional?	Untuk yang berbayar saat ini kita pakai <i>Jobstreet</i> karna itu yang paling efektif sekarang. Yang gratis kita pakai <i>Glints</i> dan juga <i>LinkedIn</i> .
5.	Apa saja biaya utama yang masih harus dikeluarkan dalam proses rekrutmen <i>online</i> ?	Biaya untuk Job Portal dan meeting <i>online</i> nya.
6.	Apakah rekrutmen <i>onlien</i> memungkinkan PT. Fabindo Sejahtera menjangkau lebih banyak kandidat dibandingkan dengan metode konvesional?	Pastinya iya. Apalagi saat ini sosial media itu sangat bagus ya untuk melakukan promosi seperti ini. Saat kita upload di sosial media, pasti ada juga yang akan memposting ulang. Jadi jangkauannya akan lebih luas.
7.	Bagaimana efektivitas platform rekrutmen <i>online</i> yang digunakan dalam menarik kandidat yang berkualitas?	Jika dibilang efektif itu tergantung ya. Karna saat kita posting loker di platform sebetulnya sudah tertera kualifikasinya tapi kembali lagi ke kandindatnya. Karna terkadang pelamar tidak memperhatikan kualifikasi atau background dia sesuai atau tidak dengan loker nya, jadi main lama raja. Jadi platform tidak menentukan dapat menarik kandidat yang betul-betul berkualitas, tetapi dari <i>HRD</i> lah yang menyaring lagi sesuai dengan apa yang kita butuhkan.
8.	Seberapa sering kandidat yang lolos seleksi awal ternyata tidak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan?	Banyak. Kita seleksi awal itu kan berdasarkan profile kandidat ya. Namun saat kita melakukan <i>interview</i> ternyata kualifikasi yang mereka cantumkan di resume nya itu tidak sesuai dengan kualifikasi yang mereka miliki.
9.	Apa tantangan terbesar dalam memastikan bahwa kandidat yang direkrut secara <i>online</i> benar-benar sesuai dengan kebutuhan perusahaan?	Seperti yang tadi saya bilang rekrutmen secara <i>online</i> itu seperti teori saja terkadang belum tentu sama dengan aksinya. Contohnya kita memelukan seorang <i>analyst RND</i> , rekrutmen secara <i>online</i> itu tidak cukup karna setelahnya kandidat harus datang secara <i>offline</i> untuk di test kualifikasinya apakah sesuai dengan kemampuannya. Lalu ada juga yang sudah oke saat <i>online</i> , ternyata saat datang untuk mulai bekerja <i>chemistry</i> tidak cocok. Jadi semisalkan kandidat yang memiliki keahlian khusus seperti itu memang harus datang untuk di test secara <i>offline</i> , tapi sejauh ini jika yang di perlukan secara teknis hanya untuk staff admin itu masih oke si.
10.	Apakah perusahaan telah menerapkan sistem penyaringan otomatis untuk memastikan kesesuaian kandidat sejak tahap awal? Jika belum, apakah hal tersebut sedang dipertimbangkan?	Sebenarnya penyaringan otomatis tuh tidak bisa ya, seperti di <i>jobstreet</i> , itu walaupun kita sudah melampirkan kualifikasinya sesuai kebutuhan perusahaan tapi tetap saja orang yang tidak sesuai kualifikasi bisa ikut melamar. Contohnya ada loh yang fresh graduate tapi dia melamar di posisi manajer. Jadi <i>screening</i> itu harus tetap dilakukan secara manual, secara otomatis itu sepertinya masih sulit ya untuk di terapkan bahkan secara sistem pun masih sulit.
11.	Bagaimana tingkat kepuasan manajemen terhadap efektivitas rekrutmen <i>online</i> dalam memenuhi kebutuhan tenaga	Rekrutmen <i>online</i> ini sudah berjalan dengan signifikan semenjak <i>covid</i> ya, berarti sudah berjalan 4-5 tahun. Sejauh ini permintaan terpenuhi dengan baik. Walaupun tetap ada kendalanya dan ketidak

	kerja di PT.Fabindo Sejahtera?	kesesuaiannya, tapi bisa teratasi dan cukup puas. Karna selama ini kita terpenuhi si permintaan nya. Bahkan memang terbukti menjangkau kandidat-kandidat yang berada di luar kota. Dan itu sangat-sangat membantu.
12.	Apakah perbaikan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan efektivitas rekrutmen <i>online</i> dimasa depan?	Karna kita menggunakan platform pihak ketiga seperti <i>Jobstreet</i> , memang masih cukup bergantung pada sistem yang <i>jobstreet</i> kembangkan. Jadi kalau terkait fitur atau tampilan, perbaikannya tentu menunggu update dari pihak <i>Jobstreet</i> sendiri. Contoh nya yang terbaru <i>Jobstreet</i> sudah mulai filtering dari pertanyaan yang kita ajukan, jadi kandidat harus menjawab dengan lengkap jika lamarannya mau masuk ke filterisasi nya. Karna jika ada yang tidak dijawab otomatis akan tidak tampil di filterisasi utama. Itu merupakan satu peningkatan juga ya untuk memudahkan tahap filtering awal. Jika dari perusahaan sendiri mungkin akan memaksimalkan lagi untuk sharing di <i>online</i> nya dan sharing lowongan kerja ke disnaker.
13.	Bagaimana <i>feedback</i> dari <i>user</i> (atasan langsung) terkait kandidat yang direkrut melalui sistem <i>online</i> ?	Itu sebetulnya kembali lagi kekandidat dan <i>user</i> nya ya. Jika <i>user</i> match dengan <i>chemistry</i> , kualifikasi nya sudah sesuai dan kinerja nya bagus mereka akan puas. Namun jika sebalik nya pasti kurang puas. Namun sejauh ini <i>feedback</i> nya cukup puas ya karna permintaan yang selalu terpenuhi.

Wawancara dengan Ibu Yuniarti menunjukkan bahwa rekrutmen *online* di PT Fabindo Sejahtera dinilai lebih efisien dari segi waktu dan fleksibilitas dibandingkan metode konvensional. Kandidat tidak perlu hadir langsung, sehingga proses seleksi dapat dilakukan lebih cepat. Namun, efisiensi biaya tidak terlalu signifikan karena perusahaan tetap harus membayar langganan platform seperti *Google meet* dan *Jobstreet*. Platform gratis seperti *Glints* dan *LinkedIn* juga digunakan, tetapi dinilai kurang stabil dalam efektivitasnya.

Salah satu tantangan utama adalah sulitnya membangun chemistry antara kandidat dan perekrut secara daring. Hal ini menyulitkan penilaian karakter dan kecocokan, terutama untuk posisi yang membutuhkan kepribadian dan keterampilan khusus. Kendala teknis seperti gangguan jaringan juga sering terjadi, dan jika tidak dapat diatasi melalui alternatif seperti *WhatsApp Video Call*, wawancara harus dijadwal ulang.

Tabel 4 Hasil Wawancara Informan VI

Ibu Yeddie (PT Fabindo Sejahtera)		
No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Bagaimana perbandingan durasi proses rekrutmen <i>online</i> dengan rekrutmen konvesional di PT. Fabindo Sejahtera?	Kalau dari segi durasi, pastinya rekrutmen <i>online</i> jauh lebih cepat dibandingkan dengan rekrutmen konvensional. Tapi kembali lagi ke keadaan saat itu apakah device dan jaringannya memadai dan respon kandidat yang cepat atau mungkin dia memerlukan waktu untuk jadwal wawancaranya.
2.	Apa faktor utama yang mempercepat dan memperlambat proses rekrutmen <i>online</i> di perusahaan ini?	Yang mempercepat adalah jika <i>online</i> itu kita tidak terganggu dengan ruang ruang dan waktu. Dimana pun dia berada dia di luar kota, di dalam kota, dia sedang di kantor ataupun di rumah itu tetap bisa karna waktunya yang fleksibel.

		Yang memperlambat itu pasti dari jaringan. Walaupun tidak setiap saat, tapi itu faktor utamanya. Karna terkadang kita sudah membuat janjian 10, karna sinyalnya trouble akhirnya mundur.
3.	Apakah ada kendala teknis yang sering menghambat kelancaran proses rekrutmen <i>online</i> ? Jika ada, bagaimana cara mengatasinya?	Kendala teknis itu lebih kepada jaringan karna kan kita pakai gmeet ya, nah cara mengatasinya pertama kita alihkan ke Video Call Whatsapp, jika tidak bisa semua kita akan memberikan waktu lagi atau di reschedule.
4.	Seberapa besar penghematan biaya yang diperoleh perusahaan dengan menerapkan rekrutmen <i>online</i> dibandingkan metode tradisional?	Biaya tidak jauh berbeda. Jika <i>offline</i> kita tidak perlu lagi ada kuota, tapi kandidat lah yang perlu mengeluarkan biaya untuk datang keperusahaan. Tapi kalo <i>Online</i> itu ada kuota yang harus kita keluarkan baik itu di gmeet ataupun lainnya. Malah menambah biaya. <i>Plus-minus</i> ya, <i>Online</i> itu cepat tapi menambah biaya.
5.	Apa saja biaya utama yang masih harus dikeluarkan dalam proses rekrutmen <i>online</i> ?	Aplikasi Platform dan gmeet. Ada yang gratis juga sebetulnya tapi waktunya terbatas. Jika gratis itu waktunya hanya 30 menit – 1 jam deh.
6.	Apakah rekrutmen <i>onlien</i> memungkinkan PT. Fabindo Sejahtera menjangkau lebih banyak kandidat dibandingkan dengan metode konvesional?	Oh sangat jelas. Dulu jika ada rekrutmen di luar kota, perantara nya adalah harus dari koordinator area setempat. Tapi jika sekarang kita bisa bertatapan secara langsung walau hanya <i>via video call</i> . Apalagi dulu jika kita mencari kandidat untuk <i>headquarters</i> sekarang tidak masalah lagi, jika dulu itu mereka harus datang ke perusahaan misalkan kandidat dari Jogja atau Surabaya. Tapi sekarang tidak, kita bisa menjangkau semua area dengan <i>online</i> . Kita tinggal buat kesepakatan aja mau ngga di tempatkan di HO dengan kondisi kalo ngga ngekost ya tinggal di mess. Yang jelas sangat-sangat membantu dong rekrutmen <i>online</i> tuh lebih efektif juga.
7.	Bagaimana efektivitas platform rekrutmen <i>online</i> yang digunakan dalam menarik kandidat yang berkualitas?	Tergantung platformnya ya, karna ada juga yang isinya tidak sesuai yang kita inginkan. Sejauh ini yang lumayan efektif setau saya adalah dari <i>Jobstreet</i> .
8.	Seberapa sering kandidat yang lolos seleksi awal ternyata tidak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan?	Sering ya. Karna Seleksi awal itu kan diatas kertas, pasti banyak yang membuat yang bagus-bagus, baik dan tidak mungkin membuat yang tidak baik. Tetapi saat kita ke tahap selanjutnya yaitu <i>interview</i> ternyata nilai yang diatas kertas itu tidak sesuai dengan kandidat tersebut.
9.	Apa tantangan terbesar dalam memastikan bahwa kandidat yang direkrut secara <i>online</i> benar-benar sesuai	Tantangan terbesarnya itu kita tidak bisa tau perfoma kandidat dari proses rekrutmen <i>online</i> , karna kita hanya bisa menilai itu kan dari apa yang di buat di cv, yang dia bicarakan saat <i>interview</i> dan hasil tes awal. Tapi itu semua belum tentu menunjukan kinerjanya yang “ <i>real</i> ” di lapangan. Masih 50-

	dengan kebutuhan perusahaan?	50. Jadi kadang, kita kayak “ <i>gambling</i> ” juga. Kita rekrut sesuai yang kita dapatkan saat <i>interview</i> , tapi hasil nyatanya baru terlihat setelah dia mulai bekerja. Maka untuk mengatasinya, kita kasih masa percobaan, lalu kita pantau secara berkala perfomanya.
10.	Apakah perusahaan telah menerapkan sistem penyaringan otomatis untuk memastikan kesesuaian kandidat sejak tahap awal? Jika belum, apakah hal tersebut sedang dipertimbangkan?	Kalau sistem penyaringan yang benar-benar otomatis sih, ga ya. Karna kalo dari platform itu, semua pelamar yang <i>apply</i> itu masuk ke kita, jadi kita lah yang harus <i>screening</i> satu-satu secara manual. Jadi walaupun di platform nya ada fitur filteringnya, itu hanya berdasarkan <i>keyword</i> atau kategori umum saja, seperti pendidikan dan posisi yang dilamar. Tapi untuk kualifikasi detailnya, tetap harus kita saring manual. Misalnya kita butuh lulusan sarjana, memang di sistem bisa bantu sortir itu, tapi selebihnya kita tetap perlu lihat pengalaman kerjanya, sesuai nggak dengan yang diperlukan perusahaan. Jadi fitur filtering di platform itu memang membantu, tapi masih terbatas. Kita harus tetap screening manual, untuk mendapatkan kandidat sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Untuk improvisasi pasti pengen ya, biar proses <i>screening</i> itu bisa lebih efisien. Kita juga maunya rekrutmen itu makin sistematis, tapi memang tidak semudah itu. Karna platform itu kan ga bisa kita batasi yang <i>apply</i> , itu terbuka siapa saja bisa <i>apply</i> . Tapi yang pasti, kita memang sedang mempertimbangkan dan mikirin terus gimana caranya agar proses rekrutmen <i>online</i> bisa efisien. Jadi ga buang waktu Cuma untuk <i>screening</i> saja.
11.	Bagaimana tingkat kepuasan manajemen terhadap efektivitas rekrutmen <i>online</i> dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja di PT.Fabindo Sejahtera?	Kalau dibilang puas atau tidak, itu sebenarnya relatif ya. Karna hasilnya bisa beda-beda. Misalnya, kadang kita baru pasang iklan, langsung dapat kandidat yang cocok, dan ternyata juga bagus. Nah, puas dong. Tapi ada juga yang sudah banyak yang <i>apply</i> , kita sudah <i>screening</i> , udah <i>interview</i> berkali-kali, tapi nggak ada yang cocok. Otomatis tidak puas. Atau ada juga yang kelihatannya cocok pas <i>interview</i> , tapi begitu kerja, tidak sesuai dengan ekspektasi misalnya kurang kompeten. Itu juga bikin nggak puas. Jadi bisa dibilang, tingkat kepuasan manajemen itu fluktulatif ya.
12.	Apakah perbaikan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan efektivitas rekrutmen <i>online</i> dimasa depan?	Ya, salah satu perbaikan ke depan nya itu mungkin kita bisa pakai platform yang lebih kompeten. Tapi ya, pasti ada cost tambahannya. Cuma menurut saya, semahal apapun platform yang kita pakai, hasilnya itu akan tetap kembali lagi ke kualifikasi yang kita cari atau yang di butuh kan perusahaan.
13.	Bagaimana <i>feedback</i> dari <i>user</i> (atasan langsung) terkait kandidat yang direkrut melalui sistem <i>online</i> ?	Kalo dari sisi proses, <i>user</i> biasanya cukup responsif dan merasa terbantu dengan rekrutmen <i>online</i> . Karena semuanya bisa dilakukan lebih fleksibel, mereka bisa <i>interview</i> sambil bekerja. Tapi soal kepuasan terhadap hasil kandidat, itu tergantung ya. Karna kita nggak bisa langsung nilai perfoma seseorang dalam satu hari dia bekerja. Biasanya <i>user</i> baru kasih feedback setelah masa evaluasi, misalnya 3 bulan atau 6 bulan. Jadi intinya, dari sisi proses, <i>user</i> merasa terbantu. Tapi dari sisi hasil, semua balik lagi ke kualitas kandidat.

Sumber : Data diolah 2025

Proses rekrutmen *online* di PT Fabindo Sejahtera dinilai lebih cepat berkat fleksibilitas waktu dan lokasi, serta kemampuannya menjangkau kandidat dari berbagai daerah. Hal ini sangat bermanfaat khususnya untuk kebutuhan di kantor pusat. Namun, keberhasilannya masih bergantung pada kondisi teknis, terutama kualitas jaringan internet.

Tabel 5 Hasil Wawancara Informan V

Ibu Bella (PT Fabindo Sejahtera)		
No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Bagaimana perbandingan durasi proses rekrutmen <i>online</i> dengan rekrutmen konvesional di PT. Fabindo Sejahtera?	Proses rekrutmen <i>online</i> itu jelas lebih cepat. Karna dari sisi waktunya juga lebih efisien. Kalau dulu, sistem konvesional itu kandidat harus datang atau mengirim lamaran, jadi proses nya lebih lama. Sedangkan jika <i>online</i> , CV sudah langsung dilampirkan ya. Jadi kita bisa langsung <i>screening</i> . Prosesnya pun sudah lebih cepat.
2.	Apa faktor utama yang mempercepat dan memperlambat proses rekrutmen <i>online</i> di perusahaan ini?	Yang mempercepat proses rekrutmen <i>online</i> itu biasanya di bagian awal, seperti <i>screening</i> CV dan <i>interview</i> awal. Yang memperlambat biasanya jika sudah ke tahap <i>user</i> . Kadang nyocokin jadwal <i>interview</i> antara kandidat dan <i>user</i> susah, karna <i>user</i> juga punya kesibukan masing-masing. Jadi prosesnya lama.
3.	Apakah ada kendala teknis yang sering menghambat kelancaran proses rekrutmen <i>online</i> ? Jika ada, bagaimana cara mengatasinya?	Biasanya kendala teknis itu terjadi di Portal platformnya. Jadi kadang mereka melakukan update sisterm, tetapi kita ga dapat pemberitahuan. Nah, kita pernah mengalami situasi dimana sedang melakukan <i>screening</i> , tapi datanya tidak muncul. Ternyata sistemnya baru saja diperbarui, dan itu agak menyulitkan ya. Lalu Koneksi internert juga penting. Karna semua prosesnya <i>online</i> , jaringan yang buruk biasa menghambat. Misalknya seharusnya kita bisa <i>screening</i> 200 kandidat, tapi karna jaringan jelek, paling hanya bisa di 50. Cara mengatasinya biasanya langsung minta bantuan. Kalau masalahnya dari portal, kita hubungi PIC atau pihak <i>support</i> dari platfom tersebut. Kalau kendalanya di internal,seperti internet dan semacamnya, kita koordinasi dengan tim IT.
4.	Seberapa besar penghematan biaya yang diperoleh perusahaan dengan menerapkan rekrutmen <i>online</i> dibandingkan metode tradisional?	Kalau dari sisi perusahaan sih sebenarnya ngga ada penghematan ya. Karna misalnya platform seperti <i>Jobstreet</i> itu kan berbayar, jadi justru kita tetap mengeluarkan biaya. Kalau untuk sisi rekruter mungkin hemat di wakru ya jadi lebih efisien. Jika soal biaya, justru yang di untungkan sekali itu dari sisi kandidat.
5.	Apa saja biaya utama yang masih harus dikeluarkan dalam proses rekrutmen <i>online</i> ?	utama itu pasti portal, ya. Itu sudah pasti. Selain itu, ada juga aplikasi meeting <i>online</i> . Karna semua prosesnya serba <i>online</i> , jadi yang kita keluarkan biasanya untuk aplikasi, misalnya <i>google meet</i> . Kalau kita pakai yang gratis kan biasanya Cuma bisa satu jam, tapi kalo durasinya mau lebih panjang, kita haruspakai premium, dan itu berbayar.
6.	Apakah rekrutmen <i>onlien</i> memungkinkan PT. Fabindo Sejahtera menjangkau lebih banyak kandidat	Pasti, karena kan jangkauannya bisa seluruh indonesia bahkan dunia kalau lewat platform <i>online</i> . Kita sendiri punya karyawan yang dari daerah-daerah, itu juga kita carinya melalui job portal ataupun kita posting-posting di social media secara <i>online</i> . Jadi memang lebih cepat dan luas

	dibandingkan dengan metode konvesional?	jangkauannya. Jika dulu menggunakan metode konvesional cukup terbatasnya. Jika yang melamar sekelas koordinator area mereka harus langsung ke <i>HRD</i> datang ke HO. Tapi jika hanya untuk sales yang ditoko itu cukup sampai di koordinator area saja.
7.	Bagaimana efektivitas platform rekrutmen <i>online</i> yang digunakan dalam menarik kandidat yang berkualitas?	Kalau bicara soal kandidat yang berkualitas, itu tergantung juga dari sisi jabatannya ya. Karena biasanya kalau sudah level managerial ke atas, mereka cenderung tidak aktif cari lowongan lewat job portal seperti <i>Glints</i> atau <i>Jobstreet</i> . Mereka lebih sering pakai pendekatan personal, atau <i>di-approach</i> langsung, misalnya lewat <i>LinkedIn</i> . Nah, untuk level staff sih masih cukup efektif ya pakai platform seperti itu. Tapi memang, meskipun bisa menjangkau banyak kandidat, kadang hasilnya belum tentu sesuai karena belum ada sistem penyaringan yang benar-benar akurat. Jadi bisa dibilang, platform itu cukup efektif untuk menjangkau, tapi dari sisi <i>screening</i> -nya masih belum 100% akurat. Tetap harus disaring lagi secara manual oleh HR. Jadi ya, cukup membantu, tapi efektivitasnya tergantung juga dari posisi yang kita cari
8.	Seberapa sering kandidat yang lolos seleksi awal ternyata tidak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan?	Jadi kejadianya cukup sering juga, karna balik lagi ya, kandidat kalau dilihat dari CV itu terkadang bagus banget. Tapi begitu kita wawancara, ternyata hasil nya ga seperti yang kita bayangkan.
9.	Apa tantangan terbesar dalam memastikan bahwa kandidat yang direkrut secara <i>online</i> benar-benar sesuai dengan kebutuhan perusahaan?	Lebih ke sesuaianya si. Jadi Kesesuaian itu baru benar-benar terlihat setelah kandidat mulai bekerja. Misalnya, waktu <i>interview online</i> kita merasa dia cocok, komunikasi juga bagus. Tapi setelah masuk dan mulai kerja, ternyata nggak se oke waktu <i>online</i> . Kadang memang tatap muka langsung itu beda ya rasanya dibanding video call. Interaksi langsung itu bisa nunjukin chemistry atau ‘klik’ antara kandidat dan rekruter, yang kadang nggak bisa terasa kalau <i>online</i> . Nah, itu yang jadi tantangan.
10.	Apakah perusahaan telah menerapkan sistem penyaringan otomatis untuk memastikan kesesuaian kandidat sejak tahap awal? Jika belum, apakah hal tersebut sedang dipertimbangkan?	Karena memang masih sering terjadi, ya. Jadi misalnya kita pasang lowongan untuk posisi tertentu, ternyata banyak pelamar yang asal kirim saja. Mereka submit CV tanpa lihat dulu kualifikasi yang dibutuhkan, jadi istilahnya mereka 'spam'. Akhirnya dari sekian banyak yang masuk, yang benar-benar sesuai dengan kriteria kita hanya sedikit, misalnya cuma lima orang. Sisanya harus kita sortir satu per satu, dan itu cukup memakan waktu. Tapi sekarang kita lagi berusaha untuk perbaikan, salah satunya website internal Fabindo yang saat ini sedang diperbarui. Nantinya di website itu akan ada menu khusus untuk karier, jadi para pelamar bisa langsung submit lewat sana. Harapannya, karena sistem itu dikelola internal, proses <i>screening</i> juga bisa lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan kita. Jadi memang sedang dalam proses pengembangan untuk memudahkan penyaringan di tahap awal.

11.	Bagaimana tingkat kepuasan manajemen terhadap efektivitas rekrutmen <i>online</i> dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja di PT.Fabindo Sejahtera?	Kalau sejauh ini sih belum ada complain. Secara general mereka itu masih 50:50. Ada yang puas, ada juga yang kurang puas. Karna kalau kandidat yang kita dapat itu ternyata memang sesuai, pasti akan puas. Dan” Tapi sekarang kita sedang berusaha melakukan perbaikan, salah satunya melalui website internal Fabindo yang saat ini sedang diperbarui. Nantinya di website itu akan ada menu khusus untuk karier, jadi para pelamar bisa langsung submit lewat sana. Harapannya, karena sistem itu dikelola internal, proses <i>screening</i> juga bisa lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan kita. Jadi memang sedang dalam proses pengembangan untuk memudahkan penyaringan di tahap awal
12.	Apakah perbaikan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan efektivitas rekrutmen <i>online</i> dimasa depan?	Mungkin untuk saat ini masih fokus di website ya. Kita sedang mencoba perbaikan di website perusahaan.
13.	Bagaimana <i>feedback</i> dari <i>user</i> (atasan langsung) terkait kandidat yang direkrut melalui sistem <i>online</i> ?	Kalau soal <i>feedback</i> , sejauh ini mereka cukup oke ya. Jarang ada yang bilang seperti “Wah, kamu sa;ah rekrut orang nih”. Karna proses rekrutmen itu juga melibatkan <i>user</i> . Karna keputusan terakhir itu ada di <i>user</i> .

Sumber : Data diolah 2025

Rekrutmen *online* di PT Fabindo Sejahtera dinilai lebih cepat dan efisien dibandingkan metode konvensional, terutama dalam hal waktu dan akses ke kandidat dari berbagai daerah. Fleksibilitas proses, seperti pengiriman CV dan *screening* awal, menjadi keunggulan utamanya.

Namun, tantangan tetap ada, seperti gangguan koneksi internet, pembaruan sistem tanpa notifikasi, dan kesulitan mengenali karakter kandidat secara mendalam melalui *interview online*. Dari sisi biaya, efisiensi belum dirasakan signifikan oleh perusahaan karena tetap ada pengeluaran untuk platform rekrutmen dan aplikasi meeting premium. Justru, keuntungan biaya lebih dirasakan oleh kandidat.

Tingkat kepuasan terhadap rekrutmen *online* bervariasi. Jika kandidat sesuai dan bertahan dalam pekerjaan, maka *feedback* positif diberikan. Namun jika tidak sesuai atau cepat mengundurkan diri, maka muncul ketidakpuasan. Karena *user* juga terlibat dalam proses seleksi, tanggung jawab akhir tetap berada di tangan mereka.

Pembahasan Penelitian

1. Kecepatan Proses

Berdasarkan hasil wawancara, proses rekrutmen *online* di nilai lebih cepat. Hal ini terlihat dari efisiensi waktu yang dirasakan baik oleh pihak *HRD* maupun kandidat. Seluruh tahapan, mulai dari pengumuman lowongan, seleksi, wawancara, hingga psikotest, dapat dilakukan secara daring, sehingga mempercepat alur perekrutan. Namun, kecepatan ini masih memiliki kendala teknis seperti gangguan sinyal yang dialami baik oleh perusahaan maupun kandidat. Kendala ini menghambat kelancaran proses wawancara dan kadang menyebabkan proses seleksi harus dijadwal ulang. Meskipun demikian, secara general metode daring memberikan keuntungan dalam efisiensi waktu dibandingkan metode tatap muka.

2. Biaya Rekrutmen

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak *HRD*, rekrutmen *online* tidak secara langsung memberikan efisiensi biaya bagi perusahaan. Meskipun dari sisi kandidat proses ini dianggap lebih hemat, karna tidak perlu datang kelokasi dan mengeluarkan akomodasi. Namun dari perspektif perusahaan, proses ini tetap menimbulkan beban biaya tertentu.

Perusahaan masih perlu mengalokasikan anggaran untuk berlangganan platform rekrutmen seperti *Jobstreet*, dan perusahaan juga perlu menanggung biaya untuk layanan

pendukung seperti *Google meet* yang digunakan dalam proses wawancara *online*. Tidak berhenti disitu, koneksi internet yang digunakan juga perlu di tingkatkan agar proses seleksi secara oline dapat berjalan dengan lancar.

Oleh karna itu walaupun rekrutmen *online* sering di elok-an sebagai penghematan, dalam konteks PT. Fabindo Sejahtera metode ini justru menimbulkan sejumlah pengeluaran baru. Namun jika itu dalam konteks kandidat iya mereka lebih efisiensi di biaya karna tidak perlu datang ke perusahaan dan mengeluarkan biaya akomodasi.

3. Jangkauan Kandidat

Metode rekrutmen *online* memungkinkan PT. Fabindo Sejahtera menjangkau kandidat dari berbagai wilayah. Hal ini memberikan peluang lebih besar bagi perusahaan untuk mendapatkan talenta yang lebih beragam dan potensial. Peningkatan jumlah pelamar setiap tahun adalah refleksi keberhasilan dari paltform *online* dalam menjangkau minat pencari kerja. Namun, peningkatan jangkauan ini juga diiringi dengan tantangan, yaitu cukup banyak nya pelamar yang tidak sesuai kualifikasi yang dibutuhkan, sehingga membuat proses seleksi awal lebih lama.

4. Kesesuaian Kandidat

Kesesuaian kandidat menjadi tantangan tersendiri dalam proses rekrutmen *online*. Banyak pelamar yang mengajukan lamaran tanpa mempertimbangka relevansi antara latar belakang mereka dengan posisi yang di tawarkan. Misalnya, untuk posisi manajerial, pelamar dengan latar belakang staff tetap mencobaa-coba *apply*. Karna hal ini dan ditambah lagi sistem rekrutmen onliine yang digunakan belum memiliki fitur filter otomatis yang maksimal, jadi proses seleksi awal harus dilakukan secara manual oleh *HRD*, yang mana membutuhkan waktu yang lama dalam proses nya. Belum lagi kemungkin kesalahan dalam penilaian awal dan aspek seperti penilaian kepribadian, postur tubuh, dan kepercayaan diri menjadi sulit diukur karena keterbatasan interaksi virtual.

5. Kepuasan Perusahaan

Dari wawancara dengan pihak *HRD* dapat disimpulkan bahwa manajemen perusahaan cukup puas dengan penggunaan rekrutmen *online* dalam memenuhi tenaga kerja, terutama dalam hal efisiensi waktu dan fleksibilitas pelaksanaannya. Namun, masih terdapat hal yang mempengaruhi tingkat kepuasan tersebut. Salah satunya adalah ketidak mampuan sistem *online* dalam menangkap aspek interpersonal kandidat secara utuh. Selain itu, perusahaan cukup sering menghadapi kasus dimana kandidat membatalkan proses rekrutmen secara sepihak, bahkan tanpa pemberitahuan, yang berarti kurangnya komitmen dari pihak pelamar.

PENUTUP

1. Efektivitas Proses Rekrutmen *Online* di PT. Fabindo Sejahtera

Proses rekrutmen *online* di PT. Fabindo Sejahtera dinilai cukup efektif dari segi efisiensi waktu dan jangkauan kandidat. Perusahaan mampu menjangkau ribuan pelamar dalam waktu relatif singkat melalui platform seperti *Jobstreet*, *Glints*, *LinkedIn*, dan media sosial lainnya. Namun, efektivitas ini belum sepenuhnya optimal karena masih terdapat beberapa kendala pada indikator lainnya. Dari segi biaya rekrutmen, metode *online* justru menimbulkan beban tambahan seperti biaya langganan platform, penggunaan *Google meet*, serta kebutuhan koneksi internet yang stabil. Dari sisi kesesuaian kandidat, cukup banyak pelamar yang tidak memenuhi kualifikasi karena sistem penyaringan awal belum memiliki filter otomatis yang maksimal, sehingga *HRD* harus melakukan seleksi manual yang memakan waktu lebih lama. Selain itu, pada aspek kepuasan perusahaan, meskipun rekrutmen *online* dinilai memadai dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja secara cepat dan fleksibel, masih terdapat kendala seperti sulitnya menilai aspek interpersonal kandidat secara virtual. Dengan demikian, efektivitas rekrutmen *online* di PT. Fabindo Sejahtera sudah baik pada aspek efisiensi waktu dan jangkauan kandidat, namun masih perlu diperhatikan pada aspek biaya, kesesuaian kandidat, dan kepuasan perusahaan agar proses rekrutmen dapat berjalan lebih optimal.

2. Cara PT. Fabindo Sejahtera Mendapatkan Kandidat Sesuai Kualifikasi

Dalam praktiknya, PT. Fabindo Sejahtera mengandalkan proses seleksi manual oleh tim *HRD* untuk menilai kesesuaian kandidat, karena sistem rekrutmen *online* belum mampu memfilter pelamar berdasarkan kriteria spesifik seperti latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja. Untuk memperoleh kandidat yang tepat, tim *HRD* juga melakukan beberapa tahapan seleksi seperti wawancara *online*, psikotes, dan formulir aplikasi. Namun, tingginya jumlah pelamar yang tidak memenuhi syarat menyebabkan proses ini menjadi memakan waktu dan tenaga. Artinya, perusahaan masih bergantung pada upaya internal *HRD* untuk menemukan kandidat yang sesuai dengan kebutuhan posisi.

3. Kendala dan Cara *HRD* Mengatasinya

Dalam pelaksanaannya, proses rekrutmen *online* menghadapi beberapa hambatan utama, yaitu:

- a. Ketidaksesuaian kualifikasi pelamar, yang membuat proses seleksi menjadi lebih panjang dan rumit.
- b. Kesulitan menilai karakteristik non-teknis, seperti kepercayaan diri, postur tubuh, dan etika komunikasi kandidat secara *online*.
- c. Masalah teknis, seperti gangguan jaringan internet selama proses wawancara.
- d. Kurangnya komitmen kandidat, yang menyebabkan banyak pelamar mengundurkan diri tanpa pemberitahuan.

Untuk mengatasi hal tersebut, *HRD* PT. Fabindo Sejahtera melakukan seleksi manual yang lebih teliti, memanfaatkan observasi perilaku selama *interview online*, serta terus melakukan evaluasi terhadap platform rekrutmen yang digunakan. Namun, upaya ini tetap memiliki keterbatasan dan menuntut strategi yang lebih sistematis dan berbasis teknologi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode penelitian kualitatif* (Cetakan I). CV. Syakir Media Press
- Agustina, T. (2020). *Efektivitas Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Arikunto, Suharsimi. (2021). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, p. 34.
- Beni. (2016). *Efektivitas Materi Kuliah*. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Burhanuddin, Y. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah Berbasis Kecerdasan Jamak*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Gaol, J.L., (2019). *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Bhakti Persada
- Harahap.N. (2020). *Penelitian Kualitatif*. Medan: Penerbit : CV. Wal ashri Publishing.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Mahasiswa*. Tangerang Selatan: UNPAM Press.
- Hasibuan, M.S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imron., Pamungkas I.B. (2021).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.
- Kusumawati, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Modern*. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maulana, A., & Anshory N.M. (2023). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Banyumas: Wawasan Ilmu
- Moleong, L.J.(2016).*Metodologi Penelitian kualitatif*. Jakarta: Rosdakarya
- Moleong, L.J.(2019).*Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Remaja Rosdakarya
- Mukrodi, M., Catio, M., & Sutoro, M. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Noeng Muhamad. (2019).*Metodologi Penelitian Kualitatif, edisi VII*.Yogyakarta: Rake sarasin.
- Rahadi, D.R., & Farid, M.M. (2021). *E-recruitment and Selection*. Tasikmalaya: CV. Lentera Ilmu Mandiri
- Rangkuti, F. (2017). *Analisis SWOT : Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Raymond., Siregar.D.L., Indrawan.M.G., Sukma.M., Hartati., Sari.V.N., Andra.R.S., Lubis.B.L.R.A., (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Padang: CV. Gita Lentera.
- Robbins, S.P., & Coulter, M. (2016). *Management* (13th ed.). Pearson Education.
- Sakti, Y. (2023). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian, S., P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Steer. (2015). *Organizational Effectiveness: Strategies For Growth*. New York: McGraw-Hill

*Analisis Efektivitas Proses Rekrutmen Online Pada Karyawan Divisi
Human Resource Departemen Pt Fabindo Sejahtera Tangerang*

Sugiyono.(2019).Metode Penelitian Kuantatif,Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabet.
Sugiyono.(2020).Manajemen Teori,Proses,dan Praktek.Halaman 2. Bandung: CV. Alfabeta.