

JABM

Jurnal Akuntansi, Bisnis dan Manajemen

ISSN:0854-4190

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Roti Sarinda Kota Ambon. *Mohamad Amin*

Dampak Penerapan *E-Recruitment* Bagi Tenaga Kerja Dan Perusahaan. *Yunus Handoko dan Zainul Muchlas*

Kepemimpinan Transformasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dampaknya Pada Kinerja Organisasi. *Dirga Lestari*

Dampak Penerapan IFRS terhadap Nilai Perusahaan (Studi pada Perusahaan Sektor Tekstil yang Listing di BEI). *Tutik Arniati*

Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) pada Kantor Camat Kecamatan Sarolangun Kabupaten Sarolangun. *Dahmiri*

Farmer's Institution Performance of Black Pepper Farmers. *Fitriani dan Sutarni*

Kontribusi Pajak Daerah Bagi Pendapatan Asli Daerah Guna Mendukung Pelaksanaan Otonomi Daerah di Kota Malang. *Zainul Mukhlas*

JABM

VOLUME 21

NOMOR 2

Oktober 2014

DAFTAR ISI

Volume 21

No. 2

Oktober 2014

- Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Roti Sarinda Kota Ambon. *Mohamad Amin* 97-109
- Dampak Penerapan *E-Recruitment* Bagi Tenaga Kerja Dan Perusahaan 110-122
Yunus Handoko dan Zainul Muchlas
- Kepemimpinan Transformasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dampaknya Pada Kinerja Organisasi 123-137
Dirga Lestari
- Dampak Penerapan IFRS terhadap Nilai Perusahaan (Studi pada Perusahaan Sektor Tekstil yang Listing di BEI) 138-153
Tutik Arniati
- Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) pada Kantor Camat Kecamatan Sarolangun Kabupaten Sarolangun 154-167
Dahmiri
- Farmer's Institution Performance of Black Pepper Farmers 168-177
Fitriani dan Sutarni
- Kontribusi Pajak Daerah Bagi Pendapatan Asli Daerah Guna Mendukung Pelaksanaan Otonomi Daerah di Kota Malang 178-191
Zainul Mukhlas

Dampak Penerapan *E-Recruitment* Bagi Tenaga Kerja dan Perusahaan

Yunus Handoko dan Zainul Muchlas

Dosen STIE Asia Malang

Jl. Sukarno Hatta – Rembuksari 1A

Abstract

Recruitment is important for organization because it has function of collecting human resources toward the organization, the technology development has grown up and it forces Company to apply what is called as e-recruitment which is internet based recruitment. There are some differences in this system compared to traditional recruitment system. However, the difference is not problem because company gain many advantages from the online system, which are cost efficiency, easy-to-use by candidate, easy-to-use by organization, increasing speed of recruitment process and the success of finding potential employees. Despite of the imperfect theory about the ideal implementation that company can implement the system successfully, some big companies like Microsoft, Oracle and Bank of Ireland e-recruitment system. Local and national companies such as Garuda Indonesia, PT. Pertamina, PT. Krakatau Engineering also implement this system.

Keywords: E-Recruitment, internet, traditional recruitment system

PENDAHULUAN

Rekrutmen penting bagi organisasi karena memiliki fungsi untuk menghimpun sumber daya manusia ke dalam suatu organisasi (Boxall & Purcell, 2003). Rekrutmen memiliki tujuan strategis yang berfokus pada kebutuhan untuk menarik orang-orang berkualitas tinggi supaya perusahaan bisa memperoleh keuntungan kompetitif (Parry & Tyson, 2008; Malinowski *et al*, 2005). Perusahaan perlu merekrut orang-orang dengan kemampuan yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi (Boxall & Purcell, 2003).

Dalam rangka untuk menciptakan keunggulan kompetitif dan kinerja organisasi yang lebih tinggi, perusahaan harus memulai dengan merekrut pelamar yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan (juga disebut kemampuan) yang benar-benar mampu melakukan pekerjaan yang dibutuhkan perusahaan. Merekrut orang dengan kompetensi dan keterampilan (kemampuan) yang tidak sesuai dapat mempengaruhi kinerja perusahaan dan selanjutnya akan mempengaruhi kapasitas optimal sumber daya manusia di organisasi perusahaan tersebut, hal itu juga dapat memperlambat pertumbuhan perusahaan (Boxall & Purcell, 2003). Sebaliknya, perekrutan lebih efektif jika memungkinkan organisasi untuk menarik pelamar dengan kemampuan yang tepat, yang memenuhi harapan

organisasi kondisi ini sering dikenal dengan istilah *The right man in the right place*.

Ada tiga perkembangan kontemporer yang mempengaruhi praktik perekrutan. Perkembangan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut: (1) Fakta menyebutkan bahwa terjadi perkembangan pasang surut dalam pasar tenaga kerja (Lievens *et al*, 2002; Parry & Tyson, 2008). Kelangkaan di pasar tenaga kerja membuat perusahaan lebih sulit untuk merekrut orang yang tepat. (2) Kesulitan rekrutmen yang ada di sistem perusahaan itu sendiri juga memiliki efek (Parry & Tyson, 2006). *The Chartered Institute of Personnel and Development* (CIPD, 2007) menyebutkan bahwa 84% dari organisasi mengalami kesulitan rekrutmen yang berkaitan dengan konsekuensi dari kondisi pasar tenaga kerja yang semakin ketat, dan kesulitan untuk memilih cara yang tepat untuk mengakses pasar tenaga kerja. (3) Perkembangan pada fase ini menyangkut peningkatan populasi dunia kerja dengan *internet* (Bartram, 2000; Hayes *et al*, 2005; Lievens *et al*, 2002; Parry & Tyson, 2008). Dari tahun 2000 hingga 2008, penggunaan *internet* meningkat sebesar 305,5% (Internet World Stats, Juni 2008). 1.463.632.361 dari 6.676.120.288 orang di dunia menggunakan internet. Jumlah tersebut mewakili 21,9% dari total penduduk dunia. Di Amerika Utara, 73,6% penduduk menggunakan internet, di Oceania dan Australia 59,5%, dan di Eropa 48%, yang sampai melebihi jumlah konsumsi surat kabar.

Akibatnya, Dalam bidang perekrutan organisasi perlu untuk merespon perkembangan ini. Pemohon yang mengajukan lamaran melalui surat menjadi semakin sedikit, dan perusahaan-perusahaan juga menerimacara pelamaran *online* karena mereka mendapat keuntungan dari perkembangan ini (Bartram, 2000). Misalnya, perusahaan-perusahaan besar seperti Shell, Coca Cola, Dow Chemicals dan Nike, kini tidak membuka kesempatan bagi pelamar untuk melamar melalui surat dan menerapkan *online* sebagai satu-satunya pilihan. Organisasi-organisasi tersebut bekerja dengan sistem rekrutmen *online* karena bukan saja membawa keuntungan bagi pelamar, tetapi juga untuk organisasi itu sendiri. *Deutsche Post website* mengatakan bahwa: “*To ensure successful application management for the applicant and for us as the company, it is vital to have a transparent system of job listings and interested candidates. To guarantee transparency, we need an application management system that all personnel departments can efficiently and independently access. It would be impossible to ensure this type of access at a company as large as Deutsche Post World Net with resume folders and e-mail applications. That is why we work strictly with online applications (Website Deutsche Post).*”

Dari penelitian yang dilakukan oleh Pin *et al* (2001) di antara 167 organisasi dari berbagai negara di Eropa, ditemukan bahwa 83% dari organisasi (responden) dalam penelitian mereka memiliki *website* perusahaan. Karena perkembangan yang disebutkan di atas, penggunaan teknologi dalam proses perekrutan, menyebabkan munculnya *e-rekrutmen*, juga disebut *rekrutmen online*, *e-rekrutmen*, *cybercruiting*, rekrutmen berbasis web, atau merekrut internet (Galanaki, 2002). E-rekrutmen didefinisikan sebagai: Penggunaan internet untuk menarik karyawan yang potensial untuk sebuah organisasi, yang dapat mencakup penggunaan situs web perusahaan serta penggunaan papan pekerjaan komersial (Parry, 2006).

PEMBAHASAN

Definisi *E-Recruitment*

E-Recruitment atau E-rekrutmen atau rekrutmen elektornik adalah penggunaan internet untuk menarik karyawan yang potensial ke dalam suatu organisasi, termasuk di dalamnya adalah penggunaan dari situs perusahaan itu sendiri, organisasi dan penggunaan papan pengumuman lowongan pekerjaan komersial secara online (Parry, 2006). *E-recruitment* merupakan bagian dari e-HRM (*Electronic Human Resource Management*) dan aplikasi e-HRM ini dikenal sebagai salah satu yang paling populer digunakan oleh organisasi (Bartram, 2000; Chapman & Webster, 2003; Lee, 2005; Panayotopoulou *et al*, 2005).

Ada penulis lain mendefinisikan *e-rekrutmen* dengan cara yang berbeda, namun intinya sama. Misalnya, Galanaki (2002) mendefinisikan bahwa rekrutmen *online* mengacu pada *posting* lowongan di situs web perusahaan atau *website vendor* rekrutmen *online*, dan memungkinkan pelamar untuk mengirimkan resume mereka secara elektronik melalui e-mail atau dalam beberapa format elektronik. Untuk definisi ini, dimensi yang berbeda dapat ditambahkan ketika *e-rekrutmen* dilakukan. Ruang lingkup *e-rekrutmen* dapat juga melibatkan kemungkinan untuk melakukan wawancara jarak jauh dan penilaian, seperti psikometri atau *aptitude tes online*, dan menggunakan banner iklan dan agen yang cerdas untuk mencari web. Selain itu, alat-alat interaktif dapat digunakan untuk menghubungkan *database* perusahaan dengan situs web, seperti mesin pencari, formulir aplikasi interaktif, *e-mail* responden auto dan milis elektronik (Dysart, 1999; Taylor, 2001).

Langkah-Langkah *E-Recruitment*

Proses rekrutmen ini dimulai dengan identifikasi apakah pelamar berhak untuk mengisi kekosongan yang ada dalam suatu perusahaan (Chapman & Webster, 2003). Untuk melakukannya, pekerjaan yang lowong perlu dianalisis secara cermat. Menganalisis pekerjaan termasuk menentukan

pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan tersebut dengan tepat dan mendefinisikan spesifikasi yang dibutuhkan. E-rekrutmen berbeda dari perekrutan tradisional karena menggunakan internet dan teknologi untuk mendukung proses. Pada Tabel 1 dalam hal *e-recruitment*, lowongan dapat dipublikasikan di *website* perusahaan atau papan pekerjaan *online* (Pin *et al*, 2001). Pemohon dapat mengajukan permohonan untuk lowongan dengan menggunakan *internet*. Demikian juga, korespondensi lebih lanjut antara organisasi dan pemohon sebagian besar bergantung pada *internet*.

Cappelli (2001) menjelaskan proses *e-rekrutmen* dilakukan melalui tiga langkah (kolom kiri Tabel 1). Pertama, kandidat perlu ditarik dengan menggunakan reputasi organisasi, citra produk, teknologi online dan metode lain untuk menarik pelamar potensial sebanyak mungkin ke situs web organisasi. Organisasi dapat memperkuat merek sumber daya manusia dan memberikan informasi tentang pekerjaan dan kondisi kerja. Langkah kedua dalam proses ini menyortir pelamar. Hal ini berkaitan dengan melakukan tes secara *online*, melihat probabilitas kecocokan kompetensi pelamar dengan kebutuhan perusahaan dari data diri dan *resume* yang dikumpulkan. Ketiga, surat lamaran elektronik yang masuk perlu dikelola dengan cepat. Karena penggunaan internet, organisasi dapat merespon lebih cepat terhadap calon yang diinginkan. Organisasi perlu bekerja agresif dan menggunakan sistem manajemen yang bekerja secara otomatis untuk menghubungi calon yang paling diinginkan dengan sangat cepat sebelum mereka didahului oleh perusahaan lain. Sebuah proses *e-recruitment* idealnya dimulai dari proses perencanaan sumber daya manusia yang sistematis, dimana sebuah organisasi melakukan analisis dan rencana untuk aliran keluar masuknya pegawai dari suatu organisasi (Chapman & Webster, 2003).

Langkah keempat, yang cukup penting juga untuk diperhatikan yaitu berkaitan dengan cara perusahaan membuat kesepakatan akhir (Cappelli, 2001). Hal ini mengacu pada membuat panggilan telepon, menyiapkan pertemuan dan menjabat tangan. Dari penjelasan ini, kita dapat melihat bahwa itu semua tidak ada dalam *e-recruitment*. Oleh karena itu, Cappelli (2001) menyoroti pentingnya sentuhan manusia pada akhir proses perekrutan. Menurut dia, sentuhan manusia semakin diabaikan dalam proses *e-recruitment* padahal tetap sangat penting. Tabel 1 menyajikan langkah yang diambil selama proses perekrutan, dan menyajikan metode yang digunakan untuk *e-recruitment* dan juga untuk proses rekrutmen tradisional.

Tabel 1. Proses perekrutan yang diatur dalam cara *e-recruitment* dan tradisional

Proses rekrutmen	Rekrutmen secara tradisional	E-Rekrutmen
Menarik kandidat	Menggunakan sumber-sumber yang tidak didukung teknologi, seperti iklan, brosur, juru bicara, untuk menarik sebanyak mungkin pelamar untuk menghubungi perusahaan.	Menggunakan reputasi organisasi, citra produk, teknologi <i>online</i> dan metode lain untuk menarik sebanyak potensial pelamar sebanyak mungkin ke situs web organisasi. di sana organisasi dapat hadir
Melakukan seleksi terhadap kandidat	Menggunakan tes berbasis kertas bagi pelamar untuk membuat kolam pemohon dikelola	Mempekerjakan canggih, tes <i>online</i> standar untuk calon layar, dan untuk menampi kelompok pelamar ke nomor dikelola
Melakukan kontak	Menghubungi pelamar diurutkan melalui telepon atau surat dan memiliki muka dengan muka percakapan	Menggunakan sistem manajemen mempekerjakan otomatis untuk menghubungi calon yang paling diinginkan sangat cepat, sebelum mereka tersentak oleh perusahaan lain
Membuat kesepakatan	Membuat panggilan telepon, menyiapkan pertemuan dan berjabat tangan	Membuat panggilan telepon, menyiapkan pertemuan dan berjabat tangan

Sumber: Cappelli (2001)

Alasan untuk menggunakan *e-recruitment*

Organisasi menggunakan *e-recruitment* karena beberapa alasan (Chapman & Webster, 2003) yaitu: (1) Penghematan biaya. (2) Kemudahan dalam penggunaan bagi calon kandidat. (3) Kemudahan penggunaan bagi organisasi. (4) Meningkatkan kecepatan proses perekrutan dan (5) Keberhasilan dalam menemukan kandidat. Parry dan Tyson (2008) mempelajari penggunaan dan keberhasilan metode rekrutmen secara *online* di Inggris. Mereka melakukan survei dalam enam tahun dan melakukan wawancara kualitatif dengan para manajer personalia. Survei itu mengikutsertakan 25.224 responden selama enam tahun, dan mewakili 935 organisasi per survey. Wawancara diadakan untuk melengkapi data survei dengan pandangan yang lebih mendalam mengenai *e-recruitment*. Lima belas wawancara kualitatif dilakukan dengan manajer sumber daya manusia senior yang bertanggung jawab atas rekrutmen, dan lima wawancara tambahan dilakukan dengan penyedia teknologi rekrutmen *online*. Mereka menemukan bahwa dari penelitian, efektivitas biaya adalah alasan yang paling penting (75%) disebutkan oleh perusahaan, diikuti oleh kemudahan penggunaan bagi calon (64%), jangkauan pasar tenaga kerja yang lebih luas (53%) dan kemudahan penggunaan bagi organisasi perusahaan (52%). Galanaki (2002) melakukan survei di antara sampel dari 99 organisasi, dimana ada 34 organisasi yang merespon. Penelitian ini menemukan hasil yang hampir sama mengenai alasan perusahaan menerapkan *e-recruitment*, seperti efektivitas biaya (46%), tingkat respons yang luas (46%), mencapai niche tertentu (42%) dan mencapai pencari kerja pasif (38%). Pin *et al* (2001) menemukan, di antara 167 organisasi, dukungan tambahan untuk penghematan waktu (64%), biaya perekrutan lebih rendah (51%) dan kemampuan rekrutmen 24 jam sehari, 7 hari seminggu secara *online* (51%).

Hasil proses tersebut di atas, menyebutkan bahwa organisasi yang menerapkan *e-recruitment* sebagian besar untuk manfaat efisiensi. Namun demikian, organisasi mungkin akan dihargai lebih atau memiliki keunggulan lebih daripada organisasi lain ketika mereka menggunakan teknologi informasi yang strategis (Singh dan Finn, 2003). Ini berarti bahwa organisasi perlu motivasi efisiensi untuk menggunakan *e-recruitment*, dan menyelaraskan perekrutan dengan strategi organisasi untuk mewujudkan hasil optimal (Singh dan Finn, 2003).

Pentingnya implementasi *e-recruitment*

Terlepas dari kenyataan bahwa alasan untuk menggunakan *e-recruitment* mungkin terdengar menguntungkan, dan penggunaan *e-recruitment* tumbuh dengan pesat, beberapa studi menunjukkan bahwa sebagian besar organisasi hanya mencapai hasil yang moderat (Chapman & Webster, 2000; Parry &

Tyson 2008; Singh & Finn, 2003). Parry dan Tyson (2008) mempelajari penggunaan dan keberhasilan metode *rekrutmen online* di Inggris. Dari penelitian mereka, ternyata hanya di bawah seperempat (25%) dari responden menemukan *e-recruitment* yang sukses.

Chapman dan Webster (2003) melakukan survei dan wawancara secara mendalam serta investigasi yang cukup lama menghasilkan kesimpulan yakni keberhasilan secara keseluruhan dalam penerapan teknologi *e-recruitment* adalah sebagai berikut: (1) Pertama mereka melakukan wawancara mendalam dengan personil senior departemen sumber daya manusia. (2) Setelah itu mereka melakukan survei berbasis web dan (3) Kemudian hasilnya diberikan kepada manajer sumber daya manusia.

Jumlah total responden sebanyak 2.250 responden (mewakili tingkat tanggapan 75%) telah menyelesaikan survei. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden (sekitar 40%) menunjukkan bahwa mereka telah cukup atau sebagian berhasil, hanya 25% menunjukkan keberhasilan yang kuat. Dalam studi ini menyebutkan, telah terjadi keberhasilan samar-samar dan kurang didefinisikan.

Temuan yang disajikan di atas menunjukkan bahwa keberhasilan *e-recruitment* tidak diwujudkan dalam banyak kasus. Salah satu faktor dalam membangun keberhasilan *e-recruitment* tampaknya implementasi sistem (Chapman & Webster, 2003; Galanaki, 2002; Pin et al, 2001; Singh dan Finn, 2003). Galanaki (2002) menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa efektivitas sistem rekrutmen sebagian besar tergantung pada implementasi sistem, bukan pada sumber rekrutmen itu sendiri. Selaras dengan pernyataan ini, kesuksesan implementasi tergantung pada perencanaan yang menyeluruh dan penggunaan praktik pengelolaan sumber daya manusia yang dibuat. Parry dan Tyson (2008) menyatakan dalam penelitian mereka bahwa organisasi mungkin menemukan keberhasilan dengan rekrutmen secara *online* jika mereka mengadopsi strategi yang tepat untuk digunakan dan dilaksanakan.

Oleh karena itu, implementasi dapat dianggap penting dalam keberhasilan *e-recruitment*. Sementara e-rekrutmen adalah salah satu topik yang paling dibicarakan di bidang e-HRM (Chapman & Webster, 2003; Lee, 2005; Panayotopoulou et al, 2005), implementasi *e-recruitment* kurang mendapat perhatian dalam diskusi ini. Meskipun diakui bahwa implementasi *e-recruitment* penting, hasil dari penelitian tentang implementasi *e-recruitment* juga sangat jarang ditemukan. Berdasarkan kajian pustaka sendiri, dapat dinyatakan bahwa teknik rekrutmen in secara akademis hanya

memperhatikan kepentingan pelamar bukan perusahaan itu sendiri.(Allen *et al*, 2007; Maurer & Liu, 2007; Lee, 2005; Parry & Tyson, 2008).

Temuan penelitian mengenai implementasi *e-recruitment* sangatlah jarang. Dari beberapa yang ada, sebagian besar berhenti dengan menyimpulkan bahwa pelaksanaan sangatlah penting dalam membangun keberhasilan dalam penerapan *e-recruitment*. Pengetahuan tentang bagaimana implementasi *e-recruitment* yang benar masih belum ada. Oleh karena itu penelitian-penelitian terbaru sekarang ini mencoba untuk berkontribusi pada bagaimana implementasi *e-recruitment* yang benar.

Penerapan *e-recruitment* pada perusahaan

Beberapa perusahaan besar telah berpindah dari sistem rekrutmen tradisional menuju *e-recruitment* karena mereka merasa mendapatkan manfaat dari sistem tersebut, perusahaan multinasional merupakan perusahaan yang paling suka dengan sistem ini karena mereka dapat menjangkau banyak calon karyawan berkualitas dari seluruh negara di belahan dunia sesuai dengan kepentingannya, perusahaan-perusahaan semacam ini memang membutuhkan tenaga-tenaga profesional yang mengerti tentang operasi perusahaan secara internasional karena memang perusahaan tersebut sudah beroperasi secara internasional, tenaga-tenaga profesional inilah yang sangat jarang bisa ditemui di suatu negara sehingga memungkinkan perusahaan harus merekrut karyawan asing dan oleh karena itu perusahaan multinasional cenderung menggunakan sistem rekrutmen online, berikut adalah beberapa perusahaan baik domestik maupun yang sudah beroperasi secara internasional yang telah menerapkan *e-recruitment*.

Microsoft

Microsoft percaya bahwa hasil perekrutan terbaik dicapai dengan menjadi fleksibel dan menggabungkan berbagai pendekatan, untuk memperluas jangkauan ke beragam kelompok pelamar potensial. *Microsoft* percaya bahwa metode perekrutan yang digunakan harus disesuaikan untuk setiap lowongan pekerjaan dan bahwa hanya dengan satu ukuran saja tidak mungkin cocok untuk semua. *Microsoft* mengiklankan lowongan mereka di *website* perusahaan mereka, tetapi juga menggunakan berbagai metode perekrutan tambahan, termasuk agen perekrutan, papan pekerjaan, jurnal teknis, sumber daya pencarian *internet* dan kadang-kadang iklan surat kabar. Metode yang tepat dipilih berdasarkan kebutuhan spesifik dari peran dan metode apa yang akan paling efektif untuk memasarkan pekerjaan kepada kandidat yang tepat. Manajer sumber daya manusia memainkan peran penting di sini untuk mengidentifikasi keterampilan yang diperlukan dan menggunakan informasi ini untuk membantu menentukan strategi

perekrutan. Namun, intinya adalah *microsoft* juga tidak mau ketinggalan dalam menggunakan *e-recruitment* sebagai salah satu metode perekrutan mereka. Link dari *e-recruitment* perusahaan ini adalah <http://careers.microsoft.com/>

Oracle

Oracle mempekerjakan 500 staff yang memiliki kemampuan multi-bahasa, multi-terampil setiap tahunnya dan telah memproses sekitar 12.000 aplikasi untuk mengisi lowongan-lowongan yang ada di perusahaannya. Penggunaan sistem rekrutmen *online* memastikan bahwa lowongan dapat dilihat oleh kandidat internal dan eksternal di seluruh dunia. Selain membantu memenuhi persyaratan kesempatan yang sama bagi semua pelamar di seluruh dunia. *Oracle* mengembangkan system *e-recruitment* mereka untuk dapat mengintegrasikan sistem yang digunakan di seluruh EMEA (Eropa, Timur Tengah dan Afrika) sehingga memudahkan penyebaran informasi di seluruh daerah dan meningkatkan organisasi kemampuan perusahaan untuk merekrut orang-orang terbaik pasar tenaga kerja yang seluas mungkin. Link dari *e-recruitment* perusahaan ini adalah <http://www.oracle.com/us/corporate/careers/index.html>

Bank of Ireland

Bank of Ireland, dengan program pengembangan lulusan pascasarjanya yang sangat dihormati dan dikenal dengan baik, menerima lebih dari 3000 aplikasi pascasarjana setiap tahun untuk kira-kira 50-60 posisi. Sebelumnya semua aplikasi itu harus disaring secara manual yang ditempatkan ke setiap departemen yang tepat, itu sangat menguras waktu tim rekrutmen. Sejak mengadopsi pendekatan *e-recruitment*, aplikasi secara otomatis disaring berdasarkan tanggapan pelamar untuk berbagai pertanyaan yang berkaitan dengan prestasi pendidikan dan kompetensi yang dibutuhkan untuk peran yang diinginkan. Calon karyawan menerima respon otomatis yang memberitahu mereka jika mereka telah dipilih untuk maju ke tahap berikutnya, yang terdiri dari pengujian bakat dan wawancara. *E-recruitment* ini telah sangat mengurangi beban administrasi dan seluruh program rekrutmen lulusan dapat dikelola hanya oleh satu orang aja, dibandingkan sebelumnya harus dikelola oleh 2 sampai dengan 3 staf. Link dari *e-recruitment* perusahaan ini adalah <https://www.centralbank.ie/careers/Pages/home1.aspx>

Garuda Indonesia

Garuda Indonesia Airways (GIA) merupakan perusahaan penerbangan terbesar di Indonesia, Garuda Indonesia mengadopsi pendekatan Manajemen Human Capital yang memandang karyawan sebagai aset

dengan tingkat daya saing yang tinggi. Terlibat dalam industri jasa, Garuda Indonesia mengakui pentingnya sumber daya manusia dalam menciptakan kinerja perusahaan yang kuat dan berkelanjutan. Oleh karena itu, sejak tahun 2005 Perseroan telah aktif merumuskan kembali kebijakan dan sistem sumber daya manusia agar selaras dengan strategi besar dan tujuan Perusahaan. Untuk Garuda Indonesia, orang selalu menjadi prioritas utama. Karyawan dapat dilihat sebagai modal manusia, menyiratkan bahwa karyawan Garuda Indonesia memiliki pengetahuan, keterampilan dan kebiasaan kerja potensial yang dapat mendukung produktivitas Perusahaan. Untuk menjadi modal berharga dengan kontribusi yang kuat untuk organisasi, setiap karyawan harus memiliki semangat kerja yang sehat dan karenanya akan cukup kompeten untuk organisasi.

<http://career.garuda-indonesia.com/>

PT. Pertamina (Persero)

Pertamina adalah perusahaan energi Indonesia terbesar dan karir di perusahaan banyak kesempatan untuk berkembang di Pertamina sangat terbuka luas karena kami memiliki bisnis dari hulu sampai ke hilir, mulai dari Eksplorasi & Produksi, Pengolahan, Distribusi hingga Pemasaran produk-produknya, serta panas bumi.

Sebagai investasi PT Pertamina di masa depan, akan menyediakan dana yang sangat besar untuk menciptakan pekerja-pekerja berprestasi, menciptakan pemimpin-pemimpin masa depan yang tangguh, yang mampu membawa Pertamina menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. PT Pertamina juga berkomitmen untuk memajukan riset dan pengembangan yang didukung oleh teknologi terkini.

Salah satu elemen vital dalam transformasi Pertamina adalah perubahan budaya. PT Pertamina berupaya secara terus menerus membangun budaya yang berorientasi kinerja. Kinerja anda akan berkontribusi terhadap program transformasi dan pencapaian target perusahaan dan memberikan kesempatan yang sama semua pekerja untuk mengembangkan ide, kreativitas dan berinovasi.

PT Pertamina merekrut pekerja-pekerja handal dari: (1) Tenaga Fresh graduate: Program untuk fresh graduate terdiri dari Bimbingan Profesi Sarjana (BPS), Bimbingan Profesi Sarjana Teknik (BPST), Bimbingan Praktis Ahli (BPA), Bimbingan Praktis Ahli Teknik (BPAT). Program ini mencakup class room dan *on-the-job training*. Kami menyiapkan lingkungan yang kondusif untuk mengenal perusahaan, semua bisnis dan nilai-nilai kami. (2) Tenaga berpengalaman: Untuk memenuhi kebutuhan

kami akan keahlian dan pengalaman tertentu.
<http://recruitment.pertamina.com/PHEUI/Pages/jobs/Default.aspx>

Contoh format e-recruitment perusahaan microsoft



Sumber: Microsoft Career Page, 2009

Contoh format e-recruitment PT. Pertamina (Persero)



Sumber: PT Pertamina 2014

KESIMPULAN DAN SARAN

E-recruitment merupakan suatu manifestasi dari kemajuan teknologi yang telah membawa manfaat besar untuk perekrutan perusahaan. Telah banyak perusahaan yang menerapkan sistem ini karena mereka merasakan manfaat yang besar terutama berkaitan dengan efisiensi biaya dan jangkauan yang

lebih luas hingga ke mancanegara, selain itu calon pelamar juga dapat dengan leluasa menemukan pekerjaan yang cocok buat mereka dan mencoba sebanyak-banyaknya kesempatan di berbagai perusahaan dengan biaya yang minim. Memang tidak bisa dipungkiri suatu kemajuan pasti memiliki kelebihan dan juga kelemahan masing-masing, kini yang perlu diperhatikan oleh para pengguna dan pengkaji sistem *e-recruitment* adalah bagaimana implementasi yang ideal sehingga sistem tersebut dapat dijalankan dengan sukses oleh semua jenis perusahaan dari pada hanya bersandar pada lebih dari sekedar asumsi bahwa perusahaan akan mendapatkan manfaat dari sistem tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Bartram, D, 2000, *Internet Recruitment and Selection, Kissing Frogs to Find Princes, International Journal of Selection and Assessment*, 8, 4, 261 - 274.
- Boxall, P. & Purcell, J. 2003, *Strategy and Human Resource Management*, Palgrave MacMillan, Hampshire.
- Cappelli, P. 2001, *Making the Most of On-line Recruiting*, Harvard Business Review, 79. 139 - 146.
- Chapman, D. S. & Webster J. 2003, *The Use of Technologies in the Recruiting, Screening, and Selection Processes for Job Candidates*, International Journal of Selection and Assessment. 11, 2/3, 113 - 120.
- Chartered Institute of Personnel Development (CIPD) 2007, *Recruitment and Retention 2007*, London: CIPD.
- Dysart, J. 1999, *HR Recruiters Build Interactivity into Web Sites*, HR Magazine. 44, 3, 106 - 111.
- Galanaki, E. 2002, *The Decision to Recruit Online: A Descriptive Study*, Career Development International. 7, 4, 243 – 251.
- Hayes, R., Pisano, G., Upton, D. & Wheelwright, S. 2005, *Operations, Strategy, and Technology. Pursing the Competitive Edge*, John Wiley and Sons.
- Lee, I. 2005, *Evaluation of Fortune 100 Companies' Career Websites*, Human Systems Management. 24. 175 - 182.
- Lievens, F., Van Dam, K. & Anderson, N. 2002, *Recent Trends and Challenges in Personnel Selection*, Personnel Review, 31, 5, 590 - 601.
- Malinowski, J., Keim, T. & Wietzel, T, 2005, *Analyzing the Impact of IS Support on Recruitment Processes: An E-recruitment Phase Model*, *The Ninth Pacific Asia Conference on Information Systems*. 977 - 988.
- Microsoft Inc, 2009, *Microsoft Careers Global*, diambil tanggal 3 September 2014 dari <http://www.ere.net/wp-content/uploads/2009/07/microsoft-career-site-job-results-page-new.jpg>.

- Panayotopoulou, L., Vakola, M. & Galanaki, E. 2005, *E-HR Adoption and the Role of HRM: Evidence from Greece*, *Personnel Review*, 36, 2, 277 - 294.
- Parry, E. & Tyson, S. 2008, *an Analysis of the Use and Success of Online Recruitment Methods in the UK*, *Human Resource Management Journal*, 18, 3, 257 - 174.
- Parry, E. 2006, *Drivers of the Adoption of Online Recruitment: An Analysis Using Diffusion of Innovation Theory*, *Cranfield School of Management*, 1 - 13.
- Pin, J. R., Laorden, M. & Sáenz-Diez, I, 2001, *Internet Recruiting Power: Opportunities and Effectiveness*, *Research Paper*, International Research Centre on Organisations (IRCO). 4 - 65.
- Singh, P. & Finn, D. 2003, *The Effects of Information Technology on Recruitment*, *Journal of Labour Research*. 14, 3, 395 – 408.
- Taylor, C. 2001, *Windows of Opportunity*, *People Management*. 7, 5, 32 - 36.
- Website Deutsche Post World Net, <http://www.dpwn-karriere.de/cms/en/faq/bewerbung.jsp>. Accessed on November 19th 2008, accessed at September 3, 2014.
- Website Internet World Stats, www.internetworldstats.com, accessed at September 3, 2014.
- Garuda Indonesia e-Recruitment <http://career.garuda-indonesia.com/> accessed September 3, 2014.
1. Recruitment Online Help for Applicants http://www.education.vic.gov.au/hrweb/careers/pages/rol_help_applicants.asp accessed at September 3, 2014.
- Recruitment Online Inti Ganda Perdana Group <http://www.igpgroup.astra.co.id/lamaran/> accessed at September 3, 2014.
- Recruitment Management System PT. Kereta Api Indonesia (Persero) <https://rekrut.kereta-api.co.id/> accessed, September 3, 2014.
- Recruitment Pertamina <http://recruitment.pertamina.com/> accessed at September 3, 2014.
- Recruitment BNI <https://recruitment.bni.co.id/> accessed at September 3, 2014.
- e-Recruitment PT Indonesia Power <http://erecruitment.indonesiapower.co.id/> accessed at September 3, 2014.
- e-recruitment - Wikipedia, the free encyclopedia <http://en.wikipedia.org/wiki/E-recruitment>. accessed at September 3, 2014.
- e-recruitment <http://rekrutmen.taspen.com/> accessed at September 4, 2014.
- Online Recruitment System - PT. Krakatau Engineering <http://www.krakataueng.co.id/v3/careers/home/login>. accessed at September 5, 2014.