

ANALISIS PELAKSANAAN REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN ORANGER MOBILE PADA PT POS INDONESIA (PERSERO)

Mei Switta Patricia^a, Hersusetiyati^b

^{a,b}Administrasi Bisnis, Universitas Sangga Buana, Bandung

^ameyswitta05@gmail.com, ^bhersusetiyati@usbypkp.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana upaya PT Pos Indonesia (Persero) dalam memperoleh karyawan Oranger Mobile yang berkualitas yang dapat mendukung serta melancarkan kegiatan operasional perusahaan dalam mencapai target yang ditetapkan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan Oranger Mobile pada PT Pos Indonesia (Persero). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui metode wawancara yang dilakukan terhadap pimpinan beserta staff yang terkait. Adapun hasil penelitian menyatakan bahwa pelaksanaan rekrutmen oranger dilakukan atas dasar permintaan tenaga kerja yang didasari oleh kebutuhan bisnis. Rekrutmen bermula dari adanya data formulir pelamar yang masuk kedalam website Sim Kemitraan yang diisi oleh pelamar melalui website rekrutmen karyawan/ website kemitraan yang disediakan perusahaan. Sedangkan proses seleksi dilakukan setelah melihat kelengkapan data dan persyaratan dari setiap lamaran yang masuk dan sudah memenuhi kualifikasi rekrutmen yang ditetapkan. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu, baik proses rekrutmen maupun seleksi yang diterapkan oleh PT Pos Indonesia (Persero) terhadap karyawan Oranger Mobile berjalan dengan efektif dan efisien, sesuai dengan *Standard Operational Prosedure* (SOP) yang ditetapkan oleh perusahaan dan juga dinilai sesuai dengan teori proses rekrutmen dan seleksi.

Kata kunci : Rekrutmen, Seleksi, Karyawan

Abstract

This research was conducted to find out how the efforts of PT Pos Indonesia (Persero) in obtaining quality Oranger Mobile employees who can support and launch the company's operational activities in achieving the set targets. The purpose of this study is to find out how the process of implementing the recruitment and selection of Oranger Mobile employees at PT Pos Indonesia (Persero). This study uses a qualitative approach through interviews conducted with the leadership and related staff. The results of the study stated that the implementation of oranger recruitment was carried out on the basis of manpower requests based on business needs. Recruitment begins with the applicant's form data that is entered into the Partnership Sim website which is filled out by applicants through the employee recruitment website/partnership website provided by the company. While the selection process is carried out after seeing the completeness of the data and requirements of each incoming application and has met the specified recruitment qualifications. The conclusion of this study is that both the recruitment and selection processes implemented by PT Pos Indonesia (Persero) for Oranger Mobile employees run effectively and efficiently, in accordance with the Standard Operational Procedures (SOP) set by the company and are also assessed according to the theory of the recruitment process. and selection.

Keywords: Recruitment, Selection, Employees

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman terhadap dunia bisnis yang terjadi saat ini menjadikan kebutuhan masyarakat terhadap jasa layanan pengiriman barang menjadi meningkat. Perkembangan yang terjadi memberikan peluang besar bagi Pos Indonesia yang bergerak di bidang jasa pengiriman surat maupun barang. Namun hal tersebut tidak mudah bagi Pos Indonesia karena

dalam menjalankan kegiatan operasional agar sesuai dengan apa yang diharapkan tidaklah mudah. Seperti yang terjadi pada Oranger Mobile yang merasa kesulitan dalam meraih atau menarik pelanggan, dikarenakan berdasarkan pernyataan mereka bahwa dari sekian banyak konsumen yang didapatkan hanya 10% saja yang mau melanjutkan untuk melakukan transaksi melalui layanan *pickup* yang ditawarkan. Hal ini tentu sangat mempengaruhi kinerja Oranger karena pada

dasarnya penilaian utama dari kinerja Oranger adalah dilihat dari jumlah transaksi dan besar uang yang didapatkan, sedangkan untuk *attitude/* sikap dinilai berdasarkan pengaduan dari konsumen. Adapun rangkuman dari kinerja pencapaian target Oranger Mobile di Kota Bandung, Jawa Barat dari tahun 2019 s/d 2021 adalah sebagai berikut.

Tabel 1.1

Kinerja Pencapaian Target Oranger Mobile

THN	TARGET	REALISASI	PENCAPAIAN %
2019	20.298.297.918	14.172.902.776	69,8
2020	45.107.328.707	35.265.742.749	78,2
2021	54.615.922.000	31.679.642.078	58,0

Sumber : Data Internal Pos Indonesia

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2019 Pos Indonesia mencapai target sebesar 69,8%, dan di tahun 2020 memiliki peningkatan pencapaian target sebesar 78,2%, namun pada tahun 2021 terjadi penurunan pencapaian target sebesar 58,0%. Penurunan pencapaian target tersebut disebabkan oleh adanya penurunan jumlah transaksi dan pendapatan yang diperoleh dari mitra oranger. Untuk itu, demi kelancaran aktivitas tersebut Pos Indonesia berupaya untuk melakukan penambahan jumlah Oranger Mobile. Menurut Sumual (2017:33), Rekrutmen merupakan penerimaan pegawai baru yang berkualifikasi yang dilakukan dalam perusahaan atau organisasi dengan tujuan untuk mengisi suatu jabatan yang kosong maupun posisi yang memiliki kebutuhan akan tenaga kerja. Tidak hanya itu, untuk memperoleh calon karyawan yang sesuai dengan standar kualifikasi perusahaan perlu mengadakan seleksi. Menurut Marwansyah (2016:128), seleksi merupakan kegiatan memilih pelamar yang berkualitas. Seleksi dapat dilakukan apabila telah terkumpul beberapa pelamar yang lolos dalam proses rekrutmen. Solahudin (2021:77) mengatakan bahwa dalam melakukan proses seleksi, penyeleksi harus mengetahui dengan jelas mengenai kualifikasi apa yang akan di jadikan patokan atau syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh para pelamar, seperti usia, pendidikan, jenis kelamin, pengalaman kerja, dll. Dengan adanya kegiatan rekrutmen dan seleksi yang dilakukan dalam penambahan jumlah Oranger diharapkan dapat memberikan kemudahan dalam memasarkan dan meraih calon pelanggan yang belum melakukan transaksi melalui Pos.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui metode wawancara yang dilakukan terhadap pimpinan beserta staff yang terkait. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini bersumber dari data primer dan sekunder. Data yang diperoleh akan dianalisa dan dibandingkan dengan teori-teori yang kemudian akan dievaluasi oleh peneliti dengan tujuan agar data yang sudah ada dapat menjadi sebuah informasi yang dapat dipahami dan menjawab masalah yang berkaitan dengan objek yang diteliti. Proses analisis data pada penelitian ini yaitu melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

a. Dasar Rekrutmen

Pada dasarnya rekrutmen karyawan yang dilakukan oleh perusahaan didasari oleh kebutuhan. Seperti yang terjadi pada PT Pos Indonesia (Persero) bahwa ketentuan dalam hal permintaan tenaga kerja didasari oleh kebutuhan bisnis dalam melancarkan kegiatan operasional serta susunan kepegawaian di setiap KCU/KC. Selain itu, melihat kondisi yang terjadi pada saat pandemi *Covid-19* menjadi dasar bagi Pos Indonesia untuk mengetahui adanya kebutuhan tenaga kerja, dimana pebisnis *online* lebih banyak menjalankan bisnisnya di rumah sehingga untuk bisa melayani para pebisnis *online* tersebut diperlukan tenaga kerja *pick up* kiriman. Hal ini tentunya dapat meningkatkan layanan Pos kepada masyarakat dengan adanya layanan *pick up service* kiriman secara gratis.

b. Sumber Rekrutmen

Sumber rekrutmen merupakan sumber dimana para pelamar didapatkan. Sumber ini terbagi menjadi dua yakni internal dan eksternal. Dalam hal ini, berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada salah satu Squad AgenPos dan Oranger yakni Bapak Agung Permadi menyatakan bahwa sumber rekrutmen karyawan Oranger didapatkan secara eksternal. Dimana penyebarluasan informasi rekrutmen dilakukan melalui berbagai media, seperti media sosial (medsos) resmi Pos Indonesia seperti Facebook, Instagram, maupun media sosial masing-masing KCU/KC. Selain itu juga dilakukan melalui kerjasama dengan beberapa radio penyiaran lokal, iklan, video, dll.

c. Proses Rekrutmen

Pada proses rekrutmen, Pos Indonesia menggunakan alur web rekrutmen calon Oranger. Dimana alur dalam web tersebut yaitu, calon Oranger akan diarahkan untuk mengakses web tersebut, calon Oranger kemudian melihat ketersediaan formasi Oranger di KCU/KC yang akan dituju. Jika ada formasi, calon Oranger mengisi formulir data diri *online* dan melengkapi semua persyaratan. Setelah dipastikan data sudah tersimpan, proses selesai. Selanjutnya bagian petugas KCU/KC akan *login* melalui web SIM Kemitraan Pos. petugas memeriksa apakah ada data calon Oranger yang tersimpan untuk KCU/KC tersebut. Jika ada, petugas memeriksa formulir data diri serta kelengkapannya. Setelah dipastikan memenuhi persyaratan, petugas membuat jadwal *interview* yang dapat dilakukan secara *online* maupun *offline*. Setelah dipastikan calon Oranger memenuhi semua kualifikasi, petugas KCU/KC membuat surat perjanjian kerjasama dengan calon Oranger dan meng *create user* Oranger.

d. Kualifikasi Seleksi

Perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja tentu telah menetapkan beberapa kualifikasi yang harus dimiliki oleh pelamar. Adapun standar kualifikasi pelamar pada calon karyawan Oranger Mobile setidaknya sesuai dengan standar minimal yang dibutuhkan, yakni pekerja

keras, menyukai aktivitas penjualan, mampu bekerja baik mandiri maupun secara tim, menguasai wilayah kerja, memiliki kendaraan roda dua disertai kelengkapan kendaraan (SIM, surat kendaraan bermotor), serta memiliki target *oriented*. Selain itu, indikator yang menjadi perhatian utama bagi para pelamar yakni kesesuaian dengan persyaratan minimal yang dibutuhkan, *mindset* calon pelamar, kepribadian, dan semangat ataupun etos kerja.

e. Proses Seleksi

Proses seleksi menjadi tahap terakhir dimana para pelamar yang lolos dalam tahap rekrutmen alna diseleksi melalui beberapa tes. Adapun seleksi yang diterapkan oleh Pos Indonesia dimulai dari pelamar melakukan *input* data dibutuhkan melalui web rekrutmen yang disediakan. Selanjutnya akan muncul notifikasi di *user* bagian dukungan umum yang kemudian diperiksa kelengkapan permohonan. Bagian dukungan umum selanjutnya melakukan penjadwalan pemanggilan calon Oranger untuk melakukan *interview* (*online/ offline*) dan melakukan pemberkasan.

2. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan, bahwa proses rekrutmen pada Oranger Mobile PT Pos Indonesia (Persero) dilakukan atas dasar permintaan tenaga kerja yang didasari oleh kebutuhan bisnis dalam melancarkan kegiatan operasional terutama dalam pencapaian target, serta susunan kepegawaian di setiap KCU (Kantor Cabang Utama)/ KC (Kantor Cabang). Adapun prosedur dalam melakukan permintaan tenaga kerja yaitu, setiap KCU/KC membuat daftar kebutuhan tenaga kerja dan kemudian dikirimkan kepada Kantor Regional. Selanjutnya, Kantor Regional mengajukan ke Kantor pusat dan Kantor pusat memberikan izin terhadap jumlah tenaga kerja yang diizinkan untuk direkrut.

Dalam prosesnya, PT Pos Indonesia (Persero) mengambil para pelamar secara eksternal melalui penyebar luasan informasi rekrutmen yang dilakukan melalui berbagai media, seperti media sosial (medsos) resmi Pos Indonesia diantaranya, Facebook, Instagram, maupun media sosial masing-masing KCU/KC. Selain itu penyebarluasan informasi lowongan juga dilakukan melalui kerjasama dengan beberapa radio penyiaran lokal, iklan, video, dll. Berikut gambaran penyebarluasan informasi lowongan pekerjaan melalui salah satu media sosial yakni Instagram.

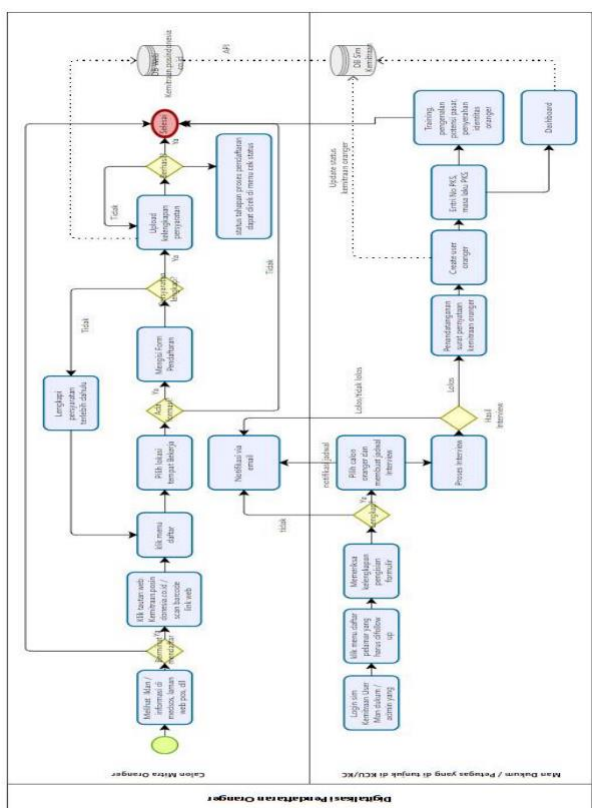


Gambar 3.1

Salah Satu Iklan *Open Recruitment* pada Salah Satu Media Sosial

Sumber : Akun Instagram @KantorPos_tanjungpinang

Sedangkan untuk seleksi, berdasarkan hasil wawancara dari masing-masing informan yang menyatakan bahwa proses seleksi calon karyawan dilakukan setelah melihat kelengkapan data dan persyaratan dari setiap lamaran yang masuk atau sudah memenuhi kualifikasi rekrutmen yang ditetapkan. Adapun sistem seleksi yang dianggap efektif bagi perusahaan yaitu sistem seleksi yang dapat memberikan *output* sesuai dengan ekspektasi perusahaan, baik secara waktu, kualitas, maupun kuantitas yang diharapkan. Dalam proses seleksi yang dilakukan, perusahaan memilih calon karyawan dengan memperhatikan beberapa indikator-indikator diantaranya, kesesuaian data pelamar dengan persyaratan minimal yang dibutuhkan, *mindset* calon pelamar, kepribadian pelamar, hingga semangat atau etos kerja yang dimiliki. Berikut prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan Oranger Mobile yang dilakukan secara digitalisasi oleh PT Pos Indonesia (Persero).



Gambar 3.2
SOP (Standard Operational Procedure) Penerimaan Oranger Baru
Sumber: Data Internal Pos Indonesia

- 1) Calon mitra Oranger akan melihat iklan/ informasi yang disebarluaskan melalui media sosial, laman web Pos, dll.
- 2) Calon mitra Oranger yang berminat mendaftar akan diarahkan ke *website* rekrutmen Pos Indonesia (web rekrutmen) untuk melihat ketersediaan formasi Oranger disetiap KCU/KC.
- 3) Jika ada formasi, calon mitra Oranger mengisi formulir data diri melalui *website* tersebut dan melengkapi semua persyaratan.
- 4) Selanjutnya, bagian petugas KCU/KC akan *login* melalui web SIM Kemitraan Pos untuk memeriksa apakah ada data calon Oranger yang masuk untuk KCU/KC tersebut dan melakukan penyaringan terhadap pelamar yang tidak sesuai melalui pemeriksaan formulir data diri dan kelengkapan persyaratannya.
- 5) Petugas KCU/KC memberikan jadwal *interview* kepada para pelamar untuk di *interview* oleh manajer SDM.
- 6) Pengumuman lolos atau tidak lolos oleh petugas KCU/KC kepada para pelamar melalui email.
- 7) Setelah dipastikan calon Oranger sudah memenuhi kualifikasi yang diharapkan, petugas KCU/KC membuat surat perjanjian dan Penandatanganan Kerjasama (PKS) dengan calon Oranger dan meng *create user* Oranger pada aplikasi POS AJA untuk bisa melakukan transaksi di lapangan nanti apabila pelamar yang bersangkutan sudah dipastikan diterima sebagai Oranger.

- 8) Langkah terakhir setelah penandatanganan PKS, mitra Oranger akan melakukan *training*, pengenalan potensi pasar, dan penyerahan identitas Oranger.

Kegiatan rekrutmen diatas yang dilakukan secara digital melalui web rekrutmen karyawan/ web kemitraan tersebut sudah dilakukan sejak pertengahan 2021 khususnya untuk kegiatan rekrutmen Oranger. Web ini berfungsi untuk menampung para pelamar Oranger Mobile yang dilengkapi dengan informasi tentang segala sesuatu mengenai kemitraan Oranger Mobile. Selain itu, web rekrutment/ kemitraan tersebut digunakan sebagai kebijakan bagi Pos Indonesia untuk mengatasi permasalahan yang menyebabkan pola rekrutmen Oranger Mobile menjadi kurang efektif dan efisien. Adapun permasalahan yang dimaksud yaitu adanya penerimaan yang masih dilakukan secara manual sehingga menghabiskan waktu dan tenaga, proses rekrutmen dan pendaftaran Oranger Mobile dilakukan berbeda-beda, dan para pelamar Oranger masih belum mengetahui dan memahami tentang kemitraan Oranger Mobile. Melalui web tersebut diharapkan dapat mempermudah para pelamar Oranger Mobile di seluruh wilayah Indonesia dan juga dapat meningkatkan keefektifitas waktu dan efisiensi dalam proses rekrutmen.

Formulir data diri yang perlu diisi oleh pelamar terdiri dari tiga tahap, yaitu data personal, salinan berkas, dan data tambahan sebagai tahap akhir untuk melengkapi formulir pendaftaran:

- a. Data Personal, diantaranya mengisi jenis kemitraan seperti Oranger loket, Oranger antaran, dan Oranger Mobile, mengisi wilayah/ Regional yang dituju, nama lengkap pelamar, agama, jenis kelamin, status pelamar, tempat & tanggal lahir, mengisi NIK, NPWP, No HP, alamat sesuai KTP & domisili, *Email*, serta pendidikan terakhir.
- b. Salinan Berkas, diantaranya Ijazah, KTP, SIM, SKCK, transkrip nilai, NPWP, serta STNK.
- c. Data Tambahan, pada tahap ini pelamar akan diminta untuk memastikan setiap persyaratan-persyaratan yang sudah dimiliki seperti kendaraan pribadi (roda 2), SIM C, dan Hp Android (minimal OS 5.0 Lollipop). Selain itu pelamar juga diminta untuk mengisi nama akun media sosial yang dimiliki dan pengalaman kerja secara singkat.

Adapun alur dari seleksi dimulai dari pelamar melakukan *input* data yang dibutuhkan melalui web rekrutmen yang kemudian akan muncul notifikasi di *user* bagian Dukungan Umum. Selanjutnya, bagian Dukungan Umum atau petugas KCU/KC akan memeriksa data calon Oranger yang masuk pada KCU/KC yang dituju dan melakukan penyaringan terhadap pelamar yang tidak sesuai melalui pemeriksaan kelengkapan formulir dan semua persyaratan. Setelah penyaringan tersebut selesai, petugas KCU/KC akan melakukan penjadwalan pemanggilan calon Oranger yang lamarannya sudah sesuai dengan kualifikasi untuk *interview user* di masing-masing KCU/KC yang bersangkutan dan diakhiri dengan pemberkasan seperti penandatanganan surat perjanjian kerja. Selama proses rekrutmen dan seleksi tersebut berlangsung, para petugas melakukan penyaringan

terhadap lamaran yang tidak sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan dimana lamaran tersebut akan disimpan sebagai *database* dan para petugas dari masing-masing KCU/KC akan menginformasikan via *Email* kepada pelamar yang tidak lolos.

Jenis seleksi yang dilakukan oleh PT Pos Indonesia (Persero) yakni seleksi wawancara dan seleksi administrasi. Untuk seleksi wawancara tidak berbeda dengan tes wawancara pada umumnya, dimana para pelamar akan diberikan pertanyaan seputar identitas diri, dan pemahaman mengenai pekerjaan Oranger yang diminati. Sedangkan untuk seleksi administrasi, para petugas di masing-masing KCU/KC memeriksa dan memilah salinan berkas diantaranya Ijazah, KTP, SIM, SKCK, transkrip nilai, NPWP, serta STNK.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Analisis Pelaksanaan Rekrutmen dan Oranger Mobile pada PT Pos Indonesia (Persero)” maka dapat disimpulkan bahwa, proses pelaksanaan rekrutmen yang diterapkan oleh PT Pos Indonesia (Persero) terhadap karyawan Oranger Mobile sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sumual (2017) mengenai proses rekrutmen sumber daya manusia yang didalamnya terdapat strategi rekrutmen, pengelolaan informasi, penyaringan pelamar, sumber rekrutmen, hingga perencanaan rekrutmen. Dalam hal ini sebelum melakukan rekrutmen pegawai baru untuk mitra Oranger, setiap KCU/KC akan mengajukan permintaan tenaga kerja kepada kantor regional yang akan diserahkan ke kantor pusat untuk perijinan dalam merekrut karyawan baru. Permintaan tenaga kerja tersebut di dasari dari adanya kebutuhan bisnis dalam kelancaran kegiatan operasional terutama dalam meraih target yang ditentukan oleh masing-masing KCU/KC. Proses rekrutmen yang dilakukan terbilang efektif karena aktivitas rekrutmen tersebut dilakukan secara digital oleh perusahaan dan sudah berjalan sejak pertengahan 2021, tentunya hal ini dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan keefektifitas

waktu dan efisiensi dalam merekrut karyawan. Selain itu, aktivitas rekrutmen pada karyawan Oranger juga sudah berjalan sesuai dengan *Standard Operational Procedure* (SOP) yang ditetapkan oleh perusahaan. Proses seleksi yang diterapkan oleh PT Pos Indonesia (Persero) cukup sama dengan teori proses seleksi yang dikemukakan oleh Marwansyah (2019), namun ada beberapa yang membedakan dalam seleksi yang dilakukan oleh Pos Indonesia dimana seleksi yang dilakukan tidak terlalu mengutamakan latar belakang para pelamar, dikarenakan Oranger merupakan jasa kurir sehingga tidak mengacu pada referensi maupun latar belakang melainkan lebih mengarah pada usia, kendaraan yang dimiliki beserta kelengkapan surat-surturnya, etos kerja dan yang paling utama adalah semangat yang tinggi untuk mengejar target yang ditetapkan. Proses seleksi ini dilakukan setelah melihat kelengkapan data dan persyaratan dari setiap lamaran yang masuk dan sudah memenuhi kualifikasi rekrutmen yang ditetapkan. Dalam proses seleksi, perusahaan memilih calon karyawan dengan memperhatikan beberapa indikator-indikator diantaranya, kesesuaian data pelamar dengan persyaratan minimal yang dibutuhkan, *mindset* calon pelamar, kepribadian pelamar, hingga semangat atau etos kerja yang dimiliki. Sama halnya dengan rekrutmen, seleksi juga dianggap sesuai dengan *Standard Operational Procedure* (SOP) yang ditetapkan oleh Pos Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi 2). Alfabeta.
- Solahudin, M. (2021). *The Essential of Human Resources Management* (A. Puspitasari (ed.)). Bintang Sembilan Visitama.
- Sumual, T. E. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)* (Lia (ed.); edisi revisi). CV. R.A.De.Rozarie.