

STRATEGI PEMANFAATAN WEBSITE PENCARI KERJA KITALULUS UNTUK PEREKRUTAN SECARA ONLINE DI PERUSAHAAN OUTSOURCING PT. TATUR UTAMA SEJATI

M. Rifqi Rizal Alfareza¹, Siti Aminah²

rifqialfareza23@gmail.com¹, sitiaminah.ma@upnjatim.ac.id²

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

ABSTRAK

Perkembangan teknologi informasi telah mengubah berbagai aspek kehidupan, termasuk proses perekrutan tenaga kerja. Dalam konteks perusahaan outsourcing, pemanfaatan website pencari kerja seperti Kitalulus menjadi strategi penting untuk menjangkau tenaga kerja yang berkualitas secara lebih efisien. Penggunaan website Kitalulus dapat mempercepat proses seleksi, meningkatkan efisiensi pengelolaan data pelamar, dan memperluas jangkauan kandidat. Namun, terdapat sejumlah kendala, seperti risiko miskomunikasi, isu teknis terkait perangkat dan koneksi internet, serta persaingan yang tinggi dalam menarik perhatian kandidat potensial. Untuk mengatasi kendala tersebut, perusahaan disarankan untuk mengintegrasikan teknologi pendukung, meningkatkan keamanan data, dan memanfaatkan fitur tambahan seperti penilaian daring. Dengan demikian, strategi yang efektif dalam menggunakan website pencari kerja seperti Kitalulus dapat meningkatkan kualitas perekrutan sekaligus memperkuat kredibilitas perusahaan outsourcing di mata klien.

Kata Kunci: Website Kitalulus, Perekrutan Online, Perusahaan Outsourcing.

ABSTRACT

The development of information technology has changed various aspects of life, including the workforce recruitment process. In the context of outsourcing companies, the use of job search websites such as Kitalulus is an important strategy to reach qualified workers more efficiently. Using the Kitalulus website can speed up the selection process, increase the efficiency of managing applicant data, and expand the reach of candidates. However, there are a number of obstacles, such as the risk of miscommunication, technical issues related to devices and internet connections, and high competition in attracting the attention of potential candidates. To overcome these obstacles, companies are advised to integrate supporting technology, improve data security, and utilize additional features such as online assessments. Thus, an effective strategy in using job search websites such as Kitalulus can improve the quality of recruitment while strengthening the credibility of outsourcing companies in the eyes of clients.

Keywords: Kitalulus Website, Online Recruitment, Outsourcing Company.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu yang berperan sebagai penggerak organisasi, baik institusi maupun perusahaan, sekaligus aset yang perlu dikembangkan. SDM mencakup kemampuan, keterampilan, pengetahuan, pengalaman, motivasi, kesehatan, dan potensi individu untuk mencapai tujuan organisasi. Keberadaan SDM yang berkualitas menjadi elemen penting dalam mendukung perkembangan perusahaan karena SDM mampu meningkatkan efisiensi produksi barang dan jasa. Untuk memenuhi kebutuhan SDM, perusahaan biasanya melakukan proses rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen adalah kegiatan mengumpulkan pelamar yang memenuhi kualifikasi untuk bekerja di perusahaan. Seleksi, di sisi lain, adalah proses memilih pelamar yang sesuai dengan kebutuhan posisi berdasarkan kriteria tertentu. Proses seleksi yang efektif memastikan distribusi SDM yang seimbang dalam perusahaan, sehingga mendukung operasional yang optimal.

Rekrutmen yang baik menghasilkan pelamar berkualitas yang akan menjalani seleksi guna memenuhi kebutuhan SDM organisasi. Dengan rekrutmen dan seleksi yang tepat, perusahaan dapat meminimalkan risiko merekrut individu yang tidak sesuai. Sebaliknya, jika proses ini tidak terencana dengan baik, potensi kesalahan dalam memilih karyawan dapat merugikan perusahaan. Metode rekrutmen yang digunakan perusahaan outsourcing sering kali bersifat terbuka, salah satunya melalui platform online seperti KitaLulus. Situs pencari kerja ini memudahkan perusahaan menginformasikan lowongan pekerjaan dan menyaring pelamar sesuai kriteria tertentu, seperti keterampilan dan pengalaman. Dengan memanfaatkan platform seperti KitaLulus, perusahaan dapat menghemat waktu dan biaya, sekaligus meningkatkan efisiensi dan jangkauan dalam proses perekrutan.

Setelah proses rekrutmen, langkah berikutnya adalah seleksi tenaga kerja untuk menentukan kandidat yang paling sesuai. Seleksi berfungsi untuk memastikan SDM yang diterima memiliki kualitas yang sejalan dengan kebutuhan perusahaan. Proses ini menjadi krusial karena keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada SDM yang dipilih. Secara umum, tujuan seleksi adalah menemukan karyawan yang memiliki visi dan misi selaras dengan perusahaan. Karyawan yang inovatif dan termotivasi dianggap sebagai aset penting untuk mendukung perkembangan perusahaan dan mencapai tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

1. Pengrekrutan

Pada Perusahaan Outsourcing terkadang ada beberapa lowongan yang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut, maka pihak perusahaan akan memberikan informasi se jelas mungkin tentang bagian apa yang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut, apa kriteria nya dan apa saja syarat-syaratnya akan tertera pada lowongan tersebut.

2. Seleksi

Setelah pihak perusahaan memberikan informasi bahwa ada lowongan yang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut dan ada beberapa pelamar yang masuk, maka pihak perusahaan akan menyeleksi sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan.

3. Pengumuman

Jika pihak perusahaan selesai untuk menyeleksi para pelamar, maka langkah selanjutnya adalah mengumumkan para pelamar yang termasuk kriteria menjadi pihak perusahaan tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengrekrutan

Proses perekrutan di perusahaan outsourcing biasanya dimulai dengan identifikasi kebutuhan tenaga kerja oleh perusahaan mitra. Jika terdapat posisi tertentu yang perlu diisi, perusahaan outsourcing akan menyusun lowongan pekerjaan yang detail dan informatif. Lowongan tersebut mencakup deskripsi pekerjaan, tanggung jawab, kualifikasi yang harus dimiliki oleh calon pelamar, serta persyaratan administratif lainnya. Informasi ini kemudian dipublikasikan melalui berbagai saluran, termasuk situs web perekrutan seperti Kitalulus. Dengan platform Kitalulus, perusahaan dapat menjangkau lebih banyak pelamar potensial dan memastikan informasi lowongan dapat diakses secara luas.



Gambar 1. Lowongan Pekerjaan

2. Seleksi

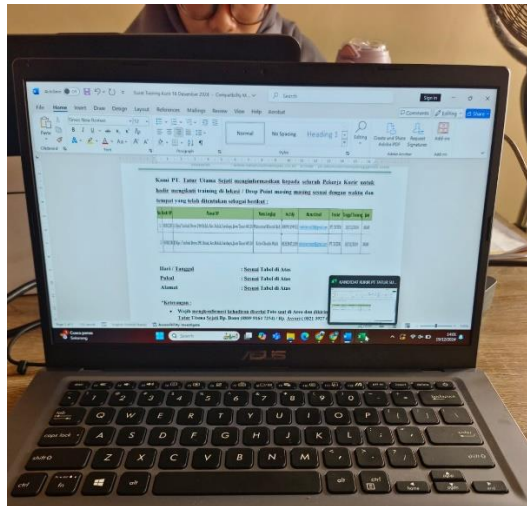
Setelah informasi lowongan diumumkan, pelamar mulai mengirimkan dokumen-dokumen yang diperlukan, seperti CV, surat lamaran, dan portofolio (jika relevan). Perusahaan outsourcing kemudian melakukan proses seleksi awal berdasarkan dokumen yang diterima untuk memastikan bahwa pelamar memenuhi kriteria dasar. Tahapan ini sering kali melibatkan penyaringan administratif, penilaian kompetensi, serta wawancara awal yang dapat dilakukan melalui situs-situs perekrutan seperti Kitalulus atau secara langsung. Seleksi ini bertujuan untuk memilih kandidat yang paling sesuai dengan kebutuhan perusahaan mitra, baik dari segi keterampilan teknis maupun kesesuaian budaya kerja.



Gambar 2. Seleksi Lowongan Pekerjaan

3. Pengumuman

Setelah seluruh proses seleksi selesai, perusahaan outsourcing akan menentukan daftar kandidat yang lulus. Pengumuman hasil seleksi ini biasanya disampaikan melalui email, telepon, atau langsung melalui platform perekrutan seperti Kitalulus. Para kandidat yang berhasil lolos akan dihubungi untuk tahapan selanjutnya, yang dapat berupa pengurusan kontrak kerja atau pelatihan tambahan. Dengan adanya pengumuman yang jelas dan transparan, pelamar yang tidak terpilih juga tetap mendapatkan informasi dan bisa mempersiapkan diri untuk peluang berikutnya. Kombinasi antara publikasi melalui platform seperti Kitalulus dan pendekatan profesional dari perusahaan outsourcing membantu menciptakan proses perekrutan yang efektif dan efisien, baik bagi pelamar maupun perusahaan mitra.



Gambar 3. Hasil Seleksi Lowonga Pekerjaan.

KESIMPULAN

Peningkatan popularitas rekrutmen online telah mendorong pengambilan keputusan berbasis data, yang membantu perusahaan mengoptimalkan proses perekrutan. Platform pencari kerja seperti KitaLulus memungkinkan perusahaan untuk menganalisis data terkait rekrutmen, termasuk jumlah lamaran yang diterima, asal pelamar, dan durasi yang dibutuhkan untuk mengisi suatu posisi. Informasi ini memberikan wawasan penting tentang efektivitas strategi rekrutmen, memungkinkan perusahaan untuk terus memperbaiki prosesnya dari waktu ke waktu. Dengan memanfaatkan analisis data, perusahaan dapat mengidentifikasi pola dan tren, sehingga dapat mengambil langkah yang lebih tepat untuk meningkatkan keberhasilan perekrutan.

Transisi dari metode rekrutmen tradisional ke rekrutmen berbasis online telah memberikan berbagai keuntungan bagi dunia bisnis. Beberapa di antaranya adalah peningkatan efisiensi, penghematan biaya, dan kemampuan untuk menjangkau calon pelamar dengan lebih luas. Rekrutmen online telah menjadi revolusi dalam mendukung perusahaan mencapai proses perekrutan yang lebih efektif dan efisien. Selain itu, metode ini menawarkan pengalaman yang lebih sederhana dan transparan bagi para kandidat. Seiring perkembangan teknologi, bisnis perlu terus beradaptasi untuk tetap kompetitif dalam dunia rekrutmen online, sekaligus menarik talenta terbaik yang tersedia.

DAFTAR PUSAKA

- Aditya, R., & Pratama, Y. (2021). Transformasi Digital dalam Rekrutmen: Studi Kasus Perusahaan Outsourcing di Indonesia. Jakarta: Penerbit Nusantara.
- Fitriana, A., & Suryani, T. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Teknologi: Strategi Efektif untuk HR Modern. Bandung: Gema Publikasi.
- Nugroho, D., & Kartika, S. (2022). Strategi Digital Recruitment: Mengoptimalkan Website Pencari Kerja. Yogyakarta: Pustaka Edukasi.
- Setiawan, E. (2021). Peran Teknologi Digital dalam Rekrutmen Perusahaan Outsourcing. *Jurnal Teknologi dan Bisnis*, 18(2), 134–147.
- Susilo, H., & Puspitasari, R. (2020). Efektivitas Website Pencari Kerja dalam Mendukung Perekrutan Tenaga Kerja. Surabaya: Global Insight Publishing.