

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan di dalam perusahaan.

Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai “*The Right Man on The Right Place*”, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya.

Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Sedangkan seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang - orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan. Malayu Hasibuan menjelaskan bahwa penarikan (rekrutmen) adalah “usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan.”¹

MaharAgung Organizer merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa *wedding organizer* (penyelenggara pernikahan). MaharAgung Organizer merupakan salah satu WO (*wedding organizer*) yang berada di Surabaya. Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan

¹ Malayu Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Bumi Aksara , 2003) hal. 40

salah satu faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi dari perusahaan ini.

Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan studi tentang manajemen perusahaan bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap.

Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda - beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan.

Penyusutan pegawai yang terjadi biasanya karena adanya pegawai yang memasuki masa pensiun, masa kerja yang sudah habis atau dikeluarkan dari institusi karena melakukan pelanggaran tata tertib disiplin yang telah ditetapkan oleh MaharAgung Organizer. Oleh karena itu pegawai baru yang menggantikannya akan memiliki masa kerja yang berbeda - beda. Rekrutmen juga dapat dilakukan untuk menambah pegawai baru kedalam suatu satuan kerja yang kegiatannya menuntut aktivitas yang tinggi. Dalam proses rekrutmen juga memerlukan adanya proses seleksi yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan pegawai sehingga kekuatan

SDM yang dimiliki menjadi lebih seimbang. Sistem perekrutan dan seleksi di dalam MaharAgung Organizer tidak hanya menghasilkan pegawai yang statusnya sebagai pegawai tetap saja, tetapi pegawai ini yang nantinya akan meningkatkan keefektifitasan pada perusahaan ini.

Kegagalan dalam melakukan sistem perekrutan tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Dimana kinerja dari MaharAgung Organizer tidak hanya sebatas perencanaan pada *pra* acara saja, tetapi bagaimana nantinya pelaksanaan yang akan menentukan tingkat kepuasan terhadap *client*.

Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen dan seleksi bagi perusahaan. Diharapkan dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di MaharAgung Organizer

Perkembangan teknologi dan juga pesatnya penggunaan internet khususnya media sosial dikalangan masyarakat di era digital ini dengan strategi menggunakan media internet khususnya dengan *social media* (jejaring sosial) dapat meningkatkan penyebaran informasi terhadap publik. Jejaring sosial yang banyak digunakan pada saat ini diantaranya seperti: Twitter, Instagram, Path dan tentunya facebook.

MaharAgung Organizer menggunakan media sosial internet yaitu instagram dalam proses rekrutmen batch3 yang mereka adakan. Dalam alur

proses rekrutmen ini, MaharAgung Organizer mengutamakan media sosial instagram ini dalam rekrutemen yang diadakan. Padahal pada umumnya suatu rekrutmen pegawai yang diadakan suatu perusahaan selalu mengutamakan pada proses *interview* langsung dikantor mereka. Tetapi berbeda halnya dengan MaharAgung Organizer mereka melihat metode baru dan menciptakan suatu *trend* baru dalam hal rekrutmen yang ini juga dijadikan sebagai bidang promosi mereka.

Salah satu indikator keberhasilan rekrutmen karyawan dapat dinilai dari banyaknya jumlah pelamar dan bagaimana keefektifan dari alur rekrutmen ini. Dalam waktu kurang dari satu bulan, jumlah pelamar yang mengikuti rekrutmen yang diadakan MaharAgung Organizer ini mencapai sekitar 1200 orang lebih. Sehingga bisa dikatakan bahwasannya proses rekrutmen ini berhasil menarik minat para pelamar.

Pemaparan diatas menjabarkan bagaimana terjadinya *trend* baru dalam proses rekrutmen yang diadakan oleh suatu perusahaan yang pada umumnya diadakan secara langsung dengan cara wawancara atau interview diperusahaan yang bersangkutan. Namun dalam proses rekrutmen ini perusahaan MaharAgung Organizer menggunakan media sosial instagram dalam prosesnya.

Dengan demikian pentingnya bagaimana pengemasan isi pesan pada proses rekrutmen yang diadakan di Instagram ini, sehingga dalam kurun waktu yang relatif singkat bisa menarik minat pelamar yang begitu

seleksi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Jenderal DESDM.

Perbedaan dalam penelitian ini adalah Ellyta secara general hanya melihat bagaimana suatu proses rekrutmen akan berpengaruh kepada hasil seleksi yang dilakukan oleh Sekretariat Jenderal ESDM, sedangkan peneliti disini meneliti bagaimana penggunaan media sosial instagram yang digunakan oleh Maharagung Orgnizer pada proses rekrutmennya sehingga banyak orang yang tertarik untuk melamar dan bagaimana proses seleksi yang dilakukan dengan menggunakan media sosial instagram tersebut. Sedangkan persamaannya diantara kedua penelitian ini yaitu sama – sama meneliti tentang bagaimana proses rekrutmen.

Pada jurnal ini Ellyta Yullyanti ditemukan hasil penelitiannya adalah Pertama, ditemukan bahwa seleksi signifikan dipengaruhi oleh rekrutmen yang mencakup perencanaan dan waktu pelaksanaan rekrutmen. Kedua, ditemukan bahwa kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh seleksi yang tercermin dari prosedur seleksi, peserta seleksi, dan pelaku seleksi. Ketiga, rekrutmen memengaruhi secara tidak langsung terhadap kinerja melalui proses seleksi.

Kedua, jurnal Baiq Setiani dari Jurnal Ilmiah WIDYA FE. Universitas Suryadarma (2013) yang berjudul Kajian Sumber Daya Manusia dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja di Perusahaan. Tujuan penulisan ini adalah untuk mengetahui proses dan tujuan serta kendala dalam rekrutmen tenaga kerja diperusahaan. Metode yang digunakan adalah studi kepustakaan dengan

pendekatan deskriptif eksploratif.

Perbedaan dalam penelitian ini adalah Baiq hanya meneliti bagaimana proses, tujuan dan juga kendala yang terjadi pada sebuah rekrutmen yang diadakan oleh suatu perusahaan. Sedangkan peneliti dalam penelitian ini meneliti bagaimana penggunaan media yang sosial yang digunakan dalam proses rekrutmen pada sebuah perusahaan. Persamaan diantara kedua penelitian ini adalah sama – sama meneliti mengenai suatu proses rekrutmen.

Ketiga, penelitian yang telah dibukukan dari Kristin Juwita, SE., MM yang berjudul “Analisis Epektifitas Metode Rekrutmen Melalui Social Media”. Pada penelitian ini Kristin ingin mengetahui seberapa besar efektivitas implementasi social media sebagai metode perekrutan calon pelamar kerja di Indonesia dibanding dengan metode rekrutmen lainnya. Penulisan jurnal ini menggunakan pendekatan konseptual yang didukung oleh data-data hasil survey dari beberapa sumber informasi baik dari beberapa buku dan media informasi online yang dipercaya.

Perbedaan dalam penelitian ini adalah Kristin hanya memfokuskan penelitian ini terhadap bagaimana keefektivitasan penerapan metode perekrutan dengan menggunakan media sosial. Media sosial yang dijadikan landasan bagi Kristin disini adalah *Facebook* dan *Twitter* berbeda halnya pada penelitian ini yang memfokuskan pada satu media sosial yaitu *Instagram* dan peneliti dalam penelitian ini memfokuskan pada satu perusahaan yang mengadakan rekrutmen dengan menggunakan media sosial *Instagram*. Persamaan diantara kedua

dan tempat untuk mencari teman baru serta berinteraksi dengan teman lainnya secara online. Social media yang berkembang sangat pesat di negara Indonesia ialah Instagram, Path, Facebook dan Twitter.

Instagram adalah sebuah aplikasi berbagi foto yang memungkinkan pengguna mengambil foto, menerapkan filter digital, dan membagikannya ke berbagai layanan kekarang social, termasuk milik Instagram sendiri. Satu fitur yang unik di Instagram adalah memotong foto menjadi bentuk persegi, sehingga terlihat seperti hasil kamera Kodak, Instamatic dan Polaroid. Hal ini berbeda dengan rasio aspek 4.3 yang umum digunakan oleh kamera pada peralatan bergerak.

Instagram dapat digunakan di Iphone, Ipad, atau ipod Touch versi apapun dengan sistem operasi IOS 3.1.2 atau yang terbaru dan telepon kamera Android apapun dengan system operasi 2.2 (Froyo) atau yang terbaru. Aplikasi ini tersebar melalui Apple App Store dan Google Play. Pada tanggal 9 April 2012, diumumkan bahwa Facebook setuju mengambil alih Instagram dengan nilai sekitar 1 miliar dollar.

Instagram adalah sebuah aplikasi yang digunakan untuk membagi – bagikan foto dan video. Instagram sendiri masih merupakan bagian dari facebook yang memungkinkan teman facebook kita mem-*follow* – akun Instagram kita. Makin populernya Instagram sebagai aplikasi yang digunakan untuk membagi foto membuat banyak pengguna yang terjun ke

tetap harus di ingat bahwa metodologi penelitian merupakan elemen penting untuk menjaga reliabilitas dan validitas hasil penelitian.⁹

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah interaksionisme simbolik. Interaksionisme simbolik merupakan salah satu model metodologi penelitian kualitatif berdasarkan pendekatan fenomenologis atau persepektif interpretif. Bogdan dan Taylor mengemukakan bahwa dua pendekatan utama dalam tradisi fenomenologis adalah interaksionisme simbolik dan etnometodologi.¹⁰

Dalam penelitian ini memfokuskan dengan melihat manusia apa yang telah dilakukan, namun manusia memiliki kualitas dari apa yang telah dilakukannya sehingga berbeda dengan hewan. Interaksi simbolik termasuk ke dalam salah satu dari sejumlah tradisi penelitian kualitatif yang berasumsi bahwa penelitian sistematis harus dilakukan dalam suatu lingkungan yang alamiah dan bukan lingkungan artifisial seperti eksperimen.

Secara lebih jelas Denzin mengemukakan tujuh prinsip metodologis berdasarkan paham interaksi simbolik, yaitu:¹¹

1. Simbol dan interaksi harus dipadukan sebelum penelitian tuntas.
2. Peneliti harus mengambil perspektif atau peran orang lain yang

⁹ Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kualitatif Aktualisasi Metodologis ke arah Ragam Varian Kontemporer* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001), 42

¹⁰ Noeng Muhadjir, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta : Rake Sarasin, 1996, hal. 136

¹¹ Deddy Mulyana. *Metodologi Penelitian Kualitatif: Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2002 hlm 149.

bertindak (the acting other) dan memandang dunia dari sudut pandang subjek, namun dalam berbuat demikian peneliti harus membedakan antara konsepsi realitas kehidupan sehari-hari dengan konsepsi ilmiah mengenai realitas tersebut.

3. Peneliti harus mengaitkan simbol dan definisi subjek hubungan sosial dan kelompok-kelompok yang memberikan konsepsi demikian.
4. Setting perilaku dalam interaksi tersebut dan pengamatan ilmiah harus dicatat.
5. Metode penelitian harus mampu mencerminkan proses atau perubahan, juga bentuk perilaku yang statis.
6. Pelaksanaan penelitian paling baik dipandang sebagai suatu tindakan interaksi simbolik.
7. Penggunaan konsep-konsep yang layak adalah pertama-tama mengarahkan (sensitizing) dan kemudian operasional, teori yang layak menjadi teori formal, bukan teori agung (grand theory) atau teori menengah (middle-range theory), dan proposisi yang dibangun menjadi interaksional dan universal.

Penggunaan pendekatan penelitian interaksi simbolik ini akan digunakan untuk mengungkap makna akan bagaimana simbol dari perilaku yang dilakukan pada fenomena yang akan diteliti. Atas dasar hal-hal tersebut diatas, berarti interaksionis simbolik merupakan model penelitian yang lebih

penelitian ini nantinya akan dikumpulkan dengan sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu yang berhubungan dengan informn dalam prosesnya, seperti: Bagaimana strategi Promosi yang digunakan, pandangan mengenai media yang efektif dalam hal promosi, dll.

5. Tahap – tahap Penelitian

Adapun tahapan penelitian yang akan dilakukan peneliti, diantaranya yaitu:

a. Pra – Lapangan

Untuk melakukan sebuah penelitian kualitatif, perlu mengetahui tahap-tahap yang akan dilalui dalam proses penelitian. Tahapan ini disusun secara sistematis agar diperoleh data secara sistematis pula. Ada empat tahap yang bisa dikerjakan dalam suatu penelitian, yaitu:²³

1. Menyusun rancangan penelitain yang akan dilakukan, setelah menentukan konteks penelitian yang akan diteliti penelitian ini dilanjutkan dengan menentukan subyek yang akan diteliti dan apa obyek yang akan diteliti. Membuat fokus penelitian yang akan diteliti dari konteks yang ada. Kemusiaan menentukan informan yang terkait.
2. Mempersiapkan data yang dibutuhkan dalam penelitian, seperti data mahasiswa yang memiliki nilai IPK tinggi yang akan diminta

²³ S. Nasution, Metode Research, (Jakarta : Bumi Aksara, 1996) Hal. 99

melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonsentrasikan makna dalam suatu topik tertentu. Ciri utama dari interview adalah kontak langsung dengan cara tatap muka antara pencari informasi dan sumber informasi. Adapun wawancara yang dilakukan adalah wawancara tidak berstruktur, dimana di dalam metode ini memungkinkan pertanyaan berlangsung luwes, arah pertanyaan lebih terbuka, tetap fokus, sehingga diperoleh informasi yang kaya dan pembicaraan tidak kaku.²⁸ Bentuk memperoleh informasi yang tepat dan objektif, setiap interviewer harus mampu menciptakan hubungan baik dengan interview.

c. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata Dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Untuk mendapatkan data yang akurat, selain diperoleh dari sumber manusia, data juga diperoleh dari dokumen. Dokumen merupakan catatan peristiwa lampau. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

Sedangkan menurut Ahmad Tanzeh penerapan metode dokumentasi ini, biasanya peneliti menyusun instrument dokumentasi dengan menggunakan check list terhadap beberapa variable yang akan didokumentasikan.²⁹

²⁸ Singarimbun, Masri dan Efendi Sofwan, *Metode Penelitian Survei* (Jakarta : LP3S, 1989) Hal. 32

²⁹ Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metode penelitian*, (Yogyakarta: Teras,2009), hal. 63

