

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana upaya PT Pos Indonesia (Persero) dalam memperoleh karyawan Oranger Mobile yang berkualitas dan dapat mendukung serta melancarkan kegiatan dalam mencari atau menarik calon pelanggan sesuai dengan target yang sudah ditetapkan. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana proses pelaksanaan rekrutmen dan proses pelaksanaan seleksi karyawan Oranger Mobile pada PT Pos Indonesia (Persero).

Penelitian ini menggunakan metode 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 penelitian menyatakan bahwa pelaksanaan rekrutmen Oranger dilakukan atas dasar permintaan tenaga kerja yang didasari oleh kebutuhan bisnis. selain itu melihat bahwa berkembangnya zaman di era digital saat ini menjadi pertimbangan pula bagi PT Pos Indonesia (Persero) untuk melakukan rekrutmen. Proses rekrutmen dilakukan secara digital guna meningkatkan keefektivitas waktu dan efisiensi dalam merekrut karyawan. 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. Namun ada beberapa yang membedakan dalam seleksi yang dilakukan oleh Pos Indonesia teori yang ada, dimana seleksi yang dilakukan lebih tidak terlalu mengutamakan latar belakang para pelamar, dikarenakan Oranger merupakan jasa kurir sehingga tidak mengacu pada referensi atau latar belakang pelamar melainkan lebih memprioritaskan usia, kendaraan yang dimiliki beserta surat-surtanya, hingga etos kerja dan semangat yang tinggi untuk mengejar target yang ditetapkan. Dengan adanya keefektivitas dari proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan, perusahaan diharapkan untuk dapat mempertahankan keefektivitas tersebut guna kemajuan perusahaan di masa yang akan datang. selain itu, diharapkan bagi para petugas dimasing-masing KCU/KC dalam melakukan seleksi terhadap para pelamar untuk menegaskan kembali mengenai tugas dan Posisi mereka sebagai mitra Oranger sehingga tidak ada kesalahpahaman bagi pelamar mengenai Posisi maupun jabatan.

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 activities in finding or attracting prospective customers in accordance with the targets that have been set. The purpose of this study is to find out how the process of implementing the recruitment and selection process of Oranger Mobile employees at PT Pos Indonesia (Persero).

This study uses a qualitative method through interviews conducted with the leadership and related staff. Data collection techniques in this study were sourced from primary and secondary data. The data obtained will be analyzed and compared with theories which will then be evaluated by researchers with the aim that existing data can become information that can be understood and answered problems related to the object under study. The process of data analysis in this study is through data reduction, data presentation, and drawing conclusions.

The results of the study stated that the implementation of Oranger recruitment was carried out on the basis of demand for labor based on business needs. besides seeing that the development of the era in the current digital era is also a consideration for PT Pos Indonesia (Persero) to conduct recruitment. The recruitment process is carried out digitally to increase time effectiveness and efficiency in recruiting employees. Recruitment begins with the applicant's form data that is entered into the SIM Partnership 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. However, there are some differences in the selection made by Pos Indonesia, the existing theory, where the selection is carried out not too much prioritize the background of the applicants, because the Oranger is a courier service so it does not refer to the references or background of the applicants but prioritizes age, vehicle used owned along with the documents, to the work ethic and high enthusiasm to pursue the set targets. With the effectiveness of the recruitment and selection process carried out, the company is expected to be able to maintain this effectiveness for the company's progress in the future. In addition, it is hoped that officers in each KCU/KC in selecting applicants to reaffirm their duties and Positions as Oranger partners so that there are no misunderstandings for applicants regarding Positions or Positions.

Keywords: *Recruitment, Selection, Employees.*