

STRATEGI REKRUTMEN TENAGA KERJA OLEH PERUSAHAAN OUTSOURCING: PENGALAMAN MAGANG DI PT BLESSCOM CABANG SURABAYA

Subandi¹⁾, Dodit Cahyo Nugroho²⁾

Prodi Manajemen, STIE Mahardika Surabaya: Soebandi31@gmail.com

Prodi Manajemen, STIE Mahardika Surabaya. doditcah310@gmail.com

abstract

Penelitian ini mengulas strategi rekrutmen tenaga kerja yang diterapkan oleh perusahaan outsourcing PT Blesscom Surabaya. Fokus utamanya adalah memahami bagaimana proses rekrutmen dirancang serta dilaksanakan guna menjawab kebutuhan klien yang terus berkembang. Praktik perekrutan dan seleksi dianggap sebagai tahap awal yang menentukan dalam mendapatkan karyawan yang mampu bekerja secara optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menilai peran strategi rekrutmen, tahapan seleksi, serta kontribusinya terhadap kinerja tenaga kerja, sekaligus mengkaji efektivitas proses tersebut dari segi efisiensi (Kharisma & Wening, 2023). Pendekatan deskriptif kualitatif digunakan dengan metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara informal, serta dokumentasi selama masa magang. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa PT Blesscom mengimplementasikan strategi campuran antara rekrutmen online dan offline, dengan menitikberatkan pada efisiensi waktu, ketepatan pencocokan kandidat, dan kecepatan proses. Meskipun metode ini menunjukkan hasil yang efektif, masih terdapat hambatan terkait kesesuaian kompetensi pelamar dengan kebutuhan spesifik klien. Oleh sebab itu, disarankan pemanfaatan teknologi digital secara lebih optimal serta penguatan sistem database kandidat guna meningkatkan mutu seleksi.

Kata kunci: Strategi Rekrutmen, Outsourcing, Tenaga Kerja, Magang

Abstrak

This study explores the recruitment strategies implemented by the outsoThis study explores the recruitment strategies implemented by the outsourcing company PT Blesscom Surabaya. The primary focus is to examine how the recruitment process is designed and executed to meet the evolving demands of clients. Recruitment and selection practices are recognized as crucial initial steps in acquiring employees capable of delivering optimal performance. The objective of this research is to assess the role of recruitment strategies, the stages involved in the selection process, and their overall impact on employee performance, while also evaluating the efficiency of these processes(Kharisma & Wening, 2023). A descriptive qualitative approach was employed, with data collected through direct observation,

Article history

Received: Juli 2025

Reviewed: Juli 2025

Published: Juli 2025

Plagirism checker no 80

Doi : prefix doi :
[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed
under a [creative
commons attribution-
noncommercial 4.0
international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

informal interviews, and documentation during the internship period. The findings indicate that PT Blesscom utilizes a hybrid recruitment model that combines both online and offline methods, emphasizing time efficiency, candidate accuracy, and speed of execution. While this approach has proven to be generally effective, challenges remain—particularly in aligning candidates' competencies with the specific requirements of clients. Therefore, the study recommends enhancing the use of digital recruitment technologies and strengthening the candidate database system to improve the overall quality of the selection process.

Keywords: Recruitment Strategy, Outsourcing, Workforce, Internship

PENDAHULUAN

Pada era digital saat ini, aktivitas bisnis lintas negara telah bertransformasi ke dalam jaringan virtual. Kemajuan teknologi mendorong terciptanya persaingan ketat di hampir semua bidang industri. Para pelaku usaha dituntut untuk mampu mengelola bisnis secara lebih efisien, responsif, dan adaptif, demi meningkatkan kualitas layanan kepada konsumen (Soesanto, 2017). Strategi sendiri merupakan suatu bentuk perencanaan yang mencakup keputusan jangka pendek, menengah, maupun panjang, serta berbagai kebijakan yang bersifat kondisional untuk mencapai tujuan bersama organisasi.

Divisi Human Resource Development (HRD) memiliki tanggung jawab dalam mengidentifikasi, memahami, serta merespons dinamika situasi yang terjadi selama proses perekrutan di perusahaan outsourcing (Shara Asma Kinanthi et al., 2020). Kompetisi di dunia usaha mendorong manajemen untuk mengelola Sumber Daya Manusia secara optimal. Karyawan dianggap sebagai aset inti perusahaan karena tanpa peran mereka, kegiatan operasional tidak dapat berjalan dengan baik. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh mutu tenaga kerjanya (Titisari & Ikhwan, 2021).

Perusahaan outsourcing memainkan peran strategis dalam menyediakan tenaga kerja fleksibel untuk mendukung kebutuhan klien. Dalam kondisi persaingan bisnis yang terus berubah, keberhasilan strategi rekrutmen sangat menentukan mutu layanan yang diberikan oleh perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. PT Blesscom, misalnya, didirikan pada tahun 2009 di Jakarta Pusat, merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa promosi dan outsourcing. Sejak awal berdirinya, PT Blesscom telah memfokuskan layanannya pada penyediaan tenaga profesional seperti Sales Promotion Girl/Boy (SPG/SPB), merchandiser, dan personel lapangan lainnya guna mendukung kegiatan pemasaran para klien, terutama di sektor barang konsumsi dan farmasi (PT Blesscom, 2023).

Berdasarkan pengertian dari Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker), outsourcing diartikan sebagai pelimpahan sebagian tugas perusahaan kepada pihak lain yang memiliki badan hukum, baik melalui perjanjian kerja borongan maupun penyediaan jasa tenaga kerja. Dalam sistem ini, perusahaan outsourcing bertanggung jawab penuh terhadap tenaga kerja yang disalurkan, serta wajib memiliki izin resmi dari pemerintah (Sita Agung Trisnantari, Nugroho Habibi, Muhammad Dio Rhiza Amrizal, Maryani, 2023).

Kegiatan magang atau praktik kerja lapangan merupakan bagian dari proses pembelajaran yang memberikan pengalaman praktis kepada mahasiswa, sekaligus meningkatkan kompetensi mereka dalam bidang yang ditekuni (Mayhesya et al., 2024). Program magang ini juga menjadi salah satu

syarat kelulusan pada semester empat di Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya.

Seiring dengan perkembangan perusahaan, PT Blesscom telah menjalin kemitraan strategis dengan berbagai perusahaan besar di Indonesia, seperti PT Nirwana Lestari, PT Permata Nutrition & Wellness, dan PT Abbott Indonesia. Reputasi perusahaan ini dibangun atas dasar kemampuan mereka dalam memberikan layanan secara cepat, akurat, dan tepat waktu. Selain itu, tingkat pergantian karyawan (turnover) yang rendah menjadi salah satu indikator efektivitas manajemen SDM yang mereka terapkan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data meliputi:

- a) Observasi langsung: dilakukan selama kegiatan magang di bagian HR PT Blesscom.
- b) Wawancara informal: dengan staf HRD dan supervisor rekrutmen.
- c) Dokumentasi: mencakup proses seleksi, brosur rekrutmen, dan formulir kandidat.

Standar sampling menggunakan metode purposive sampling terhadap pihak yang memiliki keterlibatan langsung dalam proses rekrutmen. Validasi data dilakukan dengan teknik triangulasi antar sumber dan metode.

TINJAUAN TEORI

A. Strategi Rekrutmen

Rekrutmen yang dijalankan secara optimal merupakan faktor utama dalam menciptakan daya saing organisasi. Dalam hal ini, peran Human Capital Management (HCM) sangat vital dalam menyusun langkah-langkah strategis yang tepat untuk menarik dan menyeleksi calon karyawan yang memenuhi kualifikasi dan kebutuhan organisasi (Batubara, 2024).

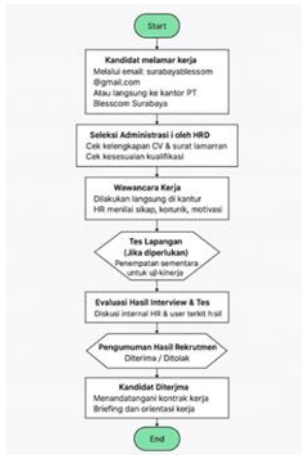
B. Perusahaan Outsourcing

Outsourcing merujuk pada praktik penggunaan jasa atau tenaga kerja dari pihak ketiga untuk memenuhi kebutuhan operasional perusahaan. Dalam sektor ketenagakerjaan, perusahaan outsourcing bertugas menyediakan tenaga kerja yang sesuai dengan permintaan dan spesifikasi dari klien atau perusahaan induk (principle brand). Menurut (Tinggi & Ekonomi, 2024) outsourcing merupakan bentuk pelimpahan pekerjaan yang tidak berkaitan langsung dengan inti bisnis perusahaan kepada pihak lain. Pihak ketiga ini kemudian bertanggung jawab hingga tenaga kerja tersebut dapat ditempatkan dan bekerja di perusahaan tujuan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Proses Rekrutmen di PT Blesscom Surabaya

Proses rekrutmen di PT Blesscom terdiri dari delapan tahapan : pengumpulan lamaran (email/langsung), seleksi administrasi, wawancara, tes lapangan (opsional), evaluasi, dan pengangkatan kerja. Proses ini dirancang untuk diselesaikan dalam waktu 3 hari kerja.



Gambar. 1 Alur atau Proses Recruitmen PT Blesscom Surabaya

Keterangan dari gambar.1 diatas meliputi :

Tahap 1: Pintu masuk proses lamaran kerja utama melalui email atau pengantaran langsung datang ke kantor Blesscom Surabaya

Tahap 2: Penyaringan awal dari berkas yang masuk. Melalui seleksi administrasi kelengkapan CV dan Berkas

Tahap 3-4: Proses interview dan wawancara kandidat pelamar untuk menilai secara langsung

Tahap 5 (opsional): Uji coba lapangan (terkadang diterapkan untuk posisi sales).

Tahap 6-8: Penilaian akhir setelah proses recruitmen dan pengumuman hasil recruitmen oleh team HR PT Blesscom Surabaya hingga pengangkatan resmi.

4.2 Media dan Alat Rekrutmen

Media yang digunakan termasuk WhatsApp, Instagram, Facebook, dan platform jobseeker. Keunggulan strategi ini adalah efisiensi biaya dan jangkauan luas. Publikasi dilakukan secara intensif untuk meningkatkan jumlah pelamar potensial.



Gambar. 2 Brosur Rekrutmen yang Dipublikasikan melalui Media Sosial

Brosur pada gambar diatas merupakan salah satu media yang digunakan PT Blesscom Surabaya untuk menjaring kandidat melalui kanal digital. Informasi meliputi kualifikasi, benefit, serta kontak pengiriman lamaran.

Sumber: Instagram : @blesscom_surabaya, Facebook : Blesscom Surabaya



Gambar. 3 Kegiatan Proses Rekrutmen di Kantor PT Blesscom Surabaya

Foto ini menunjukkan proses wawancara antara calon kandidat dengan tim HRD di kantor PT Blesscom Surabaya. Kegiatan ini merupakan bagian dari tahap seleksi kandidat untuk memenuhi permintaan klien.

Sumber: Dokumentasi Pribadi, 2025



Gambar. 4 Kegiatan Quality Control Kinerja Sales di Outlet

Dokumentasi gambar diatas adalah saat karyawan sales melakukan pengecekan dan supervisi terhadap penataan produk oleh sales di toko modern. Kegiatan ini bertujuan memastikan kinerja sesuai SOP dan strategi display yang telah ditentukan.

Sumber: Dokumentasi Pribadi, 2025

4.4 Perbandingan dengan Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh (Halisa, 2020), (Raharjo & Wening, 2023), (2023) dan (Mulyadin et al., 2024) menekankan perlunya integrasi antara metode konvensional dan digital dalam proses seleksi tenaga kerja outsourcing. PT Blesscom juga telah menerapkan pendekatan tersebut, meskipun sistem digitalisasi basis data kandidat masih memerlukan pengembangan lebih lanjut. Proses seleksi di perusahaan dilakukan dengan cepat guna memenuhi kebutuhan mendesak dari klien. Meski strategi ini dinilai cukup berhasil, persoalan terkait ketidaksesuaian soft skill kandidat masih menjadi tantangan yang belum sepenuhnya teratasi. Outsourcing sendiri telah menjadi praktik global yang memainkan peranan penting dalam manajemen rantai pasok kontemporer.

Sementara itu, menurut temuan (Zuswana, 2023) dan (Wardhani & Farida, 2025), kolaborasi antara penyedia jasa outsourcing dan klien dalam menyusun kebutuhan tenaga kerja sangatlah krusial. Selain itu, penggunaan teknologi digital dalam proses rekrutmen juga dinilai memberikan dampak positif. Pendekatan melalui saluran digital dan sistem rujukan (referral) terbukti lebih efisien dalam menjaring kandidat yang tepat. Hasil penelitian mereka juga menunjukkan bahwa keberhasilan strategi rekrutmen sangat mempengaruhi tingkat pergantian tenaga kerja dan mutu kinerja tenaga outsourcing. Pendekatan berbasis kompetensi dan penggunaan tes psikologis turut memberikan kontribusi signifikan dalam penyaringan kandidat.

4.3 Strategi yang Diterapkan

- Pemanfaatan Multi-Kanal: PT Blesscom mengandalkan berbagai platform digital seperti WhatsApp, Facebook, dan Instagram untuk menjaring pelamar.
- Kemitraan Komunitas dan Institusi: Perusahaan menjalin kerja sama strategis dengan pihak kelurahan serta institusi pendidikan vokasi untuk memperluas sumber rekrutmen.
- Proses Rekrutmen Cepat: Perusahaan menargetkan seluruh proses seleksi hingga penempatan karyawan rampung dalam waktu maksimal tiga hari kerja.

4.4 Tantangan dan Solusi

- Tantangan : Seringkali ditemukan ketidaksesuaian antara kompetensi kandidat dengan kebutuhan posisi yang tersedia. Di sisi lain, angka turnover karyawan masih tergolong tinggi.
- Solusi : PT Blesscom merespons kondisi ini dengan memperkuat pelatihan sebelum penempatan kerja serta melakukan pemetaan kemampuan non-teknis (soft skill) sejak awal proses seleksi.

4.5 Analisis Wawancara Proses Recruitmen

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan pihak Human Resource di PT Blesscom Surabaya, diperoleh gambaran menyeluruh mengenai tahapan rekrutmen. Proses dimulai dari seleksi administrasi, dilanjutkan dengan tes kemampuan sesuai bidang kerja, dan berakhir pada wawancara serta penempatan. Kandidat yang lolos melalui tahapan tersebut kemudian resmi diangkat menjadi tenaga kerja outsourcing dan ditempatkan sesuai permintaan klien.

Aspek yang Dianalisis	Temuan	Kutipan Langsung	Keterangan / Implikasi
Proses Rekrutmen	Seleksi administrasi → Tes bidang → Wawancara (selesai dalam 3 hari)	“Biasanya kami mulai dari seleksi administrasi melalui email atau WhatsApp, lalu kami jadwalkan tes sesuai bidangnya. Kalau lolos, langsung wawancara.”	Proses rekrutmen cepat dan efisien karena menyesuaikan dengan kebutuhan klien yang mendesak.
Media Komunikasi Rekrutmen	Email dan WhatsApp	“Biasanya kami mulai dari seleksi administrasi melalui email atau WhatsApp...”	Menggunakan media digital yang mudah diakses dan cepat untuk menjangkau kandidat.
Fokus Penilaian	Kemampuan teknis dan soft skill (khususnya kedisiplinan dan komunikasi)	“Tantangan paling besar itu mencocokkan kandidat dengan permintaan klien, terutama untuk soft skill seperti kedisiplinan dan komunikasi.”	Menunjukkan pentingnya keseimbangan antara kompetensi teknis dan kesiapan psikologis/mental.
Tantangan Rekrutmen	Mencocokkan kandidat dengan permintaan klien, terutama dalam hal soft skill dan kesiapan kerja lapangan	“Banyak yang secara teknis bisa, tapi tidak semua siap mental untuk kerja lapangan.”	Perlu pengembangan metode seleksi soft skill yang lebih efektif; potensi kebutuhan pelatihan pasca-rekrutmen.
Kecepatan Proses	Ditargetkan maksimal 3 hari	“Semua ini kami targetkan selesai maksimal 3 hari karena permintaan dari klien cukup cepat.”	Memberi tekanan pada tim rekrutmen untuk bekerja cepat dan akurat, serta menuntut sistem rekrutmen yang terstruktur rapi.

Tabel 1. hasil wawancara dengan HR PT Blesscom Surabaya

SIMPULAN

Strategi rekrutmen yang diterapkan oleh PT Blesscom Surabaya mencerminkan upaya adaptif perusahaan dalam merespons kebutuhan klien secara cepat dan efisien. Meski demikian, tantangan utama yang dihadapi masih berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia yang direkrut serta keberlanjutan tenaga kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan sistem rekrutmen berbasis teknologi serta menerapkan pendekatan manajemen SDM yang lebih terarah dan strategis.

Hasil temuan menunjukkan bahwa perusahaan mengadopsi metode rekrutmen gabungan antara sistem daring (online) dan luring (offline), dengan fokus utama pada efektivitas waktu dan akurasi pemilihan kandidat. Proses seleksi terdiri dari tahapan penyaringan dokumen administrasi, uji kompetensi, serta wawancara (Astuti & Ali, 2024).

Meskipun mekanisme yang dijalankan cukup efisien, kendala tetap muncul dalam hal kesesuaian antara profil kandidat dengan kebutuhan spesifik dari masing-masing klien.

Saran : Berdasarkan simpulan tersebut, berikut beberapa rekomendasi yang dapat digunakan sebagai dasar penguatan strategi rekrutmen di PT Blesscom Surabaya:

- Optimalisasi Sistem Basis Data Kandidat : yaitu meliputi Pengembangan database yang terstruktur dan terintegrasi akan mempermudah proses pencocokan kandidat dengan kebutuhan klien secara lebih tepat dan efisien.
- Pemanfaatan Teknologi Rekrutmen Berbasis Digital: dengan adanya Penggunaan platform digital dan sistem otomatisasi dalam proses rekrutmen dapat mempercepat alur seleksi serta meningkatkan akurasi dalam penilaian kompetensi calon tenaga kerja.

Dengan menerapkan langkah-langkah tersebut, diharapkan PT Blesscom Surabaya dapat meningkatkan daya saingnya sebagai perusahaan penyedia jasa outsourcing yang unggul, adaptif, dan berkelanjutan dalam hal kualitas serta profesionalitas tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Astuti, J. D., & Ali, H. (2024). *Pengaruh Sumber Daya Manusia , Lokasi dan Kepuasan Pelanggan terhadap Strategi Penjualan*. 2(1), 11-20.

Batubara, K. (2024). *Peran Human Capital Management Dalam Perekrutan Tenaga Kerja*. 6(3), 72-80.

Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14-22. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>

Kharisma, I. M., & Wening, N. (2023). Peran Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal E-Bis*, 7(1), 61-80. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i1.1111>

Mayhesya, G. W., Susilowati, T., & Subarno, A. (2024). Pengaruh Pengalaman Magang Administrasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 8(4), 381-389. <https://doi.org/10.61240/jmri.v2i3.84>

Mulyadin, R., Industri, F. R., Telkom, U., Suwarsono, L. W., Industri, F. R., Telkom, U., Yogaswara, B., Industri, F. R., Telkom, U., Balik, U., & Kegiatan, E. (2024). *Perbaikan Proses Rekrutmen Tenaga Outsourcing Bagi Rekanan PT . Kaltim Nusa Etika Jakarta Dengan Metode Business Process Improvement*. 11(4), 3457-3461.

PT Blesscom. (2023). *SIAPA ITU BLESSCOM ?* Blesscom. <https://blesscom.co.id/>

Raharjo, S. B., & Wening, N. (2023). Green human resource management dalam rekrutmen dan pelatihan karyawan. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 4(2), 350-359. <https://doi.org/10.37631/ebisma.v4i2.1186>

Shara Asma Kinanthi, Nur Fitriyah, & Kadek Dristiana Dwivayani. (2020). Strategi Komunikasi Human Resource Development (HRD) Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan Outsourcing Pt. Tekindo Mitra Mandiri Samarinda. *Ejournal.Iikom.Fisip-Unmul*, 8(2), 108-121.

Sita Agung Trisnantari, Nugroho Habibi , Muhammad Dio Rhiza Amrizal, Maryani, I. F. A. (2023). *Analisis Implementasi Kebijakan Perlindungan Tenaga Kerja Outsourcing*. Pusbangjak.Kemnaker. <https://doi.org/https://doi.org/10.47198/pwp.v1i2-06>

Soesanto, S. (2017). Strategi Memilih Perusahaan Jasa Outsourcing Di Era Digital. *Kompleksitas: Jurnal Ilmiah*, 4 Nomer 7, 1-10.

Tinggi, S., & Ekonomi, I. (2024). *Peran PT Prima Fajar Cahaya Surya Dalam Implementasi Kebijakan Outsourcing Untuk Mengurangi Angka Pengangguran Di Surabaya*. 26-33.

Titisari, M., & Ikhwan, K. (2021). Proses Rekrutmen dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan dan Faktornya. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 6(3), 11. <https://doi.org/10.32503/jmk.v6i3.1848>

~~~~~  
Wardhani, F. N., & Farida, F. (2025). *PENGARUH PROGRAM MAGANG MBKM TERHADAP*. 1(1), 44-53.

Zuswana, A. (2023). Evaluasi Implementasi Program Outsourcing di PT Elnusa Petrofin. *Sosio E-Kons*, 15(1), 90.  
<https://doi.org/10.30998/sosioekons.v15i1.16667>