

## ANALISIS PROSES REKRUTMEN PEKERJA MIGRAN INDONESIA PADA PT AKADEMI INDONESIA CERDAS (GAPAI.ID) MAMPANG PRAPATAN JAKARTA SELATAN

Lilis Anastasya Siringoringo<sup>1</sup>, Moh. Jazuli<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup> lilisanastasyas@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup> dosen01680@unpam.ac.id

### Abstract

*Labor growth is faster than absorption. Because the increasing number of unemployed people shows that a solution must be immediately found for the workforce problem so that there is no increase in the number of unemployed people in Indonesia. Working abroad or becoming a migrant worker abroad is the desire of most Indonesians. This research aims to analyze the recruitment process of Indonesian migrant workers at PT Akademi Indonesia Cerdas (Gapai.id). This research is a qualitative descriptive research approach, namely a research method used to examine the condition of natural objects, where the researcher is the key instrument. Data collection procedures were carried out using observation, interviews and documentation. Data analysis techniques through data reduction, data presentation and drawing conclusions. From the research results, PT Akademi Indonesia Cerdas (Gapai.id) is one that uses the benefits of special technological developments in the recruitment process for working abroad and is the right solution for job information seekers. Online recruitment sources such as Instagram advertisements, the Gapai.id website, Glints, Indeed, KUPU, REDY Indonesia are one of the main strategies to reach Indonesian migrant workers widely and non-online sources such as Job fairs used by PT Akademi Indonesia Cerdas can be a strong basis and quite effective in supporting the development of the e-recruitment process. The registration process for filling out the pre-screening form has been carried out well as the first step for PT Akademi Indonesia Cerdas (Gapai.id) to recruit Indonesian migrant workers who meet the qualifications. However, during the interviews, several obstacles were still found in the assessment stages of Indonesian migrant workers, such as the ability to communicate in English, an important requirement for working abroad and the ability to afford the costs, which caused Indonesian migrant workers to withdraw from the recruitment process. After the interview is successful in finding suitable Indonesian migrant workers, the administration procedures of Indonesian migrant workers must be carried out as regulated in Law of the Republic of Indonesia Number 18 of 2017 concerning the Protection of Indonesian Migrant Workers. Similar to what is clearly stated in Government Regulation (PP) Number 10 of 2020 concerning Procedures for the Placement of Indonesian Migrant Workers by the Indonesian Migrant Worker Protection Agency (BP2MI). Overall, the recruitment process has complied with the regulations set because PT Akademi Indonesia Cerdas (Gapai.id) is collaborating with the Indonesian Migrant Worker Placement Company (P3MI) legally, although more efforts are needed to increase transparency and protection for Indonesian migrant workers abroad.*

**Keywords:** Analysis; Recruitment; Indonesian Migrant Workers; P3MI; BP2MI

### Abstrak

Pertumbuhan tenaga kerja lebih cepat dari penyerapannya. Karena semakin meningkatnya jumlah pengangguran menunjukkan bahwa masalah tenaga kerja harus segera dicarikan solusinya agar tidak terjadi penumpukan jumlah pengangguran penduduk di Indonesia. Bekerja di luar negeri atau menjadi pekerja migran ke luar negeri menjadi keinginan sebagian besar masyarakat Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses rekrutmen pekerja migran Indonesia pada PT Akademi Indonesia Cerdas (Gapai.id). Penelitian ini merupakan penelitian pendekatan deskriptif kualitatif, yaitu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci. Prosedur pengumpulan data yang dilakukan menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data melalui reduksi data, penyajian data dan menarik kesimpulan. Dari hasil penelitian: PT Akademi Indonesia Cerdas (Gapai.id) merupakan salah satu yang menggunakan manfaat perkembangan teknologi informasi khusus dalam proses rekrutmen untuk bekerja ke luar negeri dan menjadi solusi yang tepat bagi pencari kerja. Sumber rekrutmen online seperti iklan instagram, website Gapai.id, Glints, Indeed, KUPU, REDY Indonesia menjadi salah satu strategi utama menjangkau pekerja migran Indonesia secara luas dan sumber non-online seperti Jobfair yang digunakan PT Akademi Indonesia Cerdas dapat menjadi dasar yang kuat dan cukup efektif dalam mendukung pengembangan proses e-recruitment. Proses pendaftaran mengisi formulir pre-screening telah dilaksanakan dengan baik sebagai langkah awal PT Akademi Indonesia Cerdas (Gapai.id) untuk rekrutmen pekerja migran Indonesia yang memenuhi kualifikasi. Namun, ketika wawancara masih ditemukan beberapa kendala tahap-tahap penilaian pekerja migran Indonesia seperti kemampuan berkomunikasi dalam bahasa Inggris syarat penting untuk bekerja di luar negeri dan kesanggupan biaya yang menjadi mundurnya pekerja migran Indonesia dari proses rekrutmen. Setelah wawancara berhasil menemukan pekerja migran Indonesia yang sesuai, maka administrasi pekerja migran Indonesia wajib dilakukan diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Sebagaimana yang sudah tertuang jelas dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 10 Tahun 2020 Tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia oleh Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI). Secara keseluruhan proses rekrutmen telah mematuhi regulasi yang ditetapkan karena PT Akademi Indonesia Cerdas (Gapai.id) bekerjasama dengan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) secara legalitas, meskipun diperlukan upaya lebih dalam meningkatkan transparansi dan perlindungan bagi pekerja migran Indonesia ke luar negeri.

**Kata Kunci:** Analisis; Rekrutmen; Pekerja Migran Indonesia; P3MI; BP2MI

#### 1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan menghadapi persaingan yang semakin ketat, salah satu sumber persaingan tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia harus dipertimbangkan secara cermat karena manusia merupakan sumber daya terpenting yang menyediakan energi, bakat, kreativitas, dan upaya bagi perusahaan. Untuk mendapatkan karyawan dibutuhkan proses rekrutmen yang selektif agar calon karyawan yang akan bekerja di perusahaan mampu bekerja dengan kemampuan yang tinggi dalam menjalankan aktivitas dan memerlukan manajemen yang aktif dan cerdas setiap menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Tujuannya agar perusahaan dapat terus meningkatkan daya saingnya.

Pekerja Migran Indonesia atau biasa dikenal (PMI) adalah istilah yang mengacu pada setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia (RI). Untuk menjamin kesempatan kerja seluas-luasnya bagi warga negara yang membutuhkan pekerjaan, hampir setiap orang berhak mendapatkan pekerjaan diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 Ayat 2 yang menyatakan "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Pasal 28D ayat (2) menyatakan

bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Alternatif untuk mengatasi pengangguran adalah dengan menempatkan tenaga kerja yang ada di Indonesia pada jasa ketenagakerjaan ke luar negeri. Karena semakin meningkatnya jumlah pengangguran menunjukkan bahwa masalah tenaga kerja harus segera dicarikan solusinya agar tidak terjadi penumpukan jumlah pengangguran penduduk di Indonesia. Bekerja di luar negeri atau menjadi pekerja migran ke luar negeri menjadi keinginan sebagian besar masyarakat Indonesia. Menurut Sartika, dkk (2020:405) bahwa “Hal inilah yang sering mendorong Tenaga Kerja Indonesia untuk mencoba peruntungannya dan mengadu nasib bekerja di luar negeri”.

Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia singkatan dari (P3MI) adalah badan usaha berbadan hukum perseroan terbatas yang telah memperoleh izin tertulis dari Menteri untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI). Setiap tenaga kerja Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi maka perlindungan yang mampu mengatasi permasalahan yang ada terkait dengan penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) yaitu dari Pemerintah Daerah (PEMDA), Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) dan Transmigrasi, Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI), Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), serta Kementerian Luar Negeri.

PT Akademi Indonesia Cerdas (Gapai.id) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penyedia layanan Job Portal atau disebut situs lowongan pekerjaan memfokuskan diri sebagai platform yang hadir untuk meningkatkan produktivitas bagi para pencari kerja Indonesia ke Luar Negeri dengan memberikan kesempatan yang sama rata untuk mencari pekerjaan yang lebih baik. PT Akademi Indonesia Cerdas (Gapai.id) sebagai employer yang menghubungkan Pekerja Migran Indonesia (PMI) dengan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) untuk memenuhi kebutuhan pekerja dan mempermudah proses pencarian kerja ke luar negeri. PT Akademi

Indonesia Cerdas (Gapai.id) yang bekerjasama dengan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) yang telah terdaftar pada Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (Kemenaker RI) ataupun Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) serta diawasi oleh Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia (KOMINFO).

Idham Holik menyatakan penggunaan teknologi informasi merupakan suatu kebutuhan di era globalisasi hari ini (Triatmojo, 2020). Setiap pekerja migran Indonesia (PMI) yang telah mendaftarkan pekerjaannya melalui website Gapai.id dan sudah persetujuan oleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) mempunyai tanggung jawab sepenuhnya terhadap pekerja migran Indonesia dari awal perekrutan sampai pada keberangkatan dan kepulangan Pekerja Migran Indonesia (PMI). Sering kali PT Akademi Indonesia Cerdas (Gapai.id) menghadapi masalah rekrutmen sumber daya manusia. Namun, penggunaan teknologi tidak dapat menjadi indikator kualitas hasil rekrutmen. Menurut Anggraeni (2022:31) dalam penelitiannya menyatakan bahwa manfaat penggunaan teknologi informasi rekrutmen pada penghematan biaya, menghemat waktu, pengurangan limbah kertas, lebih efektif dan efisien, serta mempermudah pengambilan keputusan. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi PT Akademi Indonesia Cerdas (Gapai.id).

Tantangan utamanya adalah bagaimana memilih dan mengelola pekerja migran Indonesia (PMI) secara efektif dan menghilangkan praktik-praktik yang tidak adil, yaitu melalui cara ketepatan melakukan kegiatan rekrutmen. Perusahaan sering kali mengalami kesulitan dalam memilih kandidat yang tepat karena terdapat banyaknya kandidat, namun hanya sedikit yang memenuhi syarat. Dengan demikian pekerja migran Indonesia setiap perusahaan tidak akan lepas dari proses rekrutmen, hal ini sangat diperlukan dalam rangka rekrutmen pekerja migran Indonesia yang berkompeten dan berkualitas sehingga mampu menunjang perusahaan menjadi lebih baik. Berikut data mengenai Rekrutmen Pekerja Migran Indonesia (PMI) pada PT Akademi Indonesia Cerdas (Gapai.id):

Tabel 1.1 Data Rekrutmen Pekerja Migran Indonesia pada PT Akademi Indonesia Cerdas (Gapai.id)

Tahun	Negara	Jumlah Pelamar	Jumlah PMI yang Terealisasi oleh GAPAI
2023	United Arab Emirates (UAE)	709	363
	Arab Saudi	473	242
	Kuwait	650	333
	Qatar	1831	938
	Romania	532	272
	Hungary	1713	878

Sumber: Data PT Akademi Indonesia Cerdas (Gapai.id) - (2023)

Data rekrutmen pekerja migran Indonesia tahun 2023 yang dilakukan oleh PT Akademi Indonesia Cerdas (Gapai.id) menunjukkan minat yang tinggi dari masyarakat Indonesia untuk bekerja di luar negeri. Berdasarkan tabel diatas, jumlah pelamar Pekerja Migran Indonesia (PMI) ke beberapa negara tujuan seperti Qatar, Hungary dan United Arab Emirates (UAE) mencerminkan besarnya peluang kerja yang ada di luar negeri. Qatar mencatat jumlah pelamar tertinggi sebanyak 1.831 orang dengan 938 orang terealisasi sebagai Pekerja Migran Indonesia. Sementara itu, Hungary dan United Arab Emirates (UAE) masing-masing mencatat jumlah pelamar sebanyak 1.713 dan 709 orang dengan 878 dan 363 orang terealisasi sebagai Pekerja Migran Indonesia. Data ini menunjukkan bahwa meskipun banyak masyarakat yang berminat, tidak semua pelamar dapat direalisasikan sebagai Pekerja Migran Indonesia. Kesenjangan antara jumlah pelamar dan jumlah yang terealisasi menunjukkan adanya tantangan dalam proses rekrutmen seperti Arab Saudi, Romania dan Kuwait mencatat jumlah pelamar sebanyak 473, 532 dan 650 dengan 242, 272 dan 333 orang terealisasi sebagai Pekerja Migran Indonesia. Fenomena ini menunjukkan perlu kajian lebih mendalam tentang proses rekrutmen Pekerja Migran Indonesia (PMI).

Perusahaan tidak akan berkembang dan maju tanpa adanya karyawan yang memberikan terbaik bagi perusahaan sehingga karyawan sudah seharusnya memiliki jiwa yang tinggi untuk bekerja supaya perusahaan mencapai tujuan. Menurut Sinambela (2018:120) mendefinisikan "Rekrutmen yaitu melakukan rentetan proses untuk mencari calon tenaga kerja dengan kapabilitas, keahlian dan keterampilan yang dibutuhkan oleh organisasi agar memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang dirancang organisasi". Oleh karena itu PT Akademi Indonesia Cerdas (Gapai.id) harus

mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola rekrutmen sehingga pekerja migran Indonesia sesuai dengan kualifikasi pekerjaan di luar negeri. Dengan memperhatikan proses rekrutmen yang baik dan benar diharapkan dapat menyaring sumber daya manusia yang sesuai kualifikasi yang telah ditetapkan. Dengan begitu, sumber daya manusia yang telah terpilih dapat menjalankan posisi pekerjaan yang telah dibebankan kepada pekerja migran Indonesia sehingga dapat membantu tercapainya tujuan dan sasaran perusahaan di luar negeri.

Pertumbuhan tenaga kerja lebih cepat dari penyerapannya. This problem is one of the motives for people to migrate artinya adalah hal itu menjadi persoalan salah satu motif orang untuk melakukan suatu migrasi (Yuria, 2019:1). Rekrutmen adalah proses pencarian sekelompok karyawan sebanyak-banyaknya untuk mengisi suatu lowongan perlu dilihat secara lengkap kualifikasi dari pekerja migran Indonesia. Menemukan cara yang tepat untuk mendorong kandidat yang memenuhi syarat untuk bergabung sangatlah penting ketika perusahaan perlu mempekerjakan pekerja migran Indonesia (PMI) seperti pengetahuan dan keterampilan, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, kemampuan biaya, kemampuan bahasa asing, izin keluarga, sikap dan perilaku hingga kecocokan dokumen.

Para pekerja migran Indonesia direkrut dan ditutup setelah lamaran diserahkan atau dikumpulkan. Keputusan ini perlu diambil dengan harapan mereka yang diterima adalah pekerja migran Indonesia yang benar-benar layak untuk diterima. Memilih orang yang tepat memerlukan banyak pertimbangan. Rekrutmen yang dilakukan pun akan dilaksanakan sesuai kualifikasi yang ditentukan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja untuk menjaring pekerja migran Indonesia. Rekrutmen berlangsung melalui proses dua arah, Gapai.id selaku Employer Job Portal menawarkan posisi serta negara dengan kualifikasi yang sesuai dari P3MI atau partners, sedangkan pekerja migran Indonesia menjadi tertarik dengan posisi dan negara serta keseimbangan yang ditawarkan Gapai.id, P3MI dan partners seperti posisi pekerjaan, negara tujuan ke luar negeri, jam kerja, gaji, perjanjian kontrak, tiket pesawat, tempat tinggal, transportasi lokal, makan, lembur dan

asuransi kesehatan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan proses rekrutmen pekerja migran Indonesia untuk mendapatkan tenaga kerja yang tepat. Berikut data mengenai Keberangkatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) pada PT Akademi Indonesia Cerdas (Gapai.id):

Tabel 1.2 Data Keberangkatan Pekerja Migran Indonesia pada PT Akademi Indonesia Cerdas (Gapai.id)

Tahun	Negara	Total PMI	Jumlah PMI Gagal Keberangkatan	Jumlah PMI Lolos Keberangkatan	Target Yang Terealisasi oleh GAPAI
2023	United Arab Emirates (UAE)	3	0	3	3
	Arab Saudi	1	0	1	1
	Kuwait	13	0	13	13
	Qatar	27	0	27	27
	Romania	6	0	6	6
	Hungary	1	0	1	1

Sumber: Data PT Akademi Indonesia Cerdas (Gapai.id) - (2023)

Berdasarkan data keberangkatan pekerja migran Indonesia tahun 2023 yang dikelola oleh PT Akademi Indonesia Cerdas (Gapai.id) dapat terlihat keberhasilan keberangkatan pekerja migran Indonesia ke beberapa negara tujuan. Hasil di atas menyatakan bahwa pekerja migran Indonesia mengalami gagal dan keberhasilan keberangkatan, dari negara United Arab Emirates (UAE) tercatat 3 jumlah pekerja migran Indonesia terdapat gagal keberangkatan 0 orang dan jumlah pekerja migran Indonesia yang lolos keberangkatan tercatat 3 orang. Jumlah 1 pekerja migran Indonesia ke negara Arab Saudi yang gagal keberangkatan terdapat 0 orang dan lolos keberangkatan tercatat 1 orang. Negara Kuwait jumlah 13 pekerja migran Indonesia yang mengalami gagal keberangkatan tercatat 0 orang dan lolos keberangkatan sebanyak 13 orang. Jumlah 27 pekerja migran Indonesia ke negara Qatar tercatat gagal keberangkatan sebanyak 0 orang dan lolos keberangkatan terbanyak 27 orang. Romania dengan jumlah 6 pekerja migran Indonesia tercatat gagal keberangkatan 0 orang dan lolos keberangkatan tercatat 6 orang. Selanjutnya yang terakhir ke negara Hungary adanya jumlah 1 pekerja migran Indonesia tercatat gagal keberangkatan sebanyak 0 dan lolos keberangkatan tercatat 1 orang. Fakta ini menunjukkan bahwa keberhasilan proses rekrutmen dan keberangkatan pekerja migran Indonesia memerlukan perhatian lebih mendalam.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Dengan adanya manajemen maka perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuan yang direncanakan, menjaga keseimbangan antara tujuan yang bertentangan serta mencapai efektivitas dan efisiensi. Oleh sebab itu manajemen memerlukan konsep dasar pengetahuan, kemampuan untuk menganalisis situasi atau kondisi sumber daya manusia yang ada dan memikirkan cara yang tepat untuk melakukan tindakan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2018:1) mengatakan “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu”. Menurut Alacsel (2024:123) mengatakan hal yang sama “Manajemen adalah keduanya seni dan ilmu mengelola suatu hal”. Menurut Anang (2018:3) mengemukakan bahwa “Manajemen adalah kolektivitas orang-orang yang melakukan aktivitas manajemen, jadi dengan kata lain segenap orang-orang yang menggunakan aktivitas manajemen dalam suatu badan tertentu disebut Manajemen”. Menurut Darmansah, dkk (2024) mengatakan “Manajemen adalah suatu proses di mana seseorang dapat mengatur segala sesuatu yang dikerjakan oleh individu atau kelompok untuk mencapai tujuan atau sasaran secara kooperatif menggunakan sumber daya yang tersedia”.

Karena sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (Sutrisno, 2017:3). Sedangkan menurut Umar (2018:3) berpendapat bahwa “Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia”.

Menurut Habibi, dkk (2020:78) menyatakan bahwa “Analisis adalah aktivitas yang terdiri dari serangkaian kegiatan seperti mengurai, membedakan, memilah sesuatu untuk dikelompokkan kembali menurut kriteria tertentu dan kemudian dicari kaitannya lalu ditafsirkan maknanya”. Menurut Hastuti dalam (Qhadafi, 2018) mengatakan bahwa “Analisis merupakan suatu penyelidikan yang bertujuan menemukan inti

permasalahan, kemudian dikupas dari berbagai segi, dikritik, dikomentari, lalu disimpulkan". Menurut Azhar (2023:344) mengatakan "Analisis adalah penguraian suatu pokok dari berbagai bagian, penelaahan bagian itu sendiri dan juga hubungan antar bagian demi memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman secara keseluruhan". Menurut Natalia, dkk (2024:234) mengemukakan bahwa "Analisis adalah proses penelusuran terhadap peluang, hambatan, atau sumber daya. Analisis juga melibatkan pembagian suatu keseluruhan menjadi bagian-bagian untuk memahami karakteristik, fungsi dan hubungan antar bagian tersebut".

Menurut Yusuf, dkk (2024:132) mengemukakan "Pekerja Migran adalah lintas negara dengan tujuan utama untuk bekerja dan mendapatkan penghasilan yang lebih baik daripada di negara asal mereka". Menurut Dawi, dkk (2022:236) mengatakan "Pekerja Migran adalah orang yang melakukan migrasi atau perpindahan". Menurut Sudarwin, dkk (2023:360) mengatakan "Pekerja Migran adalah seorang pekerja di luar negeri yang berhak mendapatkan upah yang layak dengan jangka waktu yang sudah disepakati". Menurut Dewi, dkk (2024:2110) mengemukakan "Pekerja Migran adalah individu yang bekerja di luar negara asalnya untuk jangka waktu tertentu dengan tujuan untuk mencari pekerjaan, meningkatkan pendapatan, atau memperbaiki kondisi kehidupan mereka dan keluarga mereka".

Menurut Naheed dan Amir dalam Aisyah dan Giovanni (2018:10) mengemukakan "Rekrutmen merupakan proses dalam mencari orang-orang yang dinilai tepat untuk suatu pekerjaan". Menurut Sinambela (2019:119) bahwa "Rekrutmen merupakan jumlah dan kategori karyawan yang diperlukan dan ditetapkan dalam perencanaan karyawan atau pengelolaan SDM secara formal". Menurut Sari, dkk (2022:442) mengemukakan bahwa "Rekrutmen adalah proses yang dilakukan untuk pengadaan tenaga yang dibutuhkan oleh organisasi untuk menduduki suatu jabatan". Menurut Sari, dkk (2022:442) mengemukakan bahwa "Rekrutmen adalah proses yang dilakukan untuk pengadaan tenaga yang dibutuhkan oleh organisasi untuk menduduki suatu jabatan". Menurut Fahmi (2023:351) mengatakan bahwa "Rekrutmen merupakan proses bukti

kandidat yang memenuhi syarat untuk pekerjaan tertentu, yang merupakan langkah pertama untuk perekrutan".

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Teknik Analisis Data

##### 1) Reduksi Data

Merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian yang bertujuan untuk mempertegas, memperpendek, membuat fokus, membuang hal-hal yang tidak penting yang muncul dari catatan dan pengumpulan data. Proses ini berlangsung terus-menerus sampai laporan akhir penelitian selesai

##### 2) Penyajian Data

Sekumpulan informasi yang memungkinkan kesimpulan riset dapat dilaksanakan

##### 3) Menarik Kesimpulan

Setelah memahami arti dari berbagai hal yang meliputi berbagai hal yang ditemui dengan melakukan pencatatan-pencatatan peraturan, pernyataan-pernyataan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat, akhirnya penulis menarik kesimpulan

#### b. Pemeriksaan Keabsahan Data

##### 1) Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber adalah data yang diperoleh melalui sumber lain namun dengan teknik yang sama. Dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan sumber data yang diberikan oleh beberapa karyawan dari PT Akademi Indonesia Cerdas (Gapai.id) pada bagian yang bersangkutan sehingga terdapat kesesuaian atau kesamaan data yang dibutuhkan untuk mendukung penelitian ini

##### 2) Triangulasi Pengumpulan Data

Triangulasi pengumpulan data adalah data diperoleh melalui sumber yang sama dengan menggunakan teknik yang berbeda

##### 3) Triangulasi Teori

Peneliti juga menggunakan triangulasi teori dengan cara memadukan berbagai teori yang membahas pada satu pembahasan yang sama untuk meningkatkan kevalidan dan keabsahan dari hasil sebuah penelitian (Rosyada, 2020: 235-238).

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### a. Analisis Proses Rekrutmen pada PT Akademi Indonesia Cerdas (Gapai.id)

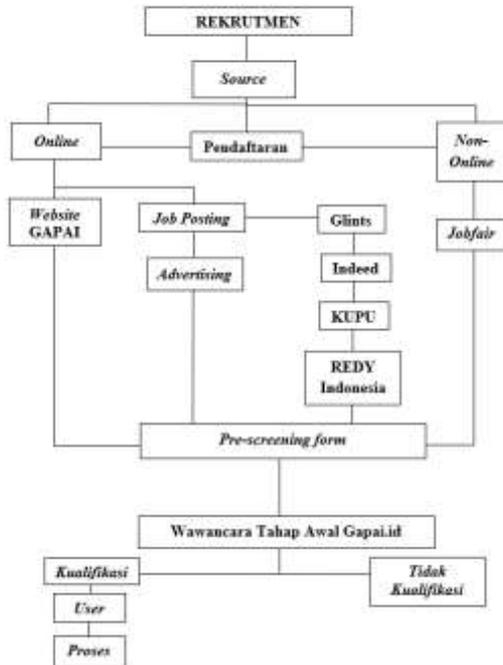
Proses rekrutmen sangat penting untuk memberikan gambaran. Melalui proses rekrutmen PT Akademi Indonesia Cerdas (Gapai.id) dapat mencari pekerja migran Indonesia yang benar-benar memenuhi kualifikasi yang ditetapkan PT Akademi Indonesia Cerdas (Gapai.id) dengan P3MI dan partners. Dalam website Gapai.id membuka pintu menuju karier Internasional sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Martinez, L., et al (2020) "Kemajuan teknologi berdampak pada praktik sumber daya manusia". Oleh karena itu, "Today's complex environment has led to many changes including the process of recruiting and online recruitment has become an important source of recruitment for human resource managers" (Gigauri, Mushkudiani & Gulua, 2020) yang berarti lingkungan yang kompleks saat ini telah menyebabkan banyak perubahan termasuk proses rekrutmen dan rekrutmen online telah menjadi sumber rekrutmen yang penting bagi manajer sumber daya manusia. Selaras dengan teori lainnya, khususnya, generasi milenial, yang tumbuh bersama kemajuan teknologi informasi, menunjukkan preferensi yang kuat terhadap interaksi digital dalam berbagai aspek kehidupan (Au-Yong-Oliveira et al., 2018; Dwivedi et al., 2021; Thang Nguyen Ngoc et al., 2022), termasuk dalam proses pencarian kerja (Thang Nguyen Ngoc et al., 2022).

Sumber rekrutmen adalah sumber yang digunakan untuk mendapatkan pekerja migran Indonesia. Teknologi informasi untuk dirancang bagi pekerja migran Indonesia berbasis website yang inovatif dan efisien dari PT Akademi Indonesia Cerdas. Akan tetapi memperoleh sumber daya manusia yang

berkualitas tentu saja tidak mudah, berbagai upaya akan dilakukan PT Akademi Indonesia Cerdas untuk memperoleh pekerja migran tersebut. PT Akademi Indonesia Cerdas memanfaatkan penggunaan website, media sosial dan iklan secara optimal. Teori menurut Dragush & Pranaj (2021) bahwa "Recruitment using social networks is faster than with traditional methods. Artinya Rekrutmen menggunakan jejaring sosial lebih cepat dibandingkan metode tradisional". Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2016 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 11 tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik berbunyi "Informasi elektronik adalah satu atau sekumpulan data elektronik yang memiliki arti atau dapat dipahami oleh orang yang mampu memahaminya". Pekerja migran Indonesia terdorong untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya serta berusaha untuk mencari pekerjaan ke luar negeri. Bahwa situs jejaring sosial sekarang sudah tersedia dan ramah pengguna untuk mencari pekerjaan, iklan pekerjaan dan perekrutan orang. Teori lain juga mengungkapkan "Organizations and job seekers both use these social networking platforms to meet their needs. Artinya Organisasi dan pencari kerja sama-sama menggunakan platform jejaring sosial ini untuk memenuhi kebutuhan mereka" (Asif, Mahmud & Afraid, 2021). Hal ini sejalan dengan teori menurut Anisa dan Murtdadlo (2022:13) yang menyatakan "Iklan adalah sarana untuk mempromosikan produk, layanan, atau ide untuk membangkitkan minat publik". Hal serupa menurut Prajarini (2020:5) berpendapat bahwa "Iklan adalah pemberitahuan mengenai suatu barang atau jasa kepada masyarakat umum". Sebagaimana dimaksud pada Pasal 27 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 tahun 2024 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 11 tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik menjelaskan "Setiap orang dengan sengaja dan tanpa hak menyiarkan, mempertunjukkan, mendistribusikan, mentransmisikan, membuat dapat diaksesnya informasi elektronik,

dokumen elektronik yang memiliki muatan yang melanggar kesusilaan untuk diketahui umum”.

Gambar 4.3 Proses Rekrutmen Pekerja Migran Indonesia pada PT Akademi Indonesia Cerdas (Gapai.id)



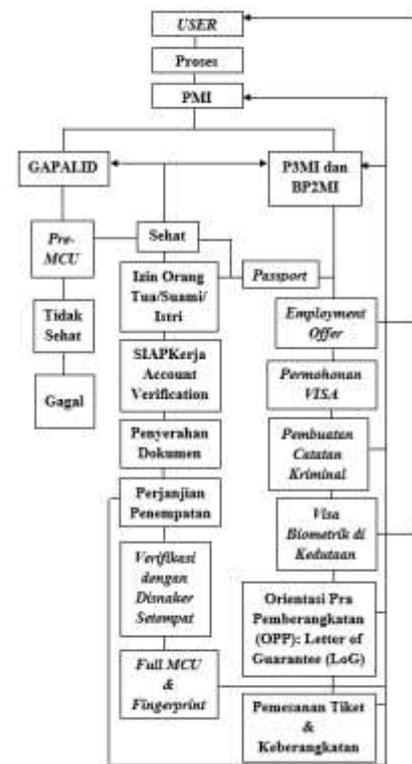
Adapun Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Sebagaimana yang sudah tertuang jelas dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 10 Tahun 2020 Tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia oleh Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI).

Banyak tenaga kerja Indonesia memilih untuk menjadi pekerja migran Indonesia berstatus ilegal, tapi melalui PT Akademi Indonesia Cerdas (Gapai.id) sangat melarang proses ilegal. Secara PT Akademi Indonesia Cerdas dan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) melakukan pengumpulan data diri pekerja migran Indonesia secara lengkap dalam pengurusan administrasi di Indonesia.

Pekerja migran Indonesia harus melalui proses pendataan dan dokumen. Mengumpulkan data dengan cara meninjau langsung sumber-sumber dokumen yang

selaras untuk memperoleh kebenarannya. Perlindungan administratif ini mengacu pada kelengkapan dokumen yang diperlukan bagi pekerja migran Indonesia yang dikirim ke luar negeri untuk keperluan PT Akademi Indonesia Cerdas (Gapai.id), P3MI, BP2MI dan User penempatan luar negeri.

Gambar 4.4 Proses Pekerja Migran Indonesia pada PT Akademi Indonesia Cerdas (Gapai.id)



b. Penilaian Pekerja Migran Indonesia pada PT Akademi Indonesia Cerdas (Gapai.id)

Tujuan dari penilaian pekerja migran Indonesia adalah untuk memastikan bahwa keputusan proses rekrutmen didasarkan pada kriteria, objektif dan sesuai yang jelas dengan kebutuhan PT Akademi Indonesia Cerdas (Gapai.id). Tahap-tahapan penilaian pekerja migran Indonesia pada PT Akademi Indonesia Cerdas (Gapai.id) sangat menentu sebagai berikut:

1) Kemampuan Bahasa

Bahasa merupakan persiapan yang sangat penting bagi pekerja migran Indonesia. Karena bahasa merupakan alat komunikasi bagi pekerja migran

Indonesia ketika berada di negara tujuan selama bekerja. Sehingga pekerja migran Indonesia tentunya harus mempersiapkan diri untuk bisa berkomunikasi dengan baik di negara tersebut.

- 2) Kemampuan Biaya  
Meningkat cukup banyak pekerja migran Indonesia yang berminat bekerja tidak mampu membayar seluruh biaya proses ke luar negeri.
- 3) Pengalaman Kerja Sebelumnya  
Meningkatnya jumlah tenaga pekerja migran Indonesia yang bekerja di luar negeri merupakan salah satu dampak dari terbatasnya lapangan kerja di dalam negeri. Harapan bahwa pekerja migran Indonesia dapat mengambil manfaat dari pengalaman sebelumnya supaya selama bekerja di luar negeri pekerja migran Indonesia bekerja pada posisi pekerjaan yang pekerja migran Indonesia telah daftarkan.
- 4) Umur  
Usia pekerja migran Indonesia sangat mempengaruhi kedisiplinan, tanggung jawab, pengalaman, kondisi fisik, dan loyalitasnya. Setiap pekerja migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri harus memenuhi persyaratan berusia minimal 18 tahun tercantum Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia pasal 5. Hal serupa tercantum Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2020 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia oleh Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia pasal 8.
- 5) Jenis Kelamin  
Jenis kelamin merupakan perbedaan secara biologis sejak seseorang lahir. Jenis kelamin dilakukan untuk mengetahui perbandingan seberapa besar kebutuhan laki-laki dan perempuan di luar negeri.
- 6) Sikap, Perilaku dan Komitmen Kerja  
Sikap, perilaku dan komitmen kerja tetap ada pada diri pekerja migran Indonesia, serta dalam karakteristik pekerja migran Indonesia terhadap dunia kerja. Bukan

sekedar sikap, perilaku, komitmen namun lebih dalam lagi adalah martabat, harga diri, dan jati diri sebagai pekerja migran Indonesia. Tercatum Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia pasal 6 ayat 2

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan analisis dari penelitian yang telah dilakukan, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa PT Akademi Indonesia Cerdas (Gapai.id) merupakan salah satu yang menggunakan manfaat perkembangan teknologi informasi khusus dalam proses rekrutmen untuk bekerja ke luar negeri dan menjadi solusi yang tepat bagi pencari kerja. Sumber rekrutmen online seperti iklan instagram, website Gapai.id, Glints, Indeed, KUPU, REDY Indonesia menjadi salah satu strategi utama menjangkau pekerja migran Indonesia secara luas dan sumber non-online seperti Jobfair yang digunakan PT Akademi Indonesia Cerdas dapat menjadi dasar yang kuat dan cukup efektif dalam mendukung pengembangan proses e-recruitment. Proses pendaftaran mengisi formulir pre-screening telah dilaksanakan dengan baik sebagai langkah awal PT Akademi Indonesia Cerdas (Gapai.id) untuk rekrutmen pekerja migran Indonesia yang memenuhi kualifikasi. Namun, ketika wawancara masih ditemukan beberapa kendala tahap-tahap penilaian pekerja migran Indonesia seperti kemampuan berkomunikasi dalam bahasa Inggris syarat penting untuk bekerja di luar negeri dan kesanggupan biaya yang menjadi mundurnya pekerja migran Indonesia dari proses rekrutmen. Setelah wawancara berhasil menemukan pekerja migran Indonesia yang sesuai, maka administrasi pekerja migran Indonesia wajib dilakukan diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Sebagaimana yang sudah tertuang jelas dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 10 Tahun 2020 Tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia oleh Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI).

Secara keseluruhan proses rekrutmen telah mematuhi regulasi yang ditetapkan karena PT Akademi Indonesia Cerdas (Gapai.id) bekerjasama

dengan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) secara legalitas, meskipun diperlukan upaya lebih dalam meningkatkan transparansi dan perlindungan bagi pekerja migran Indonesia ke luar negeri.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Aisyah, N., & Giovanni, A. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Maya Pada Internasional, Tbk. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah (JESYA)*. 1(2). 9-10.
- [2] Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- [3] Alacsel, S. (2024). Penerapan Sistem Informasi Manajemen pada PT. Prima Indonesia Logistik. *AKADEMIK Jurnal Mahasiswa Humanis*. 4(1). 122-131.
- [4] Anggraeni, T. (2022). Human Resource Information System Solusi Pelaksanaan Rekrutmen Digital untuk Mendukung Green Business. *Applied Business and Administration Journal*. 1(2). 26-35.
- [5] Anisa & Murtadlo, N. (2022). Pengaruh Gaya Bahasa Pada Iklan Promosi "Shopee COD". *Jurnal Riset Sosial Humaniora dan Ilmu Pendidikan (Sinar Dunia)*. 1(3). 12-20.
- [6] Arifudin, O. (2022). Implementation Of Internal Quality Assurance System In Order To Improve The Quality Of Polytechnical Research. *International Journal of Social Science, Education, Communication and Economics (SINOMICS JOURNAL)*. 1(3). 297-306.
- [7] Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Remaja Rosdakarya.
- [8] Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., Rachmawati, E., Wardhana, A., Yuliatmo, W., Purwaningsih, N., Maliah., Mawardiningsih, W., Trisavinaningdiah, A., Arif, M., & Alini. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cirebon: Insania.
- [9] Aryadi, H., & Gantari, A. D. (2020). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Calon Tenaga Kerja Outsourcing pada Kantor Pusat PT Trikarya Cemerlang Jakarta. *Jurnal Akrab Juara*. 5(4). 148-158.
- [10] Aryadi, H., & Gantari, A. D. (2020). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Calon Tenaga Kerja Outsourcing pada Kantor Pusat PT Trikayarya Cemerlang Jakarta. *Jurnal Akrab Juara*. 5(4). 148-158.
- [11] Au-Yong-Oliveira, M., Gonçalves, R., Martins, J., & Branco, F. (2018). The social impact of technology on millennials and consequences for higher education and leadership. *Telematics and Informatics*. 35(4). 954-963.
- [12] Azhar, M. (2023). Analisis Kemampuan Guru PAI dalam Merancang Materi Ajar RPP K-13 di SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society (AFOS J-LAS)*. 3(1). 242-349.
- [13] Badrianto, Y., Ansari., Amran, N. Y., Suntoro, B., Ummami, W., Rina., Esti, E. A. Y., Firmansyah, H., Limgiani., Muslikhah, R. I., Sapinah., & Wardhana, A. (2021). *MSDM (Transformasi SDM Dalam Organisasi)*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- [14] Candra, W., & Rifa'i, M. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Medan: Perdana Publishing.
- [15] Damayanti, F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Bank BRI Syariah Kabupaten Subang. *Islamic Banking. Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*. 6(1). 35-45.
- [16] Darmansah, T., Nur'aini, I., Samosir, N. N. U., Harahap, N. A., Maulana, S. (2024). *Manajemen Perkantoran Dalam Mendukung Pencapaian Tujuan Organisasi*. *Neraca Manajemen, Ekonomi*. 5(9).
- [17] Dawi, K., Yulastini, A., Wagner, I., & Loin, R. (2022). Sosialisasi tentang Hak Atas Pekerjaan yang Layak kepada Buruh Migran di Kota Pontianak. *Jurnal Pengabdian Aceh*. 2(4). 234-239.
- [18] Dewi, R., Fitriah, R., Novilia, V., Onsen, W. G., & Roni, Y. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran: Studi Kasus Perburuhan Dalam Perspektif Hukum Perdata. *Jurnal Intelek dan Cendekiawan Nusantara (JICN)*. 1(2). 2107-2123.
- [19] Dickdick Sodikin, D. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- [20] Dragusha, B., & Prenaj, V. (2021). The Role of Social Networks as a Tool for an Effective Recruitment Process in the Enterprises in Kosovo. *Journal of Eastern European and Central Asian Research (JEECAR)*. 8(3). 384-394.
- [21] Dwivedi, Y. K., Ismagilova, E., Hughes, D. L., Carlson, J., Filieri, R., Jacobson, J., Jain, V., Karjaluoto, H., Kefi, H., Krishen, A. S., Kumar,

- V., Rahman, M. M., Raman, R., Rauschnabel, P. A., Rowley, J., Salo, J., Tran, G. A., & Wang, Y. (2021). Setting the future of digital and social media marketing research: Perspectives and research propositions. *International Journal of Information Management*. 59. 102168.
- [22] Fahmi, T. F. (2023). Pengaruh Kompetensi Dosen Terhadap Kinerja Dosen Yang Dimoderasi oleh Rekrutmen. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research (JISAMAR)*. 7(2). 348-359.
- [23] Firmansyah, M. A., & Mahardhika, B. W. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- [24] Gigauri, I., Gulua, E., Mushkudiani, Z. (2020). Current Advances In Digital Recruitment Of Human Resources And Its Potential For Companies. *SEU & Science*. 30-49.
- [25] Habibi, R., & Aprilian, R. (2020). *Buku Tutorial dan Penjelasan aplikasi e-office Berbasis Web menggunakan metode RAD. Kreatif*.
- [26] Hadiansah, D. (2021). *Membaca Perspektif Balanced Scorecard*. Bandung: Azka Hafidz Maulana Foundation.
- [27] Hananuraga, R. (2022). Peranan Pendidikan Bahasa Inggris Bagi Perkembangan Ilmu Lainnya. *Jurnal Pendidikan, Bahasa, Sastra, Seni dan Budaya (Enggang)*. 2(2). 273-286.
- [28] Handayani, P & Sinulingga Nora A, Br. (2018). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. LPK Gintar Course. *Journal of Management Science (JMAS)*. 1(1). 24-29.
- [29] Handayani, S. (2016). Pentingnya Kemampuan Berbahasa Inggris Sebagai Dalam Menyongsong ASEAN Community 2015. *Ikatan Sarjana Pendidikan Indonesia (ISPI)*. 3(1). 102-106.
- [30] Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- [31] Haris, I. (2023). Pengenalan Teknis Penggunaan Software Turnitin Dan Mendeley Dekstop Untuk Meningkatkan Kualitas Karya Ilmiah Mahasiswa Baru. *Journal Of Human and Education (JAHE)*. 3(2). 172-178.
- [32] Harsono, B. (2018). Analisis Proses Rekrutmen Karyawan pada Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) Informasi Dan Umum di Fungsi HR Operations PT Pertamina (Persero). *Public Administration Journal (PAJ)*. 2(2). 232-252.
- [33] Hartoko, M. S. (2016). Rekrutmen Calon Karyawan Tetap (Studi Kasus Politeknik LP31 Jakarta Kampus Pasar Minggu). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. 4(2). 122-127.
- [34] Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [35] Hidayat, I. D., Waluyo., & Najicha, F. U. (2021). Perlindungan Pekerja Migran Indonesia/Tenaga Kerja Indonesia Oleh Pemerintah Daerah. *Mizan: Jurnal Ilmu Hukum*. 10(1). 71-80.
- [36] Hidayati, R. A. (2020). *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- [37] Hutama, R. H., & Verawati, D. M. (2023). Analisis proses rekrutmen dan seleksi karyawan di PT. Bumen Redja Abadi Magelang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS)*. 3(2). 230-236.
- [38] Ichsan, R. N., Nasution, L., & Sinaga, S. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Medan: CV. Sentosa Deli Mandiri.