

Metode Perekrutan Berbasis Employee Referral (Studi Kasus Di Warung Makan Bu Joko)

Fitrianasari, Arisyahidin, Eka Askafi

Magister Manajemen, Universitas Islam Kadiri

Email : fitrianaplsu@gmail.com

Abstrak

Employee referral adalah salah satu metode perekrutan karyawan yang ditemui di usaha-usaha informal. Penelitian ini merupakan jenis peneliti kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Penelitian ini ingin mengungkap nilai pada alasan pemilik usaha lebih memilih *metode employee referral* dibanding metode lainnya. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya jaringan sosial, modal sosial, *homophily* dan *person org. fit* yang membuat metode ini terus diminati. Kepercayaan merupakan kunci dalam berlangsungnya metode perekrutan *employee referral* ini.

Kata kunci: employee referral, perekrutan, karyawan, informal

Abstract

Employee referral is a recruitment method commonly found in informal businesses. This research is a qualitative research method using a case study approach. It aims to uncover the value of why business owners prefer employee referrals over other methods. The results indicate the existence of social networks, social capital, homophily, and person-org fit, which contribute to the continued popularity of this method. Trust is key to the success of this employee referral recruitment method.

Keywords: employee referral, recruitment, employees, informal

A. Latar belakang Teoritis

Pada Undang-Undang RI nomor 25 dijelaskan bahwa karyawan informal ada sumber daya manusia yang bekerja di sektor informal. Sektor informal yang dimaksud adalah kegiatan kelompok maupun perorangan yang melaksanakan usaha bersama dengan berdasar pada kepercayaan dan kesepakatan bersama tanpa dilandasi oleh dasar hukum (Undang-Undang RI Nomor 25, 1997). Badan Pusat Statistik (BPS) Republik Indonesia pada 2024 membeberkan data jumlah karyawan informal mencapai 59,17% dan menunjukkan bahwa lebih dari 84 juta warga Indonesia di usia kerja merupakan karyawan yang bekerja di sektor informal.

Salah satu sektor informal yang dimaksud adalah warung makan. terjadi di Warung Makan Bu Joko. Usaha ini telah berdiri selama 27 tahun. Selama itu pula pemilik cenderung menggunakan metode *employee referral* untuk mencari pekerja yang cocok dengan kebutuhan usahanya. Pekerja di usaha tersebut juga ada yang secara berkelanjutan merekomendasikan saudara kandung mereka untuk mengisi kebutuhan kerja. Total ada 5 dari 7 bersaudara yang secara berkelanjutan bekerja di warung makan tersebut.

Employee referral merupakan salah satu metode perekrutan yang dapat digunakan oleh pemilik usaha warung makan. Metode ini merupakan metode perekrutan karyawan dimana pekerja yang sudah ada merekomendasikan kandidat karyawan yang sesuai (Burks et al., 2015).

Pada penelitian sebelumnya, pekerja yang masuk melalui perekrutan *employee referral* memiliki tingkat semangat kerja yang tinggi dan cenderung loyal daripada perekrutan metode iklan (Sa'ie et al., 2024). Metode *employee referral* memang sudah umum dilakukan untuk merekrut pekerja sesuai kebutuhan usaha. Pada beberapa usaha, metode ini membuat kandidat pekerja lebih besar kemungkinan diterima daripada kandidat pekerja tanpa rujukan dari pekerja sebelumnya (Burks et al., 2015). Kandidat pekerja yang memiliki rujukan dari pekerja tertentu memiliki poin lebih dari kandidat pekerja tanpa rujukan.

Kendati demikian, metode *employee referral* ini tetap memiliki kekurangan. Penelitian sebelumnya juga menemukan bahwa metode perekrutan ini membuat lingkungan kerja menjadi seragam hingga menurunkan keberagaman ide atau gagasan bahkan memiliki kecenderungan melenceng menjadi nepotisme (Hoffman, 2017). Pada

penelitian yang lain juga ditemukan kemungkinan diskriminasi pada proses perekrutan bukan hanya tentang etnis tertentu namun juga pada kualitas pekerja yang buruk (Connolly, 2015).

Penelitian ini ingin mengungkap nilai pada alasan pemilik usaha lebih memilih *employee referral* dibanding metode lainnya. Bahkan ada indikasi bahwa pekerja disana juga lebih nyaman dengan perekrutan metode ini hingga merekomendasikan saudara kandungnya untuk bekerja bersama. Pemilik usaha juga pasti mengalami tantangan-tantangan dalam pelaksanaan perekrutan metode *employee referral* tersebut.

B. Metode penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus.

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Dua teknik pengumpulan data yakni wawancara dan observasi.

Analisis dalam penelitian ini menggunakan model analisis data miles dan hiberman yang terdiri dari 3 alur yang dilakukan bersamaan setelah data dikumpulkan yakni kondensasi data, tampilan data dan kesimpulan & verifikasi data (Miles et al., 2014)

Pengecekan leabsahan data yang diperoleh Triangulasi sumber data. Yin menyatakan bahwa triangulasi merupakan metode memeriksa dan menguatkan temuan dengan bukti dari dua atau lebih sumber yang berbeda (Yin, 2016).

C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1. Proses *employee referral*

Proses *employee referral* pada Warung Makan Bu Joko terdiri dari

a. Perencanaan Kebutuhan SDM,

Perencanaan ini melibatkan identifikasi jumlah karyawan yang dibutuhkan, jenis keterampilan, dan waktu rekrutmen yang tepat. Tanpa perencanaan yang matang, proses rekrutmen dapat menjadi tidak efektif dan menghasilkan kandidat yang tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi (Kristanti et al., 2023)

b. Pencarian dan Seleksi Kandidat

Setelah kebutuhan SDM ditentukan, langkah berikutnya adalah pencarian kandidat melalui metode *employee referral*. Setelah

ditemukan calon karyawan, langkah selanjutnya adalah metode seleksi yang efektif meliputi wawancara.

C. Training dan evaluasi

Setelah kandidat terpilih melakukan training selama 1 bulan. Proses ini membantulebih terampil dan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan (Karinda et al., 2016). Training tidak hanya dilakukan oleh pemilik usaha namun juga di bantu oleh karyawan lainnya. Karyawan yang telah mengenal membuat pengarah training lebih mudan dan tidak kaku. Setelah berjalan 1 bulan maka akan ada peninjauan ulang dan diskusi terkait kinerja kerja karyawan baru. Diskusi terkait apakah karyawan baru memilih untuk tetap melanjutkan atau berhenti bekerja.

2. Persepsi Pemilik Usaha

Modal sosial merupakan hal penting dalam penggunaan metode *employee referral*. Alam hal ini biasanya karyawan akan memanfaatkan jaringan sosial untuk mencari calon karyawan yang cocok dengan budaya perusahaan. Paa hasil penelitian ditemukan bahwa karyawan merekomendasikan saudara kandung untuk bekerja bersama di Warung Makan Bu Joko. Menurut penelitian, modal sosial yang kuat dalam bentuk jaringan interpersonal dapat meningkatkan efektivitas rekrutmen karena kandidat yang direkomendasikan cenderung lebih cepat beradaptasi dan

3. Persepsi karyawan

Karyawan merasa memiliki andil dalam pengembangan usaha. Karyawan terlibat secara langsung dan memiliki perasaan memiliki jalan untuk kebaikan usaha,. Rekomendasi juga tidak dilakukan asal karen karyawan yang merekomendasikan memilih manusia terbaik versi mereka.karayawan juga lebih nyaman dan senang bekerja berasama teman atau orang yang mereka kenal sebelumnya (Burks et al., 2013).

Praktek yang ada, karyawan akan memilih orang yang mirip dengan mereka. Jaringan sosial dapat mempengaruhi keputusan perekrutan dan struktur tenaga kerja suatu perusahaan. Homophily merupakan prinsip yang menjelaskan bahwa kontak antara orang-orang yang sama sejenis terjadi pada tingkat yang lebih tinggi daripada di antara orang yang berbeda (Utami et al., 2020).

Karyawan juga berfokus pada kesesuaian antara individu dan organisasi, bukan hanya pada keterampilan teknis atau pengalaman kerja. Berdasarkan berbagai teori mengenai person-organization fit, definisi konseptual penelitian ini adalah suatu kondisi yang memperlihatkan kesamaan dalam nilai (value) dan tujuan antara karyawan dan organisasi serta kesesuaian sikap dan kepribadian antara karyawan dan organisasi (Soeprijadi & Sudibjo, 2021).

4. Penanggulangan dampak

Meskipun employee referral dianggap sebagai metode rekrutmen yang efisien, metode ini juga memiliki beberapa dampak negatif yang perlu diperhatikan. Salah satu dampak utama adalah risiko bias dalam rekomendasi. Karyawan cenderung merekomendasikan orang-orang dari jaringan sosial yang serupa, seperti teman atau keluarga, yang dapat menyebabkan kurangnya keberagaman dalam tim. Hal ini dapat menghambat inovasi dan kreativitas di tempat kerja, karena tim yang homogen cenderung memiliki perspektif yang terbatas.

Menurut Hoffman 2017, dampak buruk dalam *employee referral* adalah berhentinya inovasi dan ide baru. Pada penelitian ini, pemilik usaha tidak teralucemaskan hal tersebut karena untuk saat ini, karyawan yang di pekerjaan cenderung menggunakan otot. Jadi ketika leader tetap bisa mengarahkan maka semua tetap berjalan sesuai standart yang ditetapkan.

Bisnis yang terlalu bergantung pada employee referral berisiko kehilangan kesempatan untuk menarik talenta berkualitas dari luar jaringan internal. Kandidat yang direkomendasikan mungkin tidak selalu memiliki keterampilan atau pengalaman yang dibutuhkan, sementara kandidat potensial dari sumber eksternal mungkin lebih sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menyeimbangkan penggunaan employee referral dengan metode rekrutmen lainnya, seperti job portal atau rekrutmen melalui media sosial, untuk memastikan keberagaman dan kualitas kandidat (Mani, 2012).

5. Nilai lebih dari *employee referral*

Employee referral merupakan metode rekrutmen yang memanfaatkan jaringan sosial karyawan internal untuk merekomendasikan kandidat potensial.

Metode ini dianggap efektif karena kandidat yang direkomendasikan cenderung lebih sesuai dengan budaya dan kebutuhan perusahaan. Menurut penelitian, employee referral menghasilkan kandidat berkualitas tinggi dengan tingkat retensi yang lebih baik dibandingkan metode rekrutmen lainnya (Mani, 2012).

Beberapa keunggulan metode employee referral yang ditemukan pada penelitian ini adalah :

- a. Calon karyawan telah memahami budaya kerja di tempat usaha
- b. Karyawan yang di rekomendasikan lebih mudah beradaptasi di lingkungan kerja
- c. Karyawan cenderung lebih lama bekerja karena memiliki rasa tanggungjawab untuk menjaga nama baik diri sendiri dan orang yang merekomendasikan

Rasa saling percaya adalah kunci dari metode ini. Pemilik merasa percaya karyawan yang merekomendasikan telah memahami dan tidak akan asal merekomendasikan calon karyawan. Sedangkan karyawan yang merekomendasikan memiliki rasa memiliki dalam membangun usaha ini. Karyawan akan merasa kesulitan sendiri jika salah mengajukan calon karyawan yang tidak berkompeten. Kepercayaan ini sejalan dengan teori modal sosial yakni poin penting dalam modal sosial adalah kepercayaan (Santoso, 2020).

Secara keseluruhan, employee referral program merupakan strategi rekrutmen yang efisien dan bermanfaat bagi perusahaan. Program ini tidak hanya membantu menemukan kandidat berkualitas, tetapi juga meningkatkan keterlibatan dan kepuasan karyawan internal. Dengan perencanaan yang matang dan evaluasi berkala, perusahaan dapat memaksimalkan manfaat dari program ini sambil meminimalkan tantangan yang mungkin muncul.

6. Kendala penelitian

Dalam proses penelitian tentunya dihadapi beberapa kendala yang dihadapi penulis dalam pengumpulan data dan melengkapi data yang telah disampaikan.

Ada beberapa hal yang dihadapi penulis yaitu :

- a. Tidak dapat melihat secara langsung proses perekrutan karena tempat usaha tidak sedang membuka lowongan pekerjaan
- b. Kurangnya dokumen pendukung guna melengkapi data dan informasi

D. Kesimpulan

Proses perekrutan dimulai ketika beban kerja bertambah sehingga karyawan dan pemilik mulai kewalahan. Lalu menanyakan pada karyawan apakah ada rekomendasi calon karyawan. Selanjutnya adalah sesi wawancara yang menyepakati beban kerja dan gaji. Training selama 1 bulan dan evaluasi.

Pemilik usaha merasa perekrutan dengan metode *employee referral* membuat proses pencarian karyawan lebih efisien. Calon karyawan akan tersaring secara alami oleh karyawan lama. Pemilik memberikan kepercayaan pada karyawan untuk mencari calon karyawan. Hal ini akan berdampak pada biaya, mulai dari biaya iklan (menyebarkan informasi lowongan) dan biaya pergantian karyawan baru (hal ini karena karyawan yang direkomendasikan cenderung bekerja lebih lama dan loyal).

Jika calon karyawan yang direkomendasikan lolos, karyawan yang merekomendasikan memang tidak mendapat imbalan berupa hadiah atau uang. Namun lebih dari itu, karyawan merasa ikut andil dalam memperbesar temoat usaha dan merasa dipercaya oleh pemilik.

Dampak buruk dari sistem *employee referral* adalah kecenderungan nepotisme dan penurunan ide. Hal tersebut tidak dianggap masalah yang besar oleh pemilik. Pemilik merasa selama kemampuan dan kemauan calon karyawan baik, maka tidak ada masalah meskipun calon karyawan merupakan keluarga dari karyawan yang merekomendasikan. Sedangkan kejenuhan ide tidak dianggap masalah serius karena sejauh ini, pembukaan lowongan kerja hanya berpusat pada pekerjaan “otot” bukan pekerjaan pada “pikiran”

Rasa percaya adalah kunci dalam proses perekrutan *employee referral*. Pemilik percaya pada karyawan bahwa mereka bisa menyaring calon karyawan berdasarkan pengalaman yang mereka dapat di Warung Makan Bu Joko. Sedangkan karyawan merasa lebih nyaman jika bekerja bersama orang yang lebih mereka kenal dan pahami karakternya.

E. Rekomendasi

1. Saran bagi pemilik usaha

Penggunaan metode *employee referral* memiliki kekurangan yakni dapat membuat ide baru sulit muncul jika didalamnya diisi oleh orang-orang dengan latar belakang yang cenderung sama. Jadi ada baiknya pemilik usaha mulai mempelajari cara jenis-jenis perekrutan lainnya.

2. Saran bagi peneliti selanjutnya

Pada penelitian selanjutnya dapat berkembang pada ranah yang lebih luas. Seperti persatuan pedagang nasi padang, penjual sate madura atau sejenisnya. Penggunaan pendekatan penelitian campuran kualitatif dan kuantitatif juga dapat membuat data yang didapat lebih akurat.

F. Referensi

- Burks, S., Burks, S., Cowgill, B., & Hoffman, M. (2013). *Understanding the Value of Hiring through Referrals “You ’ d Be Perfect for This :” Understanding the Value of Hiring through Referrals*. 7382.
- Burks, S. V., Cowgill, B., Hoffman, M., & Housman, M. (2015). The value of hiring through employee referrals. *Quarterly Journal of Economics*, 130(2), 805–839.
<https://doi.org/10.1093/qje/qjv010>
- Connolly, M. (2015). Employee-referral schemes and discrimination law. *International Journal of Discrimination and the Law*, 15(3), 148–177.
<https://doi.org/10.1177/1358229115579571>
- Hoffman, M. (2017). The value of hiring through employee referrals in developed countries. *IZA World of Labor*, June, 1–8.
<https://doi.org/10.15185/izawol.369>
- Karinda, M., Sepang, J. L., & Mintardjo, C. M. O. (2016). Kajian Terhadap Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pelayanan Bank Sulutgo Cabang Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(3), 382–393.
- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1).
<https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>

- Mani, V. (2012). the effectiveness of employee referral as a recruitment source. *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 1(11), 1–11.
- Miles, M., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis; A methods Sourcebook* (3rd ed.). SAGE publication.
- Sa'ie, M., Farok, U., Wafi, A., & Sultoni, M. H. (2024). *Analisis Rekrutmen Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Mie Muslim Sumenep*. 4(1).
- Santoso, T. (2020). Memahami Modal Sosial. In *Memahami Modal Sosial*. <http://repository.petra.ac.id/18928/>
- Soeprijadi, F., & Sudibjo, N. (2021). Persepsi Kinerja Guru, Ditinjau Dari Persepsi Dukungan Organisasi, Person-Organization Fit, Dan Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Pendidikan*, 22(1), 1–15. <https://doi.org/10.33830/jp.v22i1.965>. 2021
- Undang-Undang RI Nomor 25, Pemerintah Republik Indonesia 92 (1997).
- Utami, W., Purbojadmio, & Elfira, A. (2020). Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta. *Peran mediasi Kepuasan Pada Hubungan Antara Ebpportal Terhadap Dampak Individu*, 13(2), 43–50.
- Yin, R. (2016). *Qualitative Research : from start to finish* (2nd ed.). The Guildford Press.