

Pelaksanaan Paperless Job Fair di UPH Kampus Surabaya

Erwin K. Julistiono
CDAC Universitas Pelita Harapan

ABSTRAK

Job fair adalah salah satu metode yang efisien dalam mempertemukan calon-calon tenaga kerja dan perusahaan-perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Implementasi job fair sudah dilakukan oleh sebagian besar Universitas yang ada di Indonesia, bahkan oleh perusahaan-perusahaan swasta, baik yang terdaftar sebagai BKK di Dinas Tenaga Kerja maupun yang belum. Perhatian besar dari pemerintah Indonesia bahkan PBB terhadap pengurangan kertas sebagai usaha dalam pelestarian lingkungan sudah dimulai setidaknya sejak sepuluh tahun yang lalu. Oleh karena itu sejak 2016, UPH Kampus Surabaya menyelenggarakan *job fair* secara *paperless*. Sistem *paperless* yang digunakan adalah dengan memanfaatkan *file server* di mana para calon tenaga kerja dapat mengunggah file-file pribadi mereka terkait dengan lamaran kerja yang diajukan. Perusahaan kemudian dapat mengunduh file-file ini sesuai dengan komunikasi dengan calon tenaga kerja. Beberapa kendala dalam pelaksanaan sistem *paperless job fair* adalah mengedukasi pengguna sistem agar dapat memanfaatkan sistem dengan baik dan benar. Selain itu juga kendala teknis terkait keterbatasan sistem sehingga perlu ada pengembangan di waktu mendatang.

Kata kunci - *job fair, paperless, file server*

1. PENDAHULUAN

Salah satu tujuan utama dari pendidikan di Universitas adalah pada akhirnya alumni yang dihasilkan dapat diserap sebagai tenaga kerja yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan pasar. Fungsi ini secara lebih khusus biasanya ditangani oleh Pusat Karir, baik dengan sebutan Biro, Unit, ataupun Departemen. Di UPH Surabaya, usaha penempatan alumni ke dunia kerja telah dilakukan sejak mencetak lulusan pertama di tahun 2012. Tahun 2015, pusat karir UPH Surabaya diganti nama menjadi Career Development and Alumni Center (CDAC) untuk lebih memusatkan perhatian kepada pembekalan mahasiswa dalam mempersiapkan karirnya dan juga mengakomodasi jejaring alumni. Salah satu program CDAC dalam menempatkan alumni ke dunia kerja adalah pameran kerja atau yang sering disebut sebagai Job Fair. Implementasi Job Fair sudah dilakukan oleh sebagian besar Universitas yang ada di Indonesia, bahkan oleh perusahaan-perusahaan swasta, baik yang terdaftar sebagai Bursa Kerja Khusus (BKK) di Dinas Tenaga Kerja maupun yang belum.

Secara sederhana Job Fair adalah kegiatan yang mempertemukan calon-calon tenaga kerja dengan perwakilan-perwakilan dari berbagai perusahaan untuk kepentingan rekrutmen. Job Fair meningkatkan peluang bagi perusahaan untuk menemukan pekerja yang potensial, dan sebaliknya meningkatkan kesempatan bagi pencari kerja untuk menemukan perusahaan yang cocok dengan preferensinya (Abebe, et al., 2018). Selain itu, baik perusahaan maupun pencari kerja mendapat kesempatan untuk mengamati pasar tenaga kerja yang ada sehingga dengan demikian dapat meningkatkan ekspektasi mereka terhadap pasar tersebut (Groh, et al., 2014).

Contoh ekspektasi di sini adalah ekspektasi tentang gaji, deskripsi kerja, kualifikasi calon tenaga kerja, preferensi tenaga kerja, dan sebagainya. Ekspektasi calon tenaga kerja, terutama lulusan baru, biasanya tidak realistis terhadap prospek hubungan kerja yang ditawarkan oleh perusahaan. Sebaliknya perusahaan seringkali menemukan bahwa biaya seleksi untuk tenaga kerja yang tidak berpengalaman terlalu mahal dan cenderung pesimis terhadap kemampuan kerja dari lulusan baru (Beam, et al., 2017).

Ide tentang pengurangan penggunaan kertas telah dimulai setidaknya sejak tahun 1980, yaitu ketika konsep tentang perpustakaan elektronik muncul. Lancaster dan Smith (1980) mengatakan bahwa peran seorang pustakawan, pada waktunya, akan berubah menjadi seorang spesialis informasi dalam sebuah pengaturan yang tidak lagi terinstitusionalisasi. Tahun 2013, melalui sebuah artikel, Kementerian Keuangan Republik Indonesia juga menyampaikan tentang pentingnya penghematan kertas dan langkah-langkah untuk melakukannya (Wibowo, 2013). Sampai dengan tahun 2015, Job Fair di UPH Kampus Surabaya (selanjutnya disebut Job Fair) masih menggunakan sistem manual, di mana panitia hanya berfungsi menyediakan tempat penyelenggaraan Job Fair, sedangkan interaksi antara perusahaan dan pencari kerja berjalan secara tradisional menggunakan surat lamaran yang tercetak. Job Fair 2015, ada 22 perusahaan dan sekitar 400 pencari kerja. Jika setiap pencari kerja rata-rata menggunakan 5 lembar kertas untuk 1 berkas lamaran, dan tiap pencari kerja rata-rata melamar di 5 perusahaan, maka dari angka tersebut diperkirakan setidaknya 10.000 lembar kertas terpakai. Berangkat dari latar belakang serta kepedulian tentang penghematan kertas tersebut, maka pelaksanaan Job Fair mulai tahun 2016 dicoba untuk dilaksanakan dengan sistem paperless, yaitu menggunakan berkas lamaran dalam bentuk elektronik.

2. PEMBAHASAN

a. Paperless Job Fair

Istilah *paperless* yang digunakan sebenarnya lebih cocok diartikan pengurangan kertas daripada peniadaan kertas, karena dalam beberapa hal manusia masih mengalami kegagalan dalam meniadakan kertas sama sekali (Orantes-Jimenez, et al., 2015). Jadi, usaha penyelenggaraan *Paperless Job Fair* sebenarnya adalah usaha meminimalisasi penggunaan kertas dalam penyelenggaraan sebuah *Job Fair*. Banyaknya kertas yang digunakan untuk lembar surat lamaran, resume, fotokopi sertifikat, dan lain-lain, digantikan dengan bentuk *soft copy* atau berkas elektronik. Dengan demikian berkas-berkas lamaran dari pencari kerja yang akan diberikan ke perusahaan, diberikan secara elektronik. Perubahan ini dikomunikasikan kepada masyarakat umum melalui poster, *flyer*, dan publikasi sosial media. Disampaikan bahwa berkas lamaran yang terdiri dari surat lamaran, resume, dan berkas pendukung lain dibawa dalam bentuk elektronik atau *soft copy*. Sistem *Paperless Job Fair* yang direncanakan di tahun 2016 belum bisa mengeliminasi penggunaan kertas sama sekali, karena beberapa pencari kerja masih lebih suka menggunakan kertas, dan perusahaan masih bersedia menerima berkas lamaran dalam bentuk *hard copy*. Selain itu beberapa perusahaan juga masih menggunakan form aplikasi sendiri dalam bentuk kertas. Penggunaan kertas lain adalah kertas isian daftar pengunjung di masing-masing perusahaan yang juga digunakan sebagai bukti kunjungan pencari kerja ke masing-masing perusahaan.

Beberapa elemen penting dari sebuah sistem *paperless* antara lain adalah manajemen dokumen elektronik, otomatisasi proses kerja, dan pengenalan dan penggambaran karakter optik (Hammer, 1990). Oleh sebab itu langkah awal dalam pembuatan sistem *Paperless Job Fair* adalah mengembangkan sebuah *website* untuk memfasilitasi manajemen dokumen pengunjung *Job Fair* secara elektronik. Situs web yang dibuat menggunakan data base sederhana untuk menyimpan data kontak pengunjung *Job Fair*. Selain memanfaatkan *web server*, situs web ini dilengkapi dengan *file server*, di mana setiap pencari kerja dapat mengunggah dokumen-dokumennya. Untuk memudahkan perusahaan dalam mengakses berkas-berkas tersebut nantinya, maka ukuran masing-masing *file* dibatasi maksimal 1 MB (*Mega Byte*). Jadi, langkah awal ketika pengunjung *Job Fair* datang, panitia akan menyambut dan menanyakan maksud kedatangan. Pengantar dipersilahkan untuk langsung masuk, tetapi pencari kerja diminta untuk registrasi terlebih dahulu. Pada saat registrasi, panitia akan menginput data pencari kerja di *website*, dan mengunggah berkas-berkas lamaran elektronik mereka. Untuk membantu para pencari kerja yang belum membawa berkas elektronik, maka panitia juga menyediakan alat *scanner* untuk membantu mengkonversi dokumen mereka dari *hard copy* menjadi *soft copy*. Pencari kerja yang telah berhasil mengunggah berkas mereka ke *website* akan mendapatkan kode unik. Kode unik ini nantinya akan mereka tunjukkan ke perusahaan atau isikan secara langsung di daftar pengunjung di masing-masing *booth* perusahaan, di mana mereka hendak mengajukan lamaran kerja.

Dari sisi perusahaan, setiap perusahaan telah diberikan *username* dan *password* untuk mengakses akun mereka di *website Job Fair*. Setiap perusahaan diharapkan membawa laptop sendiri, sehingga mereka dapat membuka akun mereka masing-masing di situs web sepanjang pelaksanaan *Job Fair*. Pada akun masing-masing perusahaan tersebut, perusahaan (atau pencari kerja secara langsung atas ijin perusahaan) dapat memasukkan kode unik yang dimiliki si pencari kerja untuk mengakses berkas elektronik yang mereka simpan di *file server*. Berkas ini kemudian dapat diunduh oleh perusahaan. Selain mengakses langsung berkas dengan menggunakan kode unik, panitia juga menyediakan daftar tamu dalam bentuk kertas untuk masing-masing perusahaan, di mana pengunjung dapat menuliskan kode unik mereka. Hal ini dibutuhkan sebagai *backup* jika ada kendala teknis pada saat pengaksesan *website* ataupun kondisi *booth* perusahaan sedang ramai pengunjung sehingga tidak sempat memasukkan kode unik satu per satu. Seperti dikatakan di awal, penyelenggaraan sistem *Paperless Job Fair* berusaha meminimalisasi penggunaan kertas, tetapi masih sulit untuk meniadakan sama sekali. Daftar tamu ini juga berguna untuk panitia dalam mengevaluasi perusahaan-perusahaan mana yang banyak diminati oleh para pencari kerja sebagai acuan dalam mencari perusahaan-perusahaan untuk *Job Fair* selanjutnya. Berkas lamaran para pencari kerja yang berhasil diakses oleh perusahaan dapat diunduh langsung atau diunduh bersamaan di akhir penyelenggaraan *Job Fair*. Fasilitas ini

disediakan untuk memudahkan perusahaan dalam mengunduh berkas lamaran sekaligus di akhir periode *Job Fair*.

b. Keunggulan *Paperless Job Fair*

Sistem *Paperless Job Fair* dikembangkan karena menjanjikan setidaknya dua keuntungan utama. Pertama adalah efisiensi dalam hal waktu dan biaya. Diperkirakan seorang pekerja rata-rata menghabiskan waktu 4 jam per minggu untuk mencari dokumen yang hilang atau terselip (Orantes-Jimenez, et al., 2015). Penggunaan elektronik dokumen untuk menggantikan dokumen fisik sangat memudahkan proses pencarian dokumen, sehingga waktu yang dibutuhkan lebih singkat, dan hasilnya biaya yang terkalkulasi dalam proses pencarian dokumen juga akan lebih murah. Efisiensi biaya juga dapat dicapai melalui pengurangan dalam biaya mencetak dokumen. Kalau dahulu semua berkas lamaran harus dicetak, sekarang dengan adanya dokumen elektronik hanya berkas terpilih saja yang perlu dicetak. Penyimpanan dokumen fisik juga memerlukan ruang (rak dokumen, filing cabinet, dan lain-lain) dan biaya tersendiri yang dapat dihemat dengan penggunaan dokumen elektronik.

Kedua, sistem *paperless* secara umum mempromosikan sebuah usaha pelestarian lingkungan. Pihak-pihak yang bekerjasama dengan perusahaan yang menggunakan sistem *paperless* cenderung akan mendukung adanya sebuah inisiatif atau pendekatan yang ramah lingkungan, bahkan akan melihatnya sebagai sebuah pendekatan yang modern dan efisien (Dhumne, 2017). Dalam penerapan sistem *Paperless Job Fair*, hal yang sama juga tercermin melalui reaksi positif dari sebagian besar perusahaan peserta *Job Fair*. Pada *Job Fair 2018*, 22 dari 23 perusahaan peserta mengevaluasi penyelenggaraan *Job Fair* dengan bentuk *paperless* sebagai suatu usaha yang baik atau sangat baik, dengan rata-rata nilai evaluasi 3.2 dari skala 4. Beberapa bahkan memberikan komentar yang sangat positif. Selain dari perusahaan, reaksi positif juga datang dari Disnaker Kota Surabaya, yang melakukan kunjungan pada hari pelaksanaan *Job Fair*. Perwakilan Disnaker menilai sistem *paperless* sebagai suatu inisiatif yang sangat baik bahkan akan dicontoh pada *Job Fair*-*Job Fair* yang akan diadakan oleh Disnaker di kemudian hari.

c. Kendala Pelaksanaan

Pelaksanaan *Paperless Job Fair* yang diinisiasi sejak tahun 2016, di dalam penyelenggaraan selama 3 tahun terakhir tidak terlepas dari tantangan dan kendala. Salah satu tantangan utama dari penyelenggaraan *Job Fair* ini adalah mengedukasi masyarakat secara umum dan pencari kerja secara khusus untuk mengubah kebiasaan dari menggunakan dokumen fisik ke dokumen elektronik. Meskipun dalam poster-poster *Job Fair* yang dibuat selalu diinformasikan tentang sistem *paperless* dan anjuran membawa berkas lamaran dalam bentuk *soft copy* atau file, tetapi tetap saja beberapa pencari kerja masih membawa dokumen fisik. Misalnya pada *Job Fair 2016*, dari 1337 pencari kerja yang hadir, kurang lebih 48% masih membawa berkas lamaran dalam bentuk *hard copy*. Sehingga terjadi antrian yang cukup panjang untuk proses scanning

dokumen. Beberapa pengunjung Job Fair bahkan ada yang belum tahu apa itu soft copy, hal ini terlihat dari kebingungan mereka ketika diminta soft copy oleh panitia bagian Registrasi Peserta. Penggunaan kertas secara umum memang masih akan terus meningkat sampai dengan masa di mana anak-anak yang melek komputer tumbuh cukup usia untuk masuk ke dunia kerja, karena generasi muda ini lebih nyaman dengan penyimpanan informasi secara elektronik (Ubogu, 2000). Hal ini juga tercermin dari hasil evaluasi Job Fair 2017 dan Job Fair 2018. Tahun 2017, dari 1261 pencari kerja yang terdata, kurang lebih 33% masih menggunakan hard copy. Sedangkan di tahun 2018, dari 1202 pencari kerja yang tercatat, sekitar 22% menggunakan berkas lamaran dalam bentuk hard copy. Dari data-data ini terlihat penurunan jumlah pencari kerja yang membawa hard copy, atau dengan kata lain peningkatan kesadaran para pencari kerja terhadap penggunaan sistem paperless dan dokumen elektronik.

Tantangan lain adalah mengedukasi perwakilan perusahaan untuk penggunaan sistem yang ada. Proses edukasi ini juga tergantung dari karakteristik perwakilan perusahaan yang hadir. Perwakilan yang relatif muda secara usia atau melek teknologi cenderung mendukung dan bereaksi positif terhadap penggunaan sistem paperless ini. Beberapa evaluasi positif muncul terkait kemudahan sistem, kepraktisan dan efisiensi, serta ramah lingkungan. Meskipun demikian, ada juga perwakilan perusahaan yang relatif masih sulit menggunakan sistem yang ada, karena lebih suka dengan penggunaan dokumen fisik. Bahkan ada saja perwakilan perusahaan yang memberikan nilai sangat jelek pada lembar evaluasi Job Fair, karena penggunaan sistem paperless ini dianggap menyulitkan mereka dalam mengakses berkas lamaran dari secara langsung dari para pencari kerja. Cara terbaik untuk menjawab tantangan ini adalah meningkatkan sosialisasi dengan pihak perusahaan. Kalau sebelumnya sosialisasi dilakukan pada saat technical meeting saja, ke depan perlu disampaikan pada saat pendaftaran, sehingga perusahaan yang resmi mendaftar harus sudah paham tentang sistem paperless yang akan digunakan.

Selain tantangan, kendala utama dalam menyelenggarakan Paperless Job Fair adalah kendala teknis terkait pengembangan website Job Fair itu sendiri. Pertama, tidak ada tenaga IT khusus yang dapat merawat situs web untuk jangka panjang. Pembuatan situs web berbasis proyek, sehingga ketika terjadi error beberapa waktu setelah proyek selesai, agak kesulitan dalam menghubungi si pembuat website kembali. Kedua, keterbatasan kapasitas server. Dokumen elektronik yang diunggah oleh pencari kerja masih beragam dalam hal ukuran. Beberapa file yang terlalu besar biasanya akan di-resize oleh panitia, tetapi karena keterbatasan waktu dan banyaknya pengunjung, tidak jarang berkas-berkas tersebut langsung diunggah apa adanya. Ketiga, kapasitas bandwidth internet. Karena pengunduhan berkas-berkas pencari kerja oleh perusahaan terjadi secara simultan dan terus-menerus, beberapa kali terjadi keterlambatan dalam pengaksesan data (lambat bahkan sampai hang). Keempat, adalah kendala dalam proses peninputan data. Sistem paperless sangat rentan terhadap kesalahan manusia (Dhumne, 2017). Contohnya adalah kesalahan dalam proses input data pencari kerja, kesalahan

dalam pencatatan kode unik oleh perwakilan perusahaan maupun pencari kerja, kesalahan dalam proses scanning, ataupun kesalahan dalam penamaan file hasil scanning.

3. KESIMPULAN

Sistem *Paperless Job Fair* yang dilakukan masih jauh dari sempurna, sehingga di kemudian hari perlu dilakukan pengembangan sistem untuk menjawab kendala-kendala yang ada. Utamanya adalah pengembangan *website* itu sendiri, yaitu pengembangan *interface* agar lebih mudah digunakan dengan fitur-fitur baru yang lebih lengkap dan mendukung proses rekrutmen yang terjadi di *Job Fair*. Pengembangan situs web dapat dilakukan sendiri dengan melibatkan staf IT jika ada, atau bekerja sama dengan vendor profesional. Beberapa kendala dapat diatasi dengan peningkatan *hardware server* dan infrastruktur internet. *Bandwidth* internet di UPH terus ditingkatkan dari tahun ke tahun. Selain itu, solusi untuk kendala terkait kesalahan manusia dilakukan dengan pengembangan metode edukasi dari sistem. Misalnya pembuatan manual, baik untuk panitia maupun perwakilan perusahaan sehingga lebih mudah dalam belajar menggunakan sistem. Terlepas dari segala kekurangan sistem yang ada, *Paperless Job Fair* memberikan manfaat yang signifikan dan sangat direkomendasikan untuk dilakukan juga oleh pihak-pihak lain yang juga menyelenggarakan *Job Fair*.

4. DAFTAR PUSTAKA

- Abebe, G., Caria, S., Fafchamps, M., Falco, P., Franklin, S., Quinn, S., & Shilpi, F. (2018). Job Fairs: Matching Firms and Workers in a Field Experiment in Ethiopia. CSAE Working Paper WPS/2017-06.
- Beam, E. A., Hyman, J., & Theoharides, C. (2017). The Relative Returns to Education, Experience, and Attractiveness for Young Workers. IZA Discussion Paper No. 10537.
- Dhumne, K. M. (2017). Paperless Society in Digital Era. International Journal of Library and Information Studies, Vol. 7(4), 317-319.
- Groh, M., McKenzie, D., Shammout, N., & Vishwanath, T. (2014). Testing the Importance of Search Frictions and Matching Through a Randomized Experiment in Jordan. IZA Discussion Paper No. 8518.
- Hammer, M. (1990). Reengineering Work: Don't Automate, Obliterate. Harvard Business School Press.
- Lancaster, F. M., & Smith, L. C. (1980). On-Line Systems in the Communication Process: Projections. Journal of the American Society of Information Science, 31(3), 193-200.
- Orantes-Jimenez, S. D., Zavala-Galindo, A., & Vazquez-Alvarez, G. (2015). Paperless Office: a new proposal for organizations. SYSTEMICS, CYBERNETICS AND INFORMATICS, 13(3), 47-55.
- Ubogu, F. N. (2000). The Paperless Society: Farce or Reality. African Journal of Library, Archives and Information Science, 10 (1), 1-12.
- Wibowo, C. W. (2013, Maret 1). Dukung Go Green dengan Hemat Penggunaan Kertas. Retrieved from Kementerian Keuangan Republik Indonesia: <https://www.djkn.kemenukeu.go.id/2016/berita/baca/54/Dukung-Go-Green-dengan-Hemat-Penggunaan-Kertas.html>