

Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada Perusahaan Internasional (Studi Pada PT HashMicro Solusi Indonesia)

Suci Melati Suryadi¹, Pratami Wulan Tresna², Lintang Iswari³

^{1,2} Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Padjadajran, Sumedang, Indonesia.

³PT Hashmicro Solusi Indonesia, Indonesia

e-mail: suci20007@mail.unpad.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana proses rekrutmen dan seleksi yang terjadi pada salah satu perusahaan internasional Hashmicro. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan melakukan observasi dan wawancara dalam mengumpulkan data. Data yang digunakan merupakan data primer dengan sumber data recruiter pada bagian human resources perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen pada perusahaan dilakukan menggunakan empat platform dan memiliki kualifikasi tertentu. Sedangkan proses seleksi berbeda sesuai dengan posisinya yang mana terdapat tujuh sampai delapan tahapan seleksi

Kata kunci: *Rekrutmen, Seleksi, Human Resources.*

Abstract

This study aims to analyze how the recruitment and selection process occurs in one of Hashmicro's international companies. This study used qualitative methods and conducted observations and interviews to collect data. The data used are primary data with recruiter data sources in the company's human resources section. This study's results indicate that the company's recruitment process is carried out using four platforms and has certain qualifications. In comparison, the selection process differs according to the position where there are seven to eight stages of selection.

Keywords: *Motivation, Work Environment and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan tidak akan beroperasi tanpa ada sumber daya manusia didalamnya. Keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi tidak lepas dari peran sumber daya manusia di dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia tidak kalah penting dari berbagai aspek bisnis yang lain. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kualitas dari sumber daya manusia sehingga perusahaan dapat beroperasi secara efisien dan efektif serta bersaing pada masa sekarang. Prinsip "the right man in the right place and the right time" harus ditanamkan kepada setiap organisasi. Prinsip tersebut akan membawa perusahaan menuju keberhasilan. Setiap karyawan memiliki kemampuannya masing-masing sehingga akan sangat baik apabila orang tersebut dapat bekerja sesuai dengan kemampuannya yang akan memberikan hasil maksimal. Selain itu, manajemen sumber daya manusia harus bisa menempatkan orang yang tepat dalam waktu jangka waktu yang sudah ditentukan.

Cara yang bisa dilakukan dalam mengimplementasikan prinsip tersebut yakni dengan proses rekrutmen dan seleksi yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Menurut Taufiqurokhman (2009), rekrutmen merupakan proses untuk melakukan pencarian calon atau kandidat buruh, karyawan, pegawai, manajer, atau tenaga kerja baru sehingga dapat

memenuhi kebutuhan sumber daya manusia pada organisasi atau perusahaan. Tahapan ini perlu dilakukan analisis jabatan yang ada untuk membuat sebuah deskripsi pekerjaan dan juga spesifikasi pekerjaan. Rekrutmen akan menghasilkan sekumpulan sumber daya manusia untuk suatu posisi. Setelah terdapat kumpulan sumber daya tersebut, maka selanjutnya akan dilakukan seleksi. Menurut Taufiqurokhman (2009) Seleksi tenaga kerja merupakan sebuah proses yang dilakukan untuk menemukan tenaga kerja yang tepat dari banyaknya kandidat atau calon yang tersedia. Rekrutmen dan seleksi yang terstruktur dibutuhkan setiap perusahaan pada berbagai industri.

“Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses dalam mendayagunakan secara manusiawi seseorang sebagai tenaga kerja, sehingga semua potensi fisik dan psikis orang tersebut dapat berfungsi secara maksimal untuk mencapai tujuan.” (Ardana, et al 2012) . Artinya manajemen sumber daya manusia merupakan cara untuk mengelola individu dalam organisasi sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai.

Terdapat peranan penting sumber daya manusia pada sebuah organisasi. Sumber daya manusia yang baik akan berpengaruh serta mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Selain itu, tidak dapat dipungkiri bahwa sebuah perusahaan atau organisasi tidak dapat beroperasi apabila tidak memiliki sumber daya manusia didalamnya.

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Sedangkan menurut Simanjuntak dalam Redyanto (2020), tenaga kerja merupakan masyarakat yang telah berusia sepuluh maupun diatas sepuluh tahun yang telah bekerja maupun saat ini dalam tahap mencari pekerjaan serta masyarakat yang sedang melakukan aktivitas lainnya seperti mengurus rumah tangga. Tenaga kerja adalah masyarakat yang memiliki kesanggupan untuk bekerja.

Permintaan dan penawaran kerja yang akan menentukan keseimbangan dari tingkat upah dan penggunaan tenaga kerja seringkali dihubungkan dengan penyerapan tenaga kerja. Penyerapan tenaga kerja menurut Wahyudi dalam Indira (2019), adalah penyerapan tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya atau situasi dimana lapangan pekerjaan yang tersedia adalah untuk dipenuhi oleh orang yang mencari pekerjaan. Setiap perusahaan membutuhkan tenaga kerja sehingga sudah pasti akan terjadi penyerapan tenaga kerja. Apabila permintaan konsumen pada perusahaan meningkat, maka permintaan tenaga kerja juga akan meningkat. Hal ini disebabkan oleh perusahaan mempekerjakan tenaga kerja untuk meningkatkan nilai produksinya.

Menurut Sastrohadiwiryono dan Syuhada (2019) perekrutan tenaga kerja merupakan proses dalam mencari, mendorong, serta memberikan harapan bagi calon tenaga kerja untuk melamar pekerjaan pada suatu perusahaan. Proses rekrutmen akan mengumpulkan sekumpulan kandidat atau calon pegawai. Intinya, proses rekrutmen merupakan penarikan pelamar yang mampu untuk bekerja pada perusahaan. Pada proses ini, dibutuhkan analisis jabatan atau deskripsi pekerjaan serta spesifikasi yang dibutuhkan untuk setiap jabatannya. Rekrutmen dimulai ketika para pencari kerja melamar pekerjaan dan menyerahkan lamaran pekerjaan mereka. Umumnya, proses rekrutmen dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan.

Terdapat dua sumber dalam proses rekrutmen, yakni sumber eksternal serta internal. Sumber internal artinya perusahaan merekrut karyawan yang ada di dalam perusahaan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan penawaran terbuka bagi karyawan yang ingin mengisi jabatan kosong tersebut atau bisa dengan perbantuan pekerja dari unit kerja yang lain. Sumber internal memiliki kelebihan yaitu tidak membuang banyak biaya, dapat mendorong loyalitas karyawan, serta kandidat yang sudah terbiasa dengan budaya perusahaan sehingga tidak membutuhkan penyesuaian kembali. Tetapi, sumber internal juga memiliki kelemahan seperti menutup peluang karyawan baru yang lebih berbakat untuk dapat bergabung dalam perusahaan. Sedangkan perekrutan sumber eksternal dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti, walk-in dan write-in, agen tenaga kerja, asosiasi pekerja, membuka iklan lowongan pekerjaan, rekomendasi dari karyawan, dan lain-lain. Sumber ini

akan memberikan peluang perusahaan mendapatkan sumber daya manusia yang berbakat, tetapi memiliki kekurangan yaitu mengeluarkan biaya serta membutuhkan waktu dan tenaga.

Sastrohadiwiryono dan Syuhada (2019) seleksi tenaga kerja merupakan aktivitas yang dilakukan untuk memilih dan menentukan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan dan melakukan prediksi peluang kesuksesan atau gagalnya seseorang dalam melakukan pekerjaan yang akan diserahkan. Seleksi tenaga kerja adalah tahapan yang harus ada dalam perusahaan karena akan menyeleksi atau memilih kandidat yang paling sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan dari sekumpulan calon kandidat yang telah dikumpulkan pada proses rekrutmen. Proses seleksi tidak bisa dipisahkan dari proses rekrutmen. Kualitas dari sumber daya pada perusahaan akan ditentukan dari proses seleksi. Menurut Sondang P. Siagian (dalam Taufiqurokhman, 2009) menyatakan bahwa minimal terdapat delapan langkah proses seleksi, antara lain penerimaan surat lamaran, pelaksanaan ujian, wawancara seleksi, pengecekan mengenai latar belakang dan surat referensi pelamar, wawancara orang yang nantinya merupakan atasan suatu posisi, pengenalan akan pekerjaan, serta keputusan terhadap lamaran.

Dalam proses seleksi terdapat kualifikasi umum yang perlu diperhatikan, antara lain umur, jenis kelamin, pendidikan, bakat dan keahlian, kesehatan fisik, penampilan, karakter dan sikap, serta pengalaman kerja.

Penelitian ini akan dilakukan di PT Hashmicro Solusi Indonesia. Hashmicro merupakan perusahaan software ERP terbaik asal singapura yang telah berdiri dari tahun 2015. Tahun 2023 ini, Hashmicro membutuhkan karyawan baru untuk menempati posisi yang dibutuhkan dan setiap posisi membutuhkan kualifikasi yang berbeda. Perusahaan penyedia layanan ERP tersebut tentunya melakukan sejumlah proses rekrutmen dan seleksi untuk memperoleh karyawan dengan karakter serta kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan. Berdasarkan hal tersebut, peneliti ingin menganalisis bagaimana proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan pada PT Hashmicro Solusi Indonesia.

METODE

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif sehingga dapat mengetahui fakta yang terjadi di lapangan. Menurut moleong (2017) penelitian kualitatif memiliki tujuan untuk memberikan pemahaman mengenai fenomena yang dihadapi oleh subjek penelitian seperti persepsi, kelakuan, tindakan, motivasi, dan yang lainnya secara holistik dan melalui pendeskripsian yang diutarakan melalui kata-kata atau bahasa, pada konteks tertentu yang alamiah dan dengan memanfaatkan metode-metode alamiah. Penelitian ini akan menggunakan teknik observasi dan wawancara. Observasi yang dilakukan merupakan observasi partisipan yang mana peneliti melakukan pengamatan secara langsung dan terlibat secara intensif untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam. Selain itu, sumber data pada penelitian ini merupakan data primer karena peneliti akan melakukan wawancara. Teknik yang digunakan adalah teknik purposive sampling untuk menentukan subjek penelitian. Berikut kriteria yang ditentukan peneliti dalam memilih subjek penelitian :

1. Seseorang yang bekerja melakukan proses rekrutmen dan seleksi pada perusahaan Hashmicro selama minimal tiga bulan.
2. Bersedia untuk diwawancara.

Berdasarkan kriteria tersebut, berikut data informan pada penelitian ini :

Tabel 1. Data Informan Penelitian

No	Nama	Jabatan
1	Aulya Hidda Mheyrona	Human Resources Recruiter
2	Rizky Annisa Zahra	Human Resources Recruiter
3	Rio Satria Wibowo	Human Resources Recruiter

Berdasarkan beberapa informan diharapkan akan diperoleh informasi yang sesuai dan mendalam. Hasil wawancara yang telah dilakukan, akan dianalisis dan diambil kesimpulannya. Hasil data pada penelitian ini akan berbentuk data deskriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses rekrutmen pada PT Hashmicro dilakukan oleh divisi Recruitement pada departemen Human Resources. Recruiter mendapatkan permintaan dari divisi lain serta CEO untuk merekrut karyawan baru sesuai dengan kualifikasinya masing-masing. Biasanya CEO menentukan bahwa divisi tertentu membutuhkan tambahan karyawan dan mendelegasikan kepada HR Manager untuk dilakukan penambahan *Man Power Planing*. Kemudian HR Manager mendelegasikan tugas kepada recruiter untuk melakukan rekrutmen. Setelah itu, tim recruiter akan bertemu dengan divisi yang membutuhkan karyawan untuk berdiskusi mengenai kualifikasi yang dibutuhkan pada karyawan baru. Selanjutnya, proses rekrutmen akan dilakukan melalui melalui job portal seperti LinkedIn, Jobstreet, Glints, dan Tech In Asia, sesuai dengan posisi yang akan diposting atau ditayangkan iklan lowongan pekerjaannya. Namun, tidak selalu semua posisi dibuka di keempat platform tersebut. Perusahaan Internasional ini paling sering merekrut kandidat melalui linkedin. Recruiter mencari kandidat yang memiliki pengalaman dan kualifikasi yang sesuai lalu menghubungi kandidat tersebut untuk melakukan penawaran. Apabila kandidat tersebut tertarik dengan penawaran yang diberikan, maka selanjutnya akan diproses mengikuti tahapan seleksi. Berikut tahapan seleksi yang dilakukan :

Application form

Calon kandidat mengisi form yang telah tersedia pada website khusus perusahaan. Form yang telah diisi tersebut akan secara otomatis disaring pada website. Apabila terdapat ketidaksesuaian kandidat dengan kualifikasi yang tersedia, maka akan otomatis ter-refused. Dalam form tersebut perusahaan dapat melihat identitas umum serta CV kandidat.

Forum Group Discussion

Tidak semua posisi menggunakan FGD dalam proses seleksinya. Umumnya, FGD hanya dilakukan untuk posisi-posisi tertentu yang berisikan fresh graduate atau tenaga kerja yang belum lama lulus kuliah. Dalam FGD dilakukan tiga tahapan, yaitu cognitive test, HR interview, dan user interview yang berlangsung selama tiga sampai empat jam. Selain itu, dilakukan sistem penyaringan dalam FGD. Dalam artian, hanya kandidat yang lolos tes kognitif yang akan melanjutkan ke HR interview. Sama halnya dengan user interview, tidak semua kandidat akan sampai ke tahap ini.

Cognitive test

Beberapa posisi melakukan kognitif tes sebelum HR Interview, sedangkan beberapa posisi lainnya kognitif tes dilakukan setelah HR Interview atau setelah User Interview. Hal tersebut sesuai dengan kebutuhan dan beberapa pertimbangan. Tes Kognitif merupakan tes untuk mengukur kemampuan logika seseorang. Tes ini dilakukan selama satu jam dan terdapat passing grade yang harus dicapai oleh kandidat.

HR Interview

Setelah mengisi application form dan lolos cognitive test (untuk beberapa posisi), recruiter akan menjadwalkan HR Interview via online. HR Interview dilakukan untuk mengetahui kepribadian dan kemampuan seseorang untuk posisi yang dilamar. Recruiter akan memastikan apakah kandidat tersebut sesuai dan layak untuk posisi yang sedang dibuka. Proses ini menghabiskan waktu 10 sampai 30 menit sesuai posisi dan jabatan yang sedang dicari.

User Interview

Selanjutnya, calon karyawan yang lolos interview akan dijadwalkan untuk melakukan user interview secara online. Apabila user merasa bahwa kandidat tersebut cocok, maka kandidat tersebut akan dilanjutkan ke tahap final interview. Namun, apabila user masih kurang yakin dengan kandidat tersebut, maka bukan hal yang mustahil user interview akan dilakukan sebanyak dua kali.

Technical test.

Sesuai dengan namanya tes kemampuan teknis merupakan tes yang bersifat teknis. Tes ini akan mengukur kemampuan dan sejauh mana calon karyawan menguasai bidang pekerjaan yang dilamar. Tes ini berbeda-beda sesuai dengan posisinya. Selain itu, tidak semua posisi memiliki tahapan ini. Tes ini dikhususkan untuk posisi-posisi seperti Tech Developer, ERP Consultant, Digital Marketing Manager, dan lain sebagainya. Adapun penempatan tahapan ini yang berbeda-beda, yakni tes kemampuan teknis dilakukan sebelum final interview pada beberapa posisi dan beberapa posisi lainnya dilakukan sebelum user interview yang mana tes ini akan menjadi bahan pertimbangan pada saat final maupun user.

Final Interview

Final interview pada perusahaan software ini dilakukan secara tatap muka di Jakarta Pusat. Biasanya, final interview akan berhadapan langsung dengan CEO. Adapun final interview ini dilakukan setelah jam kerja kantor.

Psikotes dan Background Checking

Psikotes dan background checking merupakan tahap akhir proses seleksi sebelum diturunkannya offering letter. Psikotes sendiri merupakan sebuah personality test apabila hasil tes tersebut normal, maka akan dilanjutkan background checking. Perusahaan khususnya recruiter akan melakukan background checking kepada atasan calon karyawan di perusahaan sebelumnya. Setelah itu, perusahaan akan meninjau bagaimana kinerja maupun keseharian calon kandidat tersebut.

Penawaran Pekerjaan

Setelah calon karyawan lulus semua tahapan yang ada, maka akan diberikan offering letter dan akan dilakukan negosiasi untuk perihal gaji. Apabila sudah mendapatkan kesepakatan atas gaji, maka selanjutnya akan diberikan kontrak dan tandatangan kontrak yang mana menunjukkan seorang calon karyawan tersebut akhirnya secara resmi menjadi karyawan perusahaan.

SIMPULAN

PT Hashmicro Solusi Indonesia melaksanakan proses seleksi dan rekrutmen untuk mencari karyawan baru yang sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan perusahaan. Berdasarkan hasil observasi serta wawancara yang telah dilaksanakan, perusahaan internasional ini melakukan rekrutmen melalui platform linkedin, glints, jobstreet, dan tech in asia. Sedangkan seleksi yang dilakukan menyesuaikan dengan posisi yang dibutuhkan. Tahapan seleksi yang ada di perusahaan tersebut antara lain, application form, focus group discussion, cognitive test, HR interview, user interview, teknikal tes, final interview, papiro background checking, dan offering letter. Dengan proses tersebut perusahaan bisa mendapatkan karyawan sesuai dengan yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. K., dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Redyanto Muhammad. (2020). Analisis Rekrutmen Tenaga Kerja Industri Kreatif (Studi di Perusahaan 24Slides Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 8 (2).

- Sastrohadiwiry, S., & Asrie, H. S. 2019. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. PT Bumi Aksara.
- Taufiqurokhman. (2009). *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.