



### **Hak cipta dan penggunaan kembali:**

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

### **Copyright and reuse:**

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

## BAB II

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 2.1 Sejarah Singkat Perusahaan



Sumber: Data Perusahaan Tahun 2019.

**Gambar 2.1 Logo PT. Synergy Engineering**

PT. Synergy Engineering merupakan salah satu perusahaan jasa konsultan swasta di bidang teknik multidisiplin yang menyediakan layanan teknis komprehensif untuk industri migas di kawasan Asia Pasifik. Perusahaan ini didirikan tanggal 22 Februari 2007. Kantor pusat PT. Synergy Engineering berada di Indonesia dengan kantor pendukung di beberapa wilayah di luar Indonesia yaitu Kuala Lumpur, Singapura, Vietnam, dan Myanmar.

PT. Synergy Engineering juga telah mencakup berbagai pelanggan seperti operator minyak dan gas utama, kontraktor EPCI (*Engineering, Procurement, Construction, dan Installation*), dan konsultan desain teknik global. PT. Synergy Engineering selalu berkomitmen untuk terus meningkatkan performa dan sistem manajemen dari kebijakan *Quality, Health, Safety, Environment (QHSE)* untuk meningkatkan kualitas kerja yang dihasilkan perusahaan. Selain itu terdapat berbagai macam inovasi yang telah diciptakan PT. Synergy Engineering untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada pelanggan seperti *software tools* dan *smart 3D design*.

Sejak awal berdiri perusahaan hingga saat ini, PT. Synergy Engineering telah mencakup berbagai pelanggan dari perusahaan migas besar Indonesia maupun perusahaan migas multinasional yang beroperasi di Indonesia. Berikut merupakan kumpulan pelanggan yang telah menggunakan layanan konsultan dari PT. Synergy Engineering



Sumber: Data Perusahaan Tahun 2019.

**Gambar 2.2 Logo Kumpulan Klien PT. Synergy Engineering**

## 2.2 Profil Perusahaan



Sumber: Data Perusahaan Tahun 2019.

**Gambar 2.3 Gedung Kantor Pusat PT. Synergy Engineering**

Saat ini PT. Synergy Engineering telah memiliki 255 karyawan. Di samping kesuksesannya sebagai perusahaan konsultan bidang minyak dan gas, PT. Synergy Engineering juga secara aktif mengadakan program-program *Corporate Social Responsibility* (CSR) di bidang pendidikan, kesehatan maupun lingkungan sebagai bentuk kepedulian perusahaan untuk mengembangkan masyarakat di sekitarnya. Program yang telah rutin dilakukan setiap tahun di antaranya adalah seminar atau *workshop* di sekolah, penanaman pohon, daur ulang sampah dan donor darah.

### **2.2.1 Visi Perusahaan**

Visi yang dimiliki perusahaan adalah PT. Synergy Engineering akan menjadi penyedia layanan produk minyak dan gas regional terkemuka dan terpercaya yang memenuhi standar industri internasional.

### **2.2.2 Misi Perusahaan**

Misi yang dimiliki perusahaan adalah PT. Synergy Engineering menjadi konsultan teknik yang diminati industri minyak dan gas regional dengan menyediakan layanan konsumen yang luar biasa dari budaya kreatifitas perusahaan, integritas, kepercayaan, dan menjunjung tinggi nilai-nilai dari *Quality, Health, Safety* dan *Environment* (QHSE).

### **2.2.3 Nilai Perusahaan**

PT. Synergy Engineering selalu berkomitmen untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan mutu dan keselamatan kerjanya. Berikut merupakan kebijakan *Quality, Health, Safety* dan *Environment* yang dipegang oleh PT. Synergy Engineering:

1. Selalu berupaya untuk mematuhi semua persyaratan sistem manajemen mutu, kesehatan, keselamatan dan lingkungan yang berlaku dan memenuhi semua persyaratan pelanggan yang terakait, undang-undang, peraturan dan standar pemerintah untuk memenuhi tujuan perusahaan dan proyek
2. Menciptakan dan menjaga tempat kerja yang bebas dari cedera, kecelakaan dan penyakit akibat kerja untuk semua karyawan, pelanggan dan mitra kerja.

3. Menjaga kualitas pekerjaan dengan memantau dan mengendalikan kinerja perusahaan.
4. Perlindungan terhadap lingkungan hidup, termasuk pencegahan pencemaran dan mengurangi dampak buruk terhadap lingkungan melalui konservasi, substitusi dan daur ulang.
5. Terus menerus melakukan perbaikan terhadap proses kerja, pelayanan terhadap klien, kualitas pekerjaan dan sistem manajemen keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan.

#### **2.2.4 Jasa yang dihasilkan Perusahaan**

Sejak harga minyak dunia mengalami perbaikan di tahun 2017, PT. Synergy Engineering telah bertransformasi menjadi perusahaan konsultan di bidang minyak dan gas dengan kegiatan operasional yang mencakup seluruh tahapan pelayanan secara profesional. Ada empat kategori jasa yang disediakan oleh PT. Synergy Engineering yang saling melengkapi dalam melakukan pelayanan konsultasi kepada pelanggannya, yaitu:

##### *1. Facilities engineering.*

Desain dukungan teknis multidisiplin dan pelayanan meliputi konseptualisasi hingga kapitalisasi untuk fasilitas darat, lepas pantai dan daerah apung. Beberapa hal yang termasuk dalam *facilities engineering* adalah:

- a. *Conceptual engineering*: Studi kelayakan, penyaringan opsional, pemilihan jenis teknologi dan penilaian besar risiko.
- b. *Front End Engineering Design (FEED)*: Paket FEED termasuk penawaran *Engineering, Procurement* dan *Construction (EPC)*, penetapan biaya dan penentuan jadwal proyeksi.
- c. *Detailed engineering*: Teknik terperinci dengan layanan *Engineering, Procurement, Construction Management (EPCM)* dan *Project Management Consultant (PMC)*.
- d. *Debottlenecking and capacity review*: Analisa, pengembangan dan peningkatan kapasitas produksi fasilitas yang ada.

- e. *Asset data management systems*: Pengembangan dan perawatan *smart 3D models* (PDMS dan *SmartPlant*), fasilitas *database* dan lainnya.
- f. *Value engineering*: Optimalisasi biaya dan peningkatan nilai dalam siklus proyek
- g. *Total turnkey Liquefied Natural Gas (LNG) solutions*: Menghasilkan berbagai solusi LNG dalam kemitraan bekerjasama dengan Liquid Cold Corporation.

## 2. *Specialist engineering*.

Memanfaatkan setiap peluang yang ditargetkan dengan mengoptimalkan keputusan teknis dalam perencanaan dan pelaksanaan proyek. Beberapa hal yang termasuk dalam *specialist engineering* adalah:

- a. *Flow assurance and fluid characterisation*: Studi pada hidrodinamik dan fluida pada sistem alur pipa.
- b. *Process dynamic simulation*: Pemodelan sistem proses secara nyata untuk memahami masalah dan menyimpulkan solusi sementara.
- c. *Computational fluid dynamics*: Representasi lebih terperinci dari sidat fluida yang kompleks seperti gumpalan gas dan ventilasi berdasarkan metode integrasi numerik.
- d. *Noise and vibration analysis*: Studi dampak yang dihasilkan dari kebisingan (pencemaran suara) dan getaran pada kesehatan dan keselamatan kerja dalam operasi pabrik.
- e. *Corrosion and material selection*: Mengukur dan mengurangi efek korosi untuk mengatur integritas aset perusahaan.
- f. *Reliability, Availability and Maintenance (RAM) studies*: Optimalisasi proses pengaturan untuk memenuhi target efisiensi produksi.
- g. *Pipeline, subsea and marine engineering*: Memberikan solusi teknik komprehensif untuk sistem produksi bawah laut dan darat dari sumur ke fasilitas penerima.
- h. *Power system studies*: Desain dan analisa power system untuk memastikan pasokan *power supply* yang stabil ke fasilitas produksi.

- i. *Custom software development*: Aplikasi berbasis web khusus untuk membuat suatu rancangan.

### 3. *Safety and risk*.

Memastikan bahwa semua aspek keselamatan telah dipertimbangkan dan diimplementasikan dalam rancangan desain dan operasi. Beberapa hal yang termasuk dalam *safety dan risk* adalah:

- a. *Fire and explosion risk analysis and modelling*: Membuat visualisasi dalam bentuk 2D dan 3D dan melakukan analisa probabilitas untuk mengukur tingkat kerusakan dan risiko kecelakaan yang mungkin akan terjadi.
- b. *Quantitative risk analysis*: Memperkirakan risiko terhadap satu pekerja dan kemungkinan terjadi kematian dan penerapan konsep *As Low As Reasonably Practicable* (ALARP).
- c. *Safety workshops*: Membuat workshop tentang keselamatan kritikal.
- d. *Safety Integrity Level (SIL) verification and systems design*: Menerapkan SIL mulai dari desain teknik hingga proses pemasangan dan sertifikasi.
- e. *Fire and gas detection modelling*: Membuat visualisasi dalam bentuk 3D untuk membuat jangkauan maksimal pada alat pendeteksi api dan gas.
- f. *Computational escape evacuation and rescue analysis*: Membuat simulasi proses menyelamatkan diri dan evakuasi ketika dalam keadaan darurat menggunakan penghitungan algoritma perilaku manusia berbasis *multi-agent*.
- g. *Safety critical elements and performance standards*: Menentukan *functionality, availability, reliability, survivability* dan *interdependence* (FARSI) dari elemen penting pada keselamatan untuk memastikan performa operasional berjalan baik.
- h. *Safety philosophies and safety cases*: Meninjau ulang semua studi terkait keselamatan dengan seluruh sistem manajemen dan prosedur operasional.

#### 4. *Operations support.*

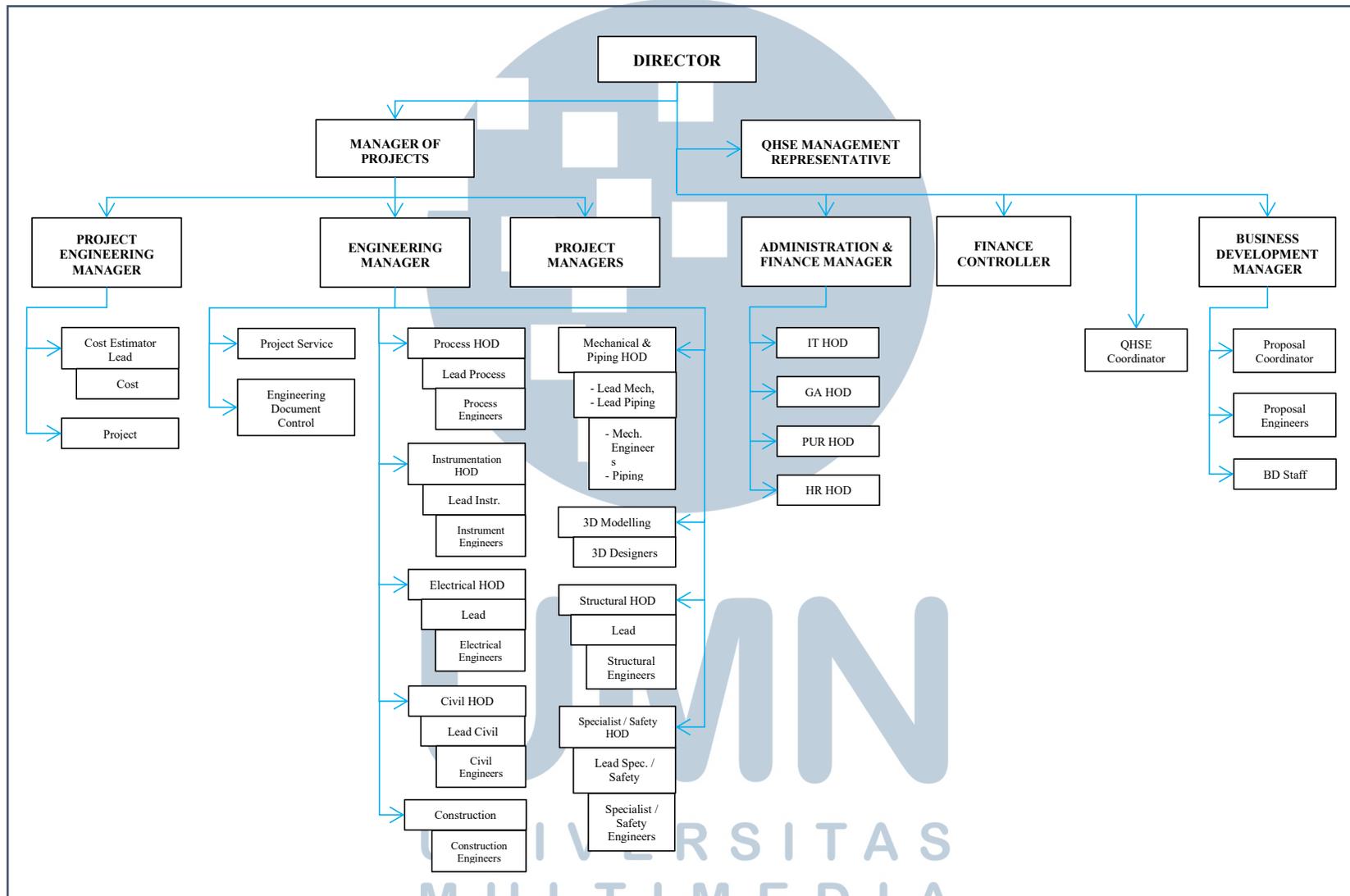
Seluruh fasilitas untuk pelanggan telah terpenuhi dengan keahlian teknik yang handal demi kelancaran dan kesiapan saat operasi. Beberapa hal yang termasuk dalam *operations support* adalah:

- a. *Operator training simulators*: Mengembangkan simulasi proses sistem kontrol untuk keperluan pelatihan operator.
- b. *Operational troubleshooting and site investigation*: Menggunakan urutan riwayat untuk menentukan akar penyebab suatu insiden.
- c. *Site as-building*: Melakukan survey fasilitas operasi dengan teknik metrologi untuk menjaga aset perusahaan.
- d. *Instrumentation and controls optimisation*: Mengatur desain dan optimalisasi siklus sistem kontrol.
- e. *Construction and commissioning support*: Mendukung kontraktor EPC untuk menafsirkan dan implementasi desain teknik.
- f. *Facility life extention*: Melakukan evaluasi kondisi fasilitas yang ada dan menerapkan cara perawatan untuk memperpanjang usia pemakaiannya.

UMMN

UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA

## 2.3 Struktur Organisasi



Sumber: Data Perusahaan Tahun 2019.

**Gambar 2.4 Struktur Organisasi PT. Synergy Engineering**

## 2.4 Tinjauan Pustaka

### 2.4.1 Manajemen

Menurut Robbins dan Coulter (2018), manajemen merupakan proses pengaturan dan pengawasan aktivitas kerja pihak lain sehingga seluruh aktifitas di dalam perusahaan dapat selesai secara efisien dan efektif. Sedangkan Kinicki dan Williams (2009) mengatakan bahwa manajemen merupakan tujuan-tujuan perusahaan secara efisien dan efektif dengan menggabungkan kinerja karyawannya melalui proses perencanaan, organisasi, pengarahan, dan pengendalian sumber daya yang dimiliki perusahaan.



Sumber: Robbins dan Coulter, 2018.

**Gambar 2.5 Proses Manajemen**

Dalam manajemen itu sendiri terdapat fungsi manajemen yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Berikut merupakan empat fungsi manajemen yang dikemukakan oleh Robbins dan Coulter (2018) yaitu:

UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA

1. *Planning.*

Fungsi manajemen untuk mendefinisikan tujuan perusahaan yang ingin dicapai dan makna yang akan didapat dari pencapaian tujuan tersebut. Kegiatan *planning* meliputi:

- a. Menentukan tujuan perusahaan.
- b. Membangun strategi untuk mencapai tujuan perusahaan.
- c. Mengembangkan perencanaan untuk mengatur aktifitas yang akan dilakukan.

2. *Organizing.*

Fungsi manajemen untuk merancang struktur organisasi dan sistem kerja yang akan dilakukan karyawan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Kegiatan *organizing* antara lain:

- a. Menentukan uraian tugas yang harus diselesaikan.
- b. Menentukan divisi yang akan melakukan suatu uraian tugas.
- c. Mempersiapkan struktur organisasi yang menunjukkan posisi divisi, wewenang dan tanggung jawab di setiap bagian perusahaan.

3. *Leading.*

Fungsi manajemen untuk menciptakan visi perusahaan dengan membimbing, melatih, dan memotivasi karyawan untuk bekerja secara efektif agar tercapai tujuan dan sasaran perusahaan. Kegiatan *leading* meliputi:

- a. Memberikan motivasi kepada karyawan.
- b. Membantu menyelesaikan permasalahan yang muncul dalam divisi kerja.
- c. Memberikan pengaruh kepada karyawan maupun suatu divisi selama mereka mengerjakan tugas.
- d. Menentukan cara komunikasi yang tepat dengan karyawan.
- e. Menyelesaikan permasalahan terkait perilaku karyawan.

4. *Controlling.*

Fungsi manajemen untuk memastikan tujuan perusahaan telah tercapai dan seluruh tugas telah dikerjakan sesuai standar yang telah ditetapkan dengan melakukan monitor, perbandingan dan koreksi. Kegiatan *controlling* meliputi:

- a. Monitor dan evaluasi setiap kinerja yang dihasilkan.
- b. Mengukur hasil kinerja karyawan terhadap tujuan perusahaan.
- c. Memberikan penghargaan terhadap kinerja yang telah mencapai standar.
- d. Memberikan tindakan korektif terhadap kinerja karyawan jika diperlukan.

#### **2.4.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Dessler (2017), manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kumpulan dari proses akuisisi, pelatihan, penilaian, pemberian kompensasi, dengan memperhatikan hubungan kerja karyawan, kesehatan dan keselamatan kerja karyawan dan masalah keadilan antar karyawan. Kemudian menurut Kreitner (2009), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses akuisisi, mempertahankan dan mengembangkan sumber daya manusia untuk mencapai kesuksesan yang ingin diraih perusahaan.

Dalam manajemen SDM terdapat beberapa tugas yang dilakukan oleh manajer SDM. Berikut ini merupakan beberapa tugas yang telah dikemukakan oleh Dessler (2017) yaitu:

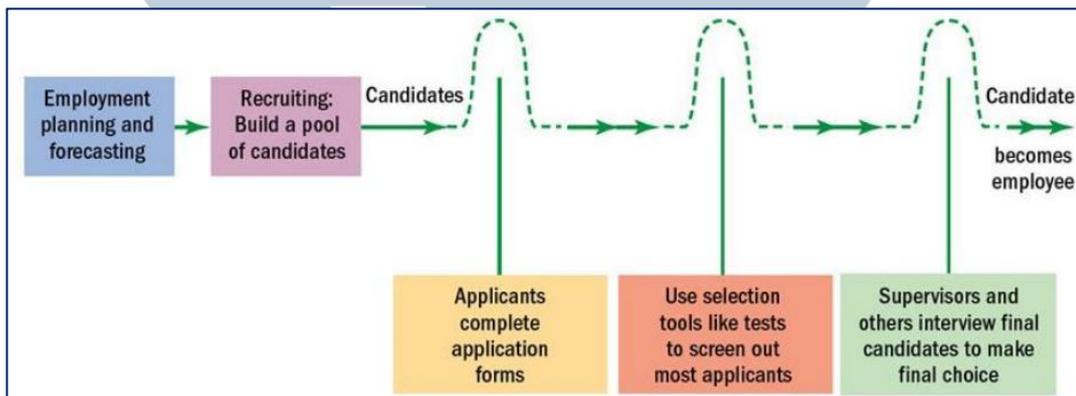
1. Melakukan analisis pekerjaan (menentukan jenis pekerjaan untuk masing-masing karyawan).
2. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon karyawan.
3. Memilih calon karyawan untuk dipekerjakan.
4. Melakukan orientasi dan memberi pelatihan kepada karyawan baru.
5. Mengelola upah dan gaji (kompensasi gaji).
6. Memberikan motivasi dan penghargaan kepada karyawan.
7. Menilai kinerja karyawan.
8. Melakukan komunikasi kepada karyawan (wawancara, penyuluhan, pendisiplinan).
9. Melatih karyawan dan mengembangkan manajer.
10. Membangun hubungan dan komitmen karyawan.

### 2.4.3 *Recruitment*

Menurut Dessler (2017), *recruitment* merupakan aktifitas untuk menemukan dan menarik pelamar kerja untuk menempati posisi tertentu dalam perusahaan. Sedangkan menurut Kinicki dan Williams (2009), *recruitment* merupakan proses alokasi dan menarik pelamar pekerjaan yang sesuai dengan posisi tertentu di perusahaan.

### 2.4.4 *Proses Recruitment dan Selection*

Menurut Dessler (2017) proses *recruitment* dan *selection* merupakan suatu aktifitas perusahaan untuk memilih calon karyawan yang terbaik dan sesuai kriteria untuk sebuah posisi pekerjaan di perusahaan. Dalam melaksanakan proses *recruitment* dan *selection* terdapat tahapan sebagai berikut:



Sumber: Dessler, 2017.

**Gambar 2.6 Tahapan dalam Proses *Recruitment* dan *Selection***

1. *Employment planning and forecasting.*

Tahap awal untuk menentukan posisi apa yang sedang dibutuhkan perusahaan dan cara untuk memenuhi posisi tersebut. Terdapat tiga teknik dalam melakukan perencanaan, yaitu:

- a. *Trend analysis*: Teknik dengan cara mengetahui kebutuhan dari karyawan lama di perusahaan untuk memprediksi kebutuhan karyawan baru.
- b. *Ratio analysis*: Teknik dengan cara menentukan kebutuhan karyawan ke depannya dengan menggunakan rasio.

- c. *The scatter plot*: Teknik dengan cara menggunakan grafik untuk mengidentifikasi hubungan antara dua variabel.
2. *Recruiting, build a pool of candidates*.  
Setelah menentukan posisi dan cara memenuhi posisi tersebut, dilakukan proses penarikan calon karyawan baik dari sumber internal maupun eksternal perusahaan. Daftar pelamar dikumpulkan menjadi satu daftar nama calon karyawan, kemudian dipilih dengan mempertimbangkan calon karyawan yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan.
3. *Applicants complete application form*.  
Calon karyawan yang sudah terpilih diminta untuk mengisi formulir aplikasi dan mengikuti proses seleksi selanjutnya. Formulir tersebut berisi informasi kandidat berupa latar belakang pendidikan, rekam kerja dan juga keahlian atau kemampuan yang dimiliki.
4. *Use selection tools like test to screen out most applicant*.  
Kandidat yang telah mengisi formulir aplikasi dilakukan seleksi lebih dalam oleh perusahaan dengan melewati berbagai tes yang telah dipersiapkan.
5. *Supervisor and others interview final candidates to make final choice*.  
*User* atau atasan melakukan *interview* akhir untuk membuat keputusan apakah kandidat diterima untuk bekerja di perusahaan atau tidak.

#### **2.4.5 Sumber Recruitment**

Menurut Dessler (2017), terdapat dua sumber *recruitment* dengan keuntungannya sebagai berikut:

1. *Internal sources of candidate*.  
Sumber *recruitment* internal didapatkan dari karyawan yang telah bekerja di perusahaan. Posisi yang dibutuhkan perusahaan diinfokan kepada karyawan melalui *job posting, job bidding, employee referrals* dan *re-hiring*.
  - a. *Job posting*: Memasang pemberitahuan lowongan pekerjaan di posisi tertentu melalui papan pengumuman atau email perusahaan.

- b. *Job bidding*: Mempersilahkan karyawan untuk melamar pada lowongan pekerjaan di perusahaan dan memilih karyawan yang memiliki kriteria terbaik pada posisi tersebut.
- c. *Employee referrals*: Karyawan memberikan rekomendasi orang yang bisa dijadikan calon pekerja, di mana secara tidak langsung karyawan tersebut juga ikut bertanggungjawab terhadap kinerja dan perilaku orang yang direkomendasikan.
- d. *Re-hiring*: Mengundang kembali orang yang pernah melamar pekerjaan atau yang pernah bekerja di perusahaan tersebut.

Keuntungan dari sumber *recruitment* internal adalah:

- a. Proses seleksi dari pelaksanaan wawancara dan tes dapat dilakukan dengan mudah dan biaya yang lebih rendah.
- b. Risiko lebih rendah karena kandidat sudah mengenal perusahaan.
- c. Loyalitas cenderung tinggi karena kandidat dapat melihat peluang dan kesempatan yang ada dalam perusahaan.

Sedangkan kerugian dari sumber *recruitment* internal adalah:

- a. Kehilangan peluang untuk mendapatkan karyawan yang memiliki pengetahuan dan pengalaman kerja yang lebih baik.
- b. Kehilangan peluang untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja yang lebih baik dan pandangan lebih luas.

## 2. *External sources of candidate.*

Sumber *recruitment* eksternal didapatkan dari luar perusahaan melalui *online*, *job fair*, *advertising*, *agent recruitment*, *outsourcing*, *campus hiring*, *internship* dan *headhunter*.

- a. *Online* atau e-rekrutmen: Menarik karyawan baru dengan menggunakan internet atau melalui situs perusahaan
- b. *Job fair*: Promosi lowongan pekerjaan di suatu pameran dengan membuka *booth*.
- c. *Advertising*: Memasang iklan lowongan pekerjaan di media cetak, televisi, radio, atau internet.

- d. *Agent recruitment*: Menggunakan agen untuk mencari tenaga kerja sesuai dengan kriteria yang diinginkan.
- e. *Outsourcing*: Menggunakan tenaga kerja dari luar perusahaan untuk melakukan pekerjaan tertentu yang spesifik.
- f. *Campus hiring*: Memberikan tawaran lowongan pekerjaan di kampus.
- g. *Internship*: Memberikan kesempatan kepada seseorang untuk menjalani pelatihan kerja di perusahaan dengan kurun waktu tertentu yang singkat.
- h. *Headhunter*: Rekruter yang bertugas untuk mencari calon karyawan baru

Keuntungan dari sumber *recruitment* eksternal adalah:

- a. Peluang untuk mendapatkan kandidat yang memiliki pengetahuan dan pengalaman lebih baik.
- b. Peluang untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja lebih baik dan pandangan lebih luas.

Sedangkan kerugian dari sumber *recruitment* eksternal adalah:

- a. Membutuhkan biaya yang lebih tinggi dalam proses *selection* dari pelaksanaan wawancara dan tes.
- b. Risiko lebih tinggi dan loyalitas karyawan belum terlihat karena karyawan belum sepenuhnya mengenal perusahaan.

#### 2.4.6 *Selection*

Menurut Robbins dan Coulter (2018), *selection* merupakan proses pemilihan kandidat karyawan dengan melihat kualitas kerja yang paling baik. Sedangkan menurut Kinicki dan Williams (2009), *selection* adalah memilih dari kumpulan pelamar kerja

*Selection* merupakan tahap penting yang harus dilakukan ketika memilih kandidat karyawan baru. Dessler (2017) juga menjelaskan alasan pentingnya proses *selection* diantaranya:

1. *Performance*: Jika karyawan yang terpilih memiliki kemampuan yang bagus dan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan, maka performa perusahaan dapat meningkat. Sebaliknya jika karyawan yang terpilih memiliki kemampuan yang kurang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, maka dapat memberikan kerugian untuk perusahaan dan performa akan menurun.

2. *Cost*: Menggunakan cara dalam pemilihan karyawan yang tepat dan mempekerjakan karyawan sesuai kebutuhan dapat menurunkan biaya perusahaan.
3. *Legal obligations*: Mempekerjakan karyawan yang baik dapat menghindari perusahaan dari masalah yang menyangkut jalur hukum.

#### 2.4.7 Perangkat *Selection*

Dalam melakukan proses *selection*, terdapat beberapa perangkat yang harus digunakan. Kinicki dan Williams (2009) menjelaskan beberapa perangkat *selection* tersebut, di antaranya:

1. *Background information*.
  - a. *Application form*: Formulir berisi perusahaan yang dituju pelamar kerja. Hal ini dapat memberikan nilai tambah kepada pelamar kerja karena terlihat telah mengetahui garis besar perusahaan.
  - b. *Resume*: Lampiran *curriculum vitae* yang dibuat pelamar kerja digunakan *user* untuk mengetahui latar belakang pendidikan, rekam kerja dan juga keahlian atau kemampuan yang dimiliki pelamar kerja.
  - c. *Reference*: Surat referensi dari perusahaan tempat pelamar kerja bekerja sebelumnya, sebagai informasi bahwa pelamar kerja pernah bekerja di perusahaan tersebut dan penyebab berhenti kerja.
2. *Interviewing*.

Teknik yang dilakukan untuk mengenal kandidat karyawan baru lebih dalam. Proses *interview* dapat dilakukan dengan tatap muka secara langsung oleh *interviewee*, atau melalui media *online*, maupun tidak langsung seperti melalui *video conference*. Ada tiga jenis *interviewing* yaitu:

  - a. *Unstructured interview*: Jenis wawancara yang tidak terstruktur dimana setiap pertanyaan yang diajukan tidak disiapkan sebelumnya, melainkan berdasarkan *curriculum vitae* yang dibawa kandidat karyawan baru.
  - b. *Situational interview*: Pertanyaan berupa kasus untuk mengetahui tindakan yang akan diambil karyawan dalam suatu situasi.

- c. *Behavioral interview*: Pertanyaan seputar pengalaman dan hal yang telah dilakukan karyawan.
3. *Employment test*.
- Rangkaian tes atau ujian sebagai proses pengambilan keputusan dalam seleksi kerja. Terdapat tiga jenis dari *employment test* yaitu:
- a. *Ability test*: Mengukur kemampuan fisik, mental dan mekanik yang dimiliki oleh calon karyawan.
  - b. *Performance test*: Mengukur kinerja calon karyawan dalam menghadapi tugas yang diberikan.
  - c. *Personality test*: Mengukur kepribadian calon karyawan dalam kemampuan penyesuaian, sosialisasi dan kemandirian.

UMMN

UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA