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.

Perpustakaan Univeristas Multimedia Nusantara

BAB II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1 Profil Singkat Perusahaan

2.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Gambar 2. 1 Logo dan gedung PT Smart
Sumber : Smartfinance.co.id, 2021

PT Smart Multifinance adalah korporasi yang membidangi pembiayaan di Indonesia dan telah didirikan terhitung semenjak 2008. Mulanya perusahaan ini masih terfokus kepada usaha membiayai mobil serta motor guna bisa bersinergi serta memberikan dukungan terhadap penjualan otomotif dari group perusahaan serba mulia auto. Serba mulia auto adalah agen resmi dari Toyota di Kalimantan Timur, agen resmi Daihatsu di Kalimantan Timur serta Papua. Di samping itu, grup serba mulia mempunyai unit bisnis dealer Yamaha di pelosok Kalimantan Timur, main dealer Kawasaki untuk wilayah Kalimantan, dealer Chevrolet, hyundai di Jawa Timur. Sekarang PT smart multi finance semakin terfokus kepada kegiatan membiayai mobil serta motor yang menargetkan pengusaha UMKM serta pegawai melalui skema membiayai modal kerja serta multiguna. Dari masa kemasa korporasi berusaha melakukan peningkatan terhadap kinerja serta berupaya melayani dengan baik para konsumen melalui pengutamaan layanan yang "Cepat, Mudah, Aman dan Terpercaya". Korporasi pula memiliki berbagai cabang terbaru hingga penghujung 2016 serta sekarang sudah mempunyai 45 jaringan usaha yang terdapat di 14 provinsi di pelosok Indonesia dan hadir melalui tiga produk utamanya yakni pembiayaan multiguna, modal

kerja dan Syariah. Bagi produk pembiayaan multiguna adalah pembiayaan guna keperluan konsumtif misalnya dana pendidikan, dana kesehatan, dana pernikahan dan berbagai hal lainnya. Sementara produk pembiayaan modal kerja adalah pembiayaan bagi kebutuhan produktif misalnya dana modal usaha dana, dana untuk berinvestasi. Berikutnya pembiayaan syariah yakni pembiayaan Melalui penggunaan prinsip murabahah. Saat ini PT smart multi finance sudah berada di 51 titik yang terdapat di Indonesia serta cabang itu sendiri akan kian mengalami penambahan setiap tahun. Dibawah ini yang merupakan kelebihan dari PT smart multi finance dalam melakukan pelayanan terhadap semua masyarakat Indonesia di antaranya ialah pemrosesan yang tidak lama, bunga yang tidak terlalu berat, pelayanan yang baik, serta terbebas dari potongan admin di tiap pencairan.

2.1.2 Visi Perusahaan

Berpartisipasi dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat melalui peranannya selaku pihak yang menyediakan solusi finansial dengan melayani secara profesional.

2.1.3 Misi Perusahaan

1. Menjalankan bisnis disertai integritas yang tinggi, melalui metode pembangunan serta pembinaan tim yang paling baik hingga kemudian dapat berperan sebagai pihak yang menyediakan solusi finansial yang dapat dihandalkan.
2. Membuat iklim kerja yang disertai gairah serta bertanggungjawab hingga kemudian memacu seluruh pegawai memberikan kontribusinya secara konkrit pada capaian sasaran yang ditetapkan.
3. Menghasilkan output yang paling baik untuk seluruh stakeholder hingga kemudian terjalin relasi jangka panjang yang saling menghadirkan keuntungan.

2.1.4 Nilai-nilai Dasar Perusahaan

PT SMART Multi Finance (SMF) sekarang tengah melakukan transformasi guna menjadi korporasi yang memiliki integritas tinggi, mempunyai suasana kerja yang dipenuhi gairah, mempunyai kinerja yang terbaik pada upaya capaian suatu visi bersama. Karenanya diperlukan suatu pandangan hidup selaku panduan yang

mendasari tindakan yang bisa diterima oleh seluruh lapisan pada korporasi. Panduan dasar ini memiliki fungsi selaku pondasi untuk mendirikan bangunan perusahaan yang kuat dan titik pedoman ini mengalir pada tiap keputusan, regulasi serta aktivitas smart multi finance dari kantor pusat hingga ke berbagai cabang yang terdapat di wilayah tertentu. Seluruh stakeholder di smart multi finance yang berkewajiban guna menjamin bahwasanya panduan ini diinformasikan dengan lengkap pada pegawai agar dipatuhi serta dipegang pada saat melangsungkan aktivitasnya dalam keseharian.

Gambar 2. 2 Nilai Dasar Perusahaan
Sumber : Smartfinance.co.id, 2021

Seluruh stakeholder di PT smart multi finance berkewajiban dalam menjamin bahwa Sanya panduan ini diinformasikan dengan lengkap pada pegawai agar dipatuhi serta dipegang kuat pada saat melangsungkan aktivitasnya dalam keseharian. Nilai dasar ini mencakup lima huruf yakni JUARA, yang mana pemaparannya adalah sebagaimana berikut.

1. Jujur dan Disiplin

   Jujur adalah sikap seorang individu yang yang memiliki transparansi serta sesuai dengan kondisi yang sebenarnya pada saat berbicara ataupun bertingkah laku hingga kemudian tidak terdapat tindakan curang yang dilakukan. Sementara disiplin adalah perilaku patuh pada regulasi yang diberlakukan.

2. Utamakan Kerja sama Tim

   Iyalah sikap yang mana seorang individu tidak bersifat egois pada saat merampungkan tugasnya, akan tetapi perempuan tugas tersebut

dilangsungkan dengan bersamaan dengan tim sebagaimana dengan arahan yang diberikan. Niscaya tugas tersebut akan cepat selesai apabila dilangsungkan dengan kolektif.

3. Antusias

   Antusias bisa kita amati dari sikap seorang individu pada saat melangsungkan tugasnya, apabila seorang individu antusias pada pekerjaannya, dengan demikian individu itu sendiri akan menyelesaikannya dengan bersemangat serta bergairah, dengan sikap itu sendiri pekerjaan akan dirasa semakin mudah hingga kemudian akan kian efisien Padan durasi 1 mengerjakannya dan menghasilkan output yang sangat efektif.

4. Responsif untuk Kepuasan Pelanggan

   Konsumen adalah aset utama korporasi pada saat melangsungkan aktivitas bisnisnya, dengan demikian rasa puas dari konsumen pula merupakan faktor terpenting di PT smart multi finance

5. Aktif Melakukan Perbaikan

   Tiap individu pastinya akan memiliki kekeliruan, namun yang menjadi pertanyaan ialah Apakah individu tersebut akan melakukan perbaikan terhadap kekeliruannya serta berubah baik dari sebelumnya, ataupun justru membiarkan kekeliruan itu sendiri berlarut-larut dengan tidak adanya hasil apapun. Perbaikan mesti dilangsungkan dengan kontinyu sebab seluruh tugas seorang individu tidak akan dapat sempurna akan tetapi melalui penerapan perbaikan dengan demikian kinerja seorang individu di perusahaan tentunya akan terus mengalami peningkatan.

2.1.5 Produk Usaha PT S*mart Multi Finance*

Gambar 2. 3 Produk PT Smart

Sumber : smartfinance.co.id, 2021

PT Smart Multi Finance mempunyai dua kelompok produk yang disuguhkan pada pelanggan bagi kelangsungan aktivitas bisnisnya di perusahaan. Produk itu sendiri telah diatur dengan didasari oleh peraturan otoritas jasa keuangan (OJK), yaitu

1. Pembiayaan Multiguna

   Pembiayaan multiguna adalah salah satu sarana kredit dari PT smart multi finance guna melakukan pemenuhan terhadap beragam keperluan dari pelanggan yang sifatnya konsumtif misalnya ialah dana pendidikan, dana kesehatan serta dana pernikahan. Guna memakai sarana kredit ini pelanggan mesti memakai BPKB kendaraan mereka selaku jaminan. Adapun persyaratan yang mesti dipenuhi oleh pelanggan, yaitu fotocopy KTP suami dan istri, fotocopy kartu keluarga, fotocopy slip gaji, fotocopy rekening tabungan 3 bulan terakhir, fotocopy PBB, dan fotocopy STNK dan BPKB dari kendaraan yang dijaminkan.

2. Pembiayaan Modal Kerja

   PT Smart Multifinance juga mengeluarkan produk yakni pembiayaan bagi pelanggan yang memerlukan modal untuk usaha ataupun investasi yang dimilikinya yang sifatnya produktif. Guna memakai sarana kredit ini pelanggan mesti memakai BPKB kendaraan yang dimilikinya berupa mobil ataupun motor selaku jaminan. Adapun persyaratan yang mesti dipenuhi oleh pelanggan diantaranya ialah fotocopy KTP suami dan istri, fotocopy kartu keluarga, fotocopy slip gaji, fotocopy rekening tabungan 3 bulan terakhir, fotocopy PBB atau Akta beli atau Sertifikat rumah, fotocopy STNK, dan fotocopy BPKB.

2.1.6 Kegiatan Usaha PT Smart Multi Finance

Gambar 2. 4 Kegiatan Usaha PT Smart
Sumber : smartfinance.co.id, 2021

PT Smart Multi Finance mempunyai dua aktivitas utama guna menjalankan aktivitas bisnisnya yang terfokus kepada pembiayaan multiguna. Hal ini telah diatur dengan didasari oleh peraturan Otoritas Jasa Keuangan (OJK), yaitu :

1. PRIMA (pembiayaan ringan multiguna) R2

   PRIMA R2 ialah pembiayaan melalui anggunan unit kendaraan bermotor. Metode dalam membiayai PRIMA R2 ini memakai installment financing disertai sejumlah klasifikasi dengan didasari oleh kategori merek kendaraan bermotor contohnya kategori A yang mempunyai resell value yang lebih tinggi, yaitu Yamaha, Honda, dan Suzuki. Kategori B yang memiliki resell value yang lebih rendah, yaitu Kawasaki, Piaggio, Bajaj, TVS.

2. PRIMA (pembiayaan ringan multiguna) R4

   PRIMA R4 ialah pembiayaan melalui anggunan unit kendaraan mobil. Melalui pembiayaan PRIMA R4 ini pula memakai installment finance sing disertai sejumlah klasifikasi dengan didasari oleh eh kategori merk kendaraan mobil contohnya kategori B yang mempunyai resell value lebih tinggi, yaitu Toyota, Honda, dan Suzuki. Dan kategori B yang memiliki resell value lebih rendah, yaitu Isuzu, Nissan, Chevrolet.

2.1.7 Keunggulan Perusahaan

1. PT Smart Multi Finance iyalah korporasi yang menyediakan solusi finansial yang profesional serta dapat dihandalkan

2. PT Smart Multi Finance iyalah perusahaan pembiayaan yang telah terdata serta berada dibawah pengawasan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) hingga kemudian memiliki keamanan serta kredibilitas
3. PT Smart Multi Finance pola memberi 3 produk yang selaras dengan keperluan masyarakat Indonesia yakni pembiayaan multiguna, pembiayaan modal kerja serta pembiayaan syariah disertai syarat yang tidak sulit.
4. PT Smart Multi Finance mempunyai penghargaan dari Infobank yang menduduki posisi 5 besar perusahaan pembiayaanly.

2.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 2. 5 Struktur Organisasi PT Smart

Sumber : Data Pribadi 2021

2.3 Tinjauan Pustaka

2.3.1 Manajemen

Robbins dan Coulter (2016) mengatakan bahwa manajemen adalah proses melibatkan orang yang bertanggung jawab kedalam aktivitas pekerjaan untuk melakukan pengawasan dan koordinasi kepada orang lain agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan efektif dan efisien. Dalam hal ini, orang yang pantas untuk melibatkan diri serta melakukan mengawasi semua kinerja berjalan dengan baik

sehingga bisa selesai dengan efektif dan efisien adalah tanggung jawab seorang manajer dari suatu organisasi.

Menurut Kaehler dan Grundei (2019) selain mengatur sumber daya manusia dan sumber daya lainnya yang diperlukan organisasi, manajemen juga berarti melakukan serangkaian aktivitas pemasaran dan produksi dalam mengatur pasar untuk menarik konsumen.

2.3.2 Fungsi Manajemen

Menurut Robbins dan Coulter (2012) fungsi dari manajemen terbagi ke dalam 4 bagian yakni:

1. Planning, kegiatan untuk membuat tujuan, merancang suatu strategi, dan membentuk perencanaan koordinasi dalam segala aktivitas.
2. Organizing, kegiatan untuk mengatur tugas, karyawan, dan aspek lainnya agar pekerjaan dalam suatu organisasi terselesaikan.
3. Leading, kegiatan seorang pemimpin untuk memotivasi, membimbing, menjadi role model untuk bawahannya sehingga bekerja dengan maksimal dan memenuhi tujuan dari organisasi.
4. Controlling, kegiatan pengawasan untuk memastikan kinerja yang dilakukan perusahaan tetap sesuai dengan tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan sejak awal.

2.3.3 Human Resource Management

Menurut Schermerhorn (2017), manajemen sumber daya adalah tahapan yang mengikutsertakan perekrutan, mengembangkan skill pekerja serta mempertahankan pekerja yang mempunyai mutu agar tetap betah di organisasi guna mendukung visi misi perusahaan tercapai sesuai denganstrategi yang sudah disusun oleh organisasi. Maka dari itu, manajemen sumber daya adalah salah satu prioritas utama di perusahaan sebab SDM merupakan kunci penting bagi penentuan apakah perusahaan akan berhasil atau tidak.

Menurut Kinicki dan Williams (2013), human resource management adalah kegiatan menarik, membuat perencanaan, mengembangkan yang dilakukan oleh seorang manajer di suatu organisasi untuk membentuk karyawan seperti yang diharapkan dan mempertahankannya secara efektif.

Sedangkan menurut Dessler (2013) human resource management adalah sebuah proses untuk memperhatikan berbagai aspek seperti pelatihan, penilaian, pemberian kompensasi, hubungan antar pekerja, kesehatan, keamanan, dan keadilan dalam suatu organisasi. Jika manajemen sumber daya manusia dilaksanakan dengan optimal dengan demikian hal itu dapat meningkatkan performa kinerja dari pegawai sehingga lebih mudah untuk mencapai tujuan dari organisasi

2.3.4 Fungsi Human Resource Management

Dengan didasari oleh definisi berdasarkan pandangan para ahli tersebut bisa dikatakan bahwasanya manajemen sumber daya alam berfungsi sebagaimana di bawah ini :

1. Merekrut karyawan
2. Melakukan analisis pada karyawan agar dapat membuat perencanaan untuk menempatkan posisi yang tepat pada karyawan.
3. Memberikan orientasi dan pelatihan kepada karyawan baru.
4. Memberikan evaluasi dan kritik pada kinerja karyawan yang kurang memuaskan sehingga mereka bisa berkembang.
5. Mengatur serta memberikan kompensasi dan benefit dari perusahaan.
6. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga karyawan betah dan tidak mudah stress

2.3.5 Proses Human Resource Management

Dessler (2000) menyatakan bahwasannya manajemen sumber daya manusia yang strategis ialah mengajarkan SDM melalui peranan serta tujuan strategis pada

upaya peningkatan kinerja bisnis serta melakukan pengembangan budaya organisasi dan menumbuhkan inovasi serta fleksibilitas. Manajemen SDM mempunyai peranan, fungsi, tugas, serta tanggung jawab:

1. Menyiapkan penyeleksian tenaga kerja.

   Dalam menyiapkan ini dilangsungkan dengan merencanakan kebutuhan sumber daya manusia melalui penentuan sejumlah pekerjaan yang yang bisa saja muncul. Hal ini bisa dilangsungkan dengan memperkirakan pekerjaan yang membutuhkan lowongan, jumlah, waktu, serta berbagai hal lainnya. Dalam melakukan persiapan terdapat 2 faktor yang harus difokuskan yakni faktor internal misalnya jumlah keperluan pegawai baru, strukturisasi organisasi, jumlah departemen yang tersedia serta berbagai hal lainnya. Sedangkan faktor eksternal misalnya hukum ketenagakerjaan, keadaan pasar tenaga kerja serta berbagai hal lainnya.

2. Rekrutmen tenaga kerja.

   Rekrutmen merupakan tahapan dalam melakukan pencarian terhadap calon kandidat karyawan, pegawai, buruh, manajer maupun tenaga kerja terbaru dalam melakukan pemenuhan terhadap kebutuhan SDM suatu organisasi maupun korporasi.

3. Seleksi tenaga kerja.

   Seleksi tenaga kerja merupakan sebuah tahapan dalam penemuan tenaga kerja yang cocok dari banyaknya kandidat yang tersedia.

4. Pengembangan dan valuasi karyawan.

   Tenaga kerja yang bertugas dalam suatu organisasi mesti mahir dalam pekerjaannya yang ditugaskan serta tanggung jawabnya. Karenanya sumber daya manusia bertugas untuk membekali supaya tenaga kerja yang tersedia di organisasi bisa semakin memiliki penguasaan serta keahlian di bidang pekerjaannya tersendiri dan melakukan peningkatan terhadap kinerja yang tersedia. Maka dari itu proses mengembangkan serta mengevaluasi pegawai merupakan suatu hal yang amat penting untuk semua pegawai di tingkatan terendah ataupun tertinggi.

5. Memberikan kompensasi dan proteksi kepada karyawan.

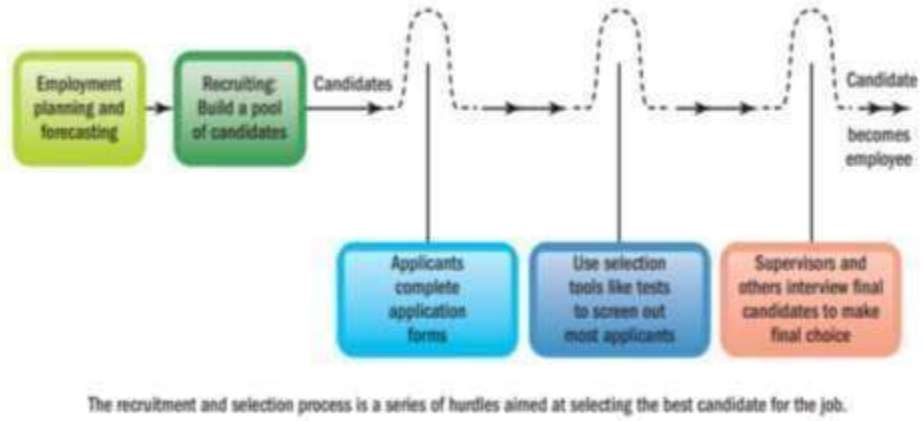
Kompensasi ialah imbalan terhadap kontribusi kerja karyawan dengan teratur dari organisasi maupun korporasi. Kompensasi harus diberikan dengan jumlah yang sesuai terkait dengan keadaan pasar tenaga kerja yang ada pada lingkungan eksternal. Kompensasi yang tidak memiliki kesesuaian akan menimbulkan permasalahan ketenagakerjaan kelak ataupun bisa merugikan organisasi atau korporasi. Perlindungan pula perlu diberi pada pekerja supaya pekerja selalu tenang dalam melakukan pekerjaannya dan bisa melakukan semua tugas nya dengan maksimal tanpa mengkhawatirkan sesuatu.

Dari sekian banyak proses yang ada di human resource management penulis terlibat ke dalam proses recruitment and selection di PT Smart Multi Finance.

2.3.6 Recruitment

Rekrutmen adalah proses menemukan atau menyeleksi dan mempekerjakan atau kandidat dengan kualifikasi terbaik dari dalam atau tahapan yang mana organisasi melakukan pencarian serta penarikan terhadap seseorang agar menduduki sebuah pekerjaan yang lowong (Anwar & Surarchith, 2015).

Sedangkan menurut Schermerhorn (2017) dalam bukunya, Recruitment adalah serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk sekumpulan kandidat yang memenuhi kualifikasi ke dalam satu organisasi. Kualifikasi merupakan kunci penting dalam definisi recruitment itu sendiri. Dalam bukunya, juga dijelaskan bahwa recruitment terbagi menjadi dua jenis, yaitu internal recruitment dan external recruitment. Internal recruitment adalah proses recruitment yang dilakukan dengan menarik kandidat melalui karyawan di dalam organisasi. Sedangkan external recruitment adalah proses recruitment yang dilakukan dengan menarik kandidat dari luar organisasi, tanpa bantuan karyawan di dalam organisasi.



Gambar 2. 6 Proses Recruitment
Sumber : Dessler, 2014

Dalam bukunya, Gary Dessler (2014) menjelaskan proses recruitment yang mencakup lima tahapan diantaranya ialah:

1. Employment planning and forecasting, ialah tahapan untuk penentuan posisi mana yang hendak diisi serta cara mengisi posisi tersebut.
2. Recruiting. Merupakan proses untuk menarik atau menemukan aplikan untuk mengisi posisi yang sedang dibutuhkan.
3. Have candidates complete application form. Tujuan dari proses ini adalah untuk mengetahui detail kandidat lebih lanjut, seperti pendidikan, pengalaman kerja sebelumnya, serta skill dan kompetensi yang dimiliki.
4. Use selection tools like test to screening candidate. Merupakan proses menyaring kandidat dengan menggunakan test yang bertujuan untuk mengetahui kemampuan teknikal kandidat yang melamar.
5. Having the supervisor interview candidate. Merupakan proses interview dengan user atau supervisor yang bertujuan untuk mendalami lagi profil kandidat dan menilai apakah kandidat tersebut cocok dengan posisi yang dibutuhkan, serta align atau tidak dengan budaya perusahaan.

2.3.7 Tujuan Recruitment

Rekrutmen bertujuan utama guna mencari individu yang melamar dan memiliki kualitas bagus. Proses rekrutmen mesti diperoleh pegawai yang memiliki kinerja terbaik serta tetap berada di korporasi hingga waktu yang sudah ditentukan disebut sebagaimana yang tertuang dalam perjanjian. (Hartoko M, 2016).

Baiq Setiani (2013) juga mengatakan bahwa tujuan utama tersebut yaitu guna memperoleh individu yang cocok untuk kedudukan yang diperlukan agar pelamar dapat bekerja dengan maksimal serta bisa mempertahankan dirinya di korporasi dalam jangka waktu panjang. Namun tahapan tujuan ini memakan banyak durasi dan biaya yang tidak sedikit, serta sangatlah terbuka dalam melangsungkan kekeliruan pada penentuan individu yang cocok. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja perusahaan dan orang tersebut dengan keefisienan, keproduktifan, serta bisa memberikan kerusakan moral kerja terhadap orang tersebut.

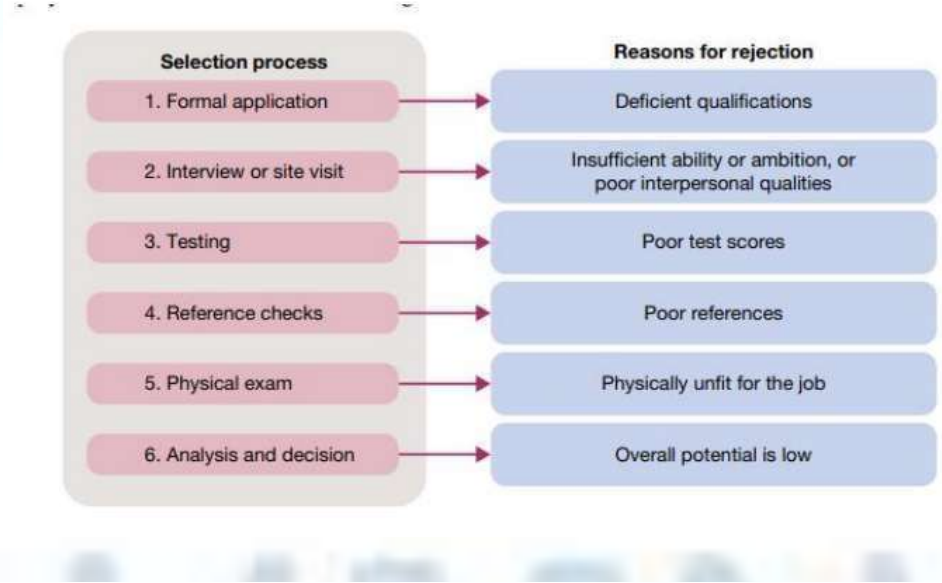
2.3.8 Selection

Dalam bukunya, Noe (2015) menjelaskan bahwa proses selection adalah proses dimana perusahaan menentukan siapa yang akan diterima untuk masuk ke dalam perusahaan dan siapa yang tidak. Raymond juga menjelaskan bahwa ada 5 kriteria dasar yang perlu diterapkan dalam setiap proses selection. Berikut adalah kelima faktor tersebut.

1. Reliability, yaitu tingkat konsistensi dari performa yang dihasilkan. Hal ini akan menghindari hasil yang memiliki random error.
2. Validity, yaitu mengukur apakah performa yang diukur relevan dengan pekerjaan yang dibutuhkan saat ini.
3. Generalizability, yaitu untuk memastikan bahwa proses seleksi dapat diterapkan ke semua kandidat, tidak spesifik hanya berdasarkan satu individu.
4. Utility, yaitu mengukur apakah data yang disediakan dalam proses seleksi benar terpakai dalam memilih personel untuk perusahaan.

5. Legality, yaitu memastikan bahwa seluruh proses sebagaimana dengan hukum serta ketetapan yang diberlakukan.

Dalam bukunya, Schermerhorn (2017) menjelaskan langkah-langkah dalam proses seleksi, serta alasan untuk menolak aplikan dalam proses seleksi tersebut. Dapat dilihat pada gambar 2.7 langkah-langkah dalam proses seleksi tersebut.



Gambar 2. 7 Proses Seleksi

Sumber : Schemerhorn, 2017

1. Formal Application, merupakan suatu form yang berisi latar belakang serta kualifikasi yang dimiliki oleh pelamar. Ketika kualifikasi yang tercantum di form tidak sesuai atau tidak memenuhi kebutuhan perusahaan, maka kandidat tidak akan lanjut ke tahap selanjutnya.
2. Interview or site visit, merupakan tahapan dimana kedua belah pihak (pelamar dan perusahaan) bisa saling lebih mengenal satu sama lain. Di tahap ini, biasanya kemampuan interpersonal kandidat juga akan terlihat. Ketika ada perbedaan visi, atau kemampuan interpersonal yang kurang memenuhi kualifikasi, maka kandidat bisa tidak lolos ke tahap selanjutnya.

3. Testing, merupakan tahapan lebih lanjut untuk mengukur kompetensi kandidat. Tes bisa berupa technical test yang berisi serangkaian study case untuk diselesaikan, atau beberapa tes umumnya dilakukan untuk mengetahui minat dan kepribadian kandidat. Hasil tes yang kurang baik, otomatis akan membuat kandidat tidak dapat melanjutkan proses.
4. References Check, merupakan proses pengecekan ke rekan kerja sebelumnya, atau atasan sebelumnya. Hal ini dilakukan untuk menggali informasi yang mungkin sebelumnya tidak tercantum. Jika tidak ada referensi positif, maka sangat memungkinkan untuk karyawan tidak dilanjutkan proses seleksinya.
5. Physical Exam, merupakan serangkaian proses untuk mengecek kondisi kesehatan atau kondisi fisik kandidat. Jika kandidat tidak memenuhi kualifikasi yang berlaku, maka kandidat tidak dapat melanjutkan ke proses berikutnya.
6. Analysis and Decision, biasa dilakukan oleh berbagai pihak, mulai dari HR sampai dengan supervisor untuk menganalisa lagi apakah si kandidat benar-benar sesuai untuk menempati posisi di perusahaan. Jika hasil analisa keseluruhan kurang cocok, maka kandidat akan berhenti di tahap ini. Sebaliknya, jika kandidat dirasa cocok maka kandidat tersebut akan diterima untuk bekerja

2.3.9 Selection Tools

Dalam bukunya, Kinicki dan William (2010) menyatakan bahwa ada tiga alat yang dapat digunakan dalam melaksanakan proses selection:

1. Background Information: Application Forms, Resumes & References
   Background information adalah tools yang berisi segala informasi atau keterangan dasar yang dimiliki kandidat, seperti pengalaman kerja, kewarganegaraan, data diri, pendidikan, dan sebagainya.
2. Interviewing: Unstructured, Situational & Behavioral Description
   Interview adalah hal yang paling sering digunakan untuk memilih kandidat dalam proses selection. Interview bisa dilakukan secara langsung atau tatap muka, melalui video conference, dan juga melalui internet atau

telephone interview. Hasil interview yang paling akurat biasa ketika dilakukan interview secara tatap muka, karena minimnya distraksi yang mungkin terjadi. Interview sendiri terbagi atas beberapa tipe, contohnya sebagai berikut:

a. Unstructured interview Merupakan jenis interview dengan menanyakan serangkaian pertanyaan yang tidak direncanakan atau disusun terlebih dahulu. Biasa interview ini dilakukan untuk pertanyaan yang bersifat menyelidiki sesuatu secara lebih dalam.
b. Structured interview Merupakan jenis interview terstruktur dengan menanyakan serangkaian pertanyaan kepada kandidat sesuai dengan susunan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam structured interview, terbagi lagi menjadi dua jenis yaitu: situational interview yaitu interview dengan menanyakan pertanyaan yang memposisikan kandidat dalam situasi yang sangat sulit atau mendesak. Biasanya, interviewer akan membandingkan jawaban kandidat dengan jawaban standar perusahaan. Yang kedua yaitu behavioral description interview yaitu interview dengan menanyakan pertanyaan yang menelaah lebih lanjut apa yang pernah dilakukan kandidat di masa lalu.

3. Employment Test : Ability, Personality, Performance, Integrity & Others Employment Test adalah suatu prosedur tes untuk mengukur performance atau physical-ability kandidat. Employment Test yang umum digunakan adalah sebagai berikut:
    a. Ability tests: ability tests digunakan untuk mengukur kemampuan fisik, kekuatan dan stamina, kemampuan mekanik, kemampuan mental, serta kemampuan rohani seseorang.
    b. Performance tests: performance tests atau skill test digunakan untuk mengukur bagaimana kandidat dapat melakukan suatu pekerjaan. Biasanya dilihat ketika kandidat melakukan sesuatu, sambil dievaluasi oleh reviewer.
    c. Personality tests: personality tests digunakan untuk mengukur bagaimana kepribadian atau karakteristik yang dimiliki seseorang

seperti mampu menyesuaikan diri, energi yang dimiliki, kebiasaan sosial, kebebasan serta kebutuhan dalam mencapai sesuatu.

d. Integrity tests: integrity tests ini digunakan untuk mengukur sikap dan pengalaman kandidat pelamar kerja yang berkaitan dengan kejujuran, keteguhan, sifat dapat dipercaya, serta perilaku pro- sosial. Biasanya integrity tests ini dilakukan dengan bertanya secara langsung mengenai pengalaman masa lalu yang berkaitan dengan etika dan integritas.

4. Other Test Merupakan daftar tes mengenai teknik pengujian kandidat dengan melakukan tes narkoba, polygraph (mendeteksi kebohongan), generic screening dan analisa tulisan tangan.