

BAB II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1 Profil Perusahaan

PT Trenologi adalah perusahaan yang didirikan pada tahun 2012 oleh kedua pendirinya yaitu Wellson Lo dan Johny Susanto. Pada tahun 2013 mereka mengeluarkan produk pertamanya yaitu Stockbit.com yang merupakan platform berbasis website yang membantu para investor untuk dapat mencari informasi, dan juga analisa pergerakan saham. Lewat Stockbit.com, perusahaan memiliki misi untuk membantu masyarakat Indonesia agar dapat mencapai tujuan-tujuan keuangan mereka dengan menyediakan platform pengelolaan keuangan dan investasi.



Gambar 2.1 Logo Stockbit

Sumber: www.google.co.id

Setelah berjalan 4 Tahun, PT. Trenologi Indonesia meluncurkan produk barunya yaitu Stockbit app yang berbasis *mobile*. Aplikasi Stockbit berbasis mobile memiliki beberapa keunggulan dibanding produk Stockbit.com yang mana berbasis *website*, dengan Stockbit *app* para investor dapat lebih mudah dalam mengakses Stockbit karena bisa diakses lewat ponsel genggam, dan Stockbit *app* memiliki fitur unggulan yaitu Stockbit *stream*, yang mana memungkinkan komunitas atau para pengguna Stockbit bisa saling berdiskusi. Selanjutnya pada tahun 2019, Stockbit mengumumkan bahwa mereka telah mendapatkan pendanaan jenis Seri A oleh East Ventures. Pendanaan ini diikuti oleh Convergence Ventures, FreakOut, dan beberapa angel investor terkemuka lainnya. Investor terdahulu seperti 500 Startups, Ideosource dan Braavos Ventures juga ikut berpartisipasi. Dana segar tersebut terbukti telah mempercepat misi Stockbit untuk mendemokratisasi investasi pasar modal di

Indonesia sampai saat ini (sumber: east.vc). Di tahun yang sama pula, Stockbit mengumumkan akuisisi mayoritas saham terhadap layanan *marketplace* reksadana online yaitu Bibit.



Gambar 2.2 Logo Bibit

Sumber: Google

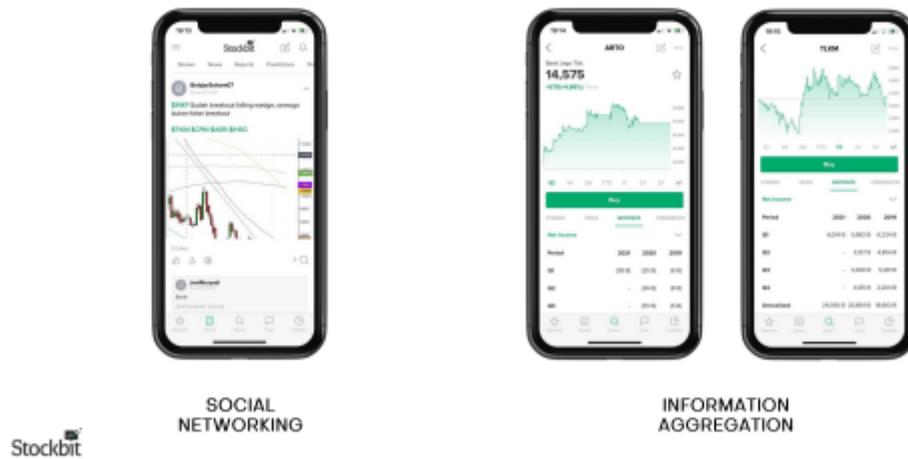
2.2 Produk Perusahaan

Sampai saat ini PT Trenologi Indonesia sudah memiliki 2 produk yaitu aplikasi Stockbit juga aplikasi Bibit yang keduanya berbasis *mobile*. Dibawah ini penulis akan menjabarkan kedua produk tersebut.

2.2.1 Stockbit

Stockbit didirikan oleh kedua pendirinya yang merupakan dua sahabat lama yaitu Wellson Lo dan Johny Susanto. Saat itu pada tahun 2012 Wellson dan Johny bertemu untuk bersama-sama menghabiskan semua uang tabungan mereka untuk membangun Stockbit. Stockbit merupakan platform analisis saham untuk para *trader* dan para investor saham di Indonesia. Stockbit membuat gebrakan baru dengan membuat revolusi tentang cara para investor di Indonesia melakukan riset dan analisis di pasar saham. Dengan Stockbit, mereka dapat menyimpan semua analisis secara daring, juga bisa berinvestasi dimana saja. Stockbit adalah aplikasi pertama dan satu-satunya di Asia Tenggara yang memadukan forum diskusi dan juga pusat informasi dalam satu aplikasi. Di Stockbit, para investor dapat berdiskusi dan mengeluarkan pendapat mereka masing-masing yang konsepnya hampir sama seperti aplikasi facebook dan twitter.

STOCKBIT is the only app in Southeast Asia that combines SOCIAL NETWORKING AND INFORMATION AGGREGATION



Gambar 2.3 Fitur Stockbit

(sumber: file presentasi *onboarding* perusahaan)

Sampai bulan November 2021, tercatat bahwa sudah ada lebih dari 1 juta pengguna yang telah mengunduh aplikasi Stockbit di ponsel pintar mereka.

2.2.2 Bibit

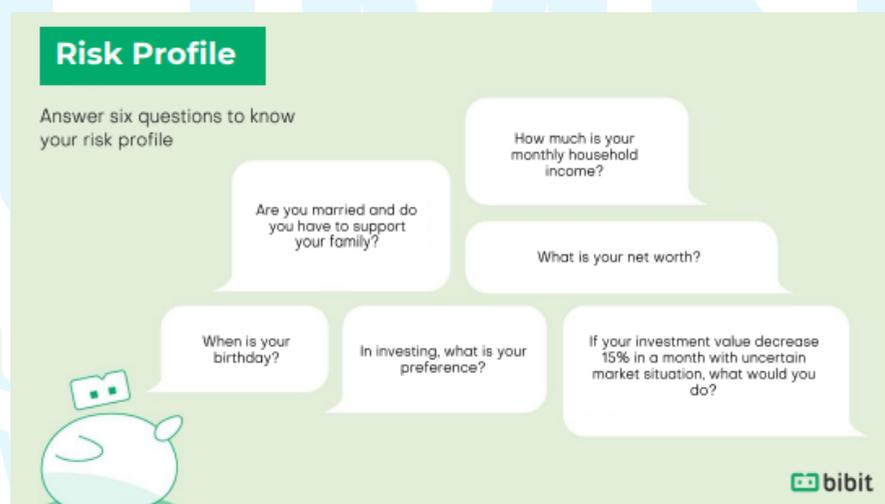
Selain Stockbit, PT. Trenologi Indonesia juga memiliki produk lainnya yaitu Bibit. Bibit merupakan hasil akuisisi PT. Trenologi Indonesia terhadap PT Bibit Tumbuh Bersama pada tahun 2019. Aplikasi Bibit adalah platform yang menyediakan portal jual beli produk investasi reksadana secara daring dari banyak perusahaan manajer investasi. Satu tahun sebelumnya yaitu tahun 2018, Bibit telah mengantongi ijin dari OJK sebagai aden penjual reksadana. Aplikasi Bibit didirikan oleh Juvenco Pelupessy, William Anwar, Hendy Djuarto, dan Harry Dinata. Bibit juga didukung oleh angel investor Christopher Angkasa untuk operasional awalnya.



Gambar 2.4 Aplikasi Bibit

(Sumber: Google)

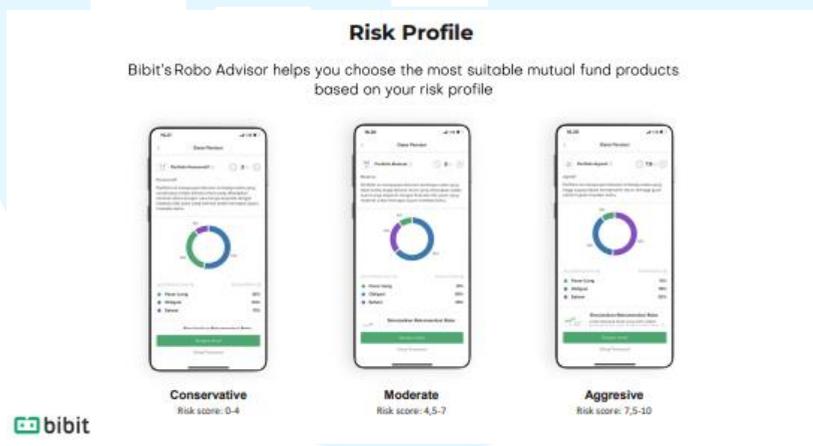
Bibit telah bekerjasama dengan banyak perusahaan investasi ternama seperti Manulife Investment Management, Trimegah Asset Management, Sucor Asset Management, dan lebih dari 10 perusahaan ternama lainnya. Salah satu keunggulan utama aplikasi Bibit dibanding dari aplikasi investasi lainnya adalah fitur *Robo Advisor*-nya yang dapat membantu merancang portfolio investasi reksadana yang optimal berdasarkan umur, profil resiko, dan tujuan investasi si investor.



Gambar 2.5 Pertanyaan-pertanyaan Robo Advisor

(sumber: file onboarding perusahaan)

Cara kerja robo advisor itu sendiri untuk menentukan profil resiko si investor adalah dengan melemparkan 6 pertanyaan kepada si investor, keenam pertanyaan itu lah yang akan digunakan oleh robo advisor untuk menghitung profil resiko si investor juga memberi saran alokasi yang terbaik sesuai dengan profil resiko di investor.



Gambar 2.6 3 Tipe profil resiko investor

(Sumber: file onboarding perusahaan)

Menurut data perusahaan per Juni 2021, aplikasi Bibit telah diunduh sebanyak 4.5 juta kali lebih dan penggunaanya tersebar di seluruh Indonesia, lebih dari 450 kota, dan 90% penggunaanya adalah mereka yang berusia dibawah 30 tahun.



Gambar 2.7 Data terkini aplikasi Bibit

(sumber: file onboarding perusahaan)

2.3 Visi dan Misi Perusahaan

2.3.1 Visi PT. Trenologi Indonesia

PT. Trenologi Indonesia memiliki visi untuk memberikan semua orang kesempatan yang sama untuk berinvestasi dengan cara yang benar dan memiliki masa depan yang lebih baik melalui itu.

2.3.2 Misi PT. Trenologi Indonesia

Misi PT. Trenologi Indonesia agar dapat mewujudkan visi perusahaan adalah dengan:

- a. Membantu para investor pemula untuk memulai investasi dengan mudah lewat Stockbit dan Bibit.
- b. Menjadi aplikasi yang aman dan nyaman, yang dikembangkan dengan dasar teknologi dan kreatifitas.

2.4 Budaya dan Nilai PT. Trenologi Indonesia

1. *Continuous Improvement*

PT Trenologi Indonesia ingin menjadi perusahaan yang tak kenal lelah dalam hal inovasi, perusahaan akan terus berusaha untuk menemukan inovasi baru dan kreatifitas baru. Nilai ini juga diterapkan kepada para pekerjanya dimana para pekerja selalu diberi kebebasan untuk dapat berpendapat, memberi masukan dan juga didorong untuk terus berkembang baik dalam tim maupun secara individu. Kami tidak takut membuat kesalahan, melainkan, kami belajar dari mereka, melakukan perubahan dan menjadi lebih baik. Kami berpikiran terbuka, kami suka berdiskusi dan memperdebatkan pikiran, ide, dan rencana untuk memperluas keyakinan dan pendekatan kami. Kita mulai dari common sense, logika, feedback, dan retrospektif supaya kita dapat berkembang dan lebih baik lagi.

2. *Take Ownership*

Melalui nilai ini perusahaan memberikan kebebasan kepada setiap individu dalam perusahaan untuk secara aktif ambil andil dalam kegiatan perusahaan. Nilai ini memberikan keleluasaan bagi para individu untuk mengembangkan dirinya selama bekerja di PT. Trenologi Indonesia. Kami bersemangat terhadap perusahaan dan keberhasilannya. Kami berkomitmen untuk pelanggan kami, tim kami, dan satu sama lain. Kami mengambil inisiatif dengan integritas dan keberanian untuk menjadikan perusahaan kami lebih baik. Kami bertanggung jawab atas pekerjaan kami dan beserta hasilnya.

3. *Customer Obsession*

Perusahaan ini membentuk Stockbit dan Bibit adalah atas dasar ingin “membantu” para investor. Perusahaan ini dibentuk untuk menjawab masalah atau kesulitan yang dirasakan oleh para investor pemula di Indonesia dan seterusnya akan begitu. Perusahaan memiliki obsesi yang besar untuk terus memberikan yang terbaik bagi para penggunanya. Kami bersemangat untuk memecahkan masalah para pelanggan kami dan kami membangun solusi untuk

mereka. Kami berusaha untuk memahami pelanggan kami dan menjadikan pengalaman mereka lebih baik.

4. *Creativity & Innovation*

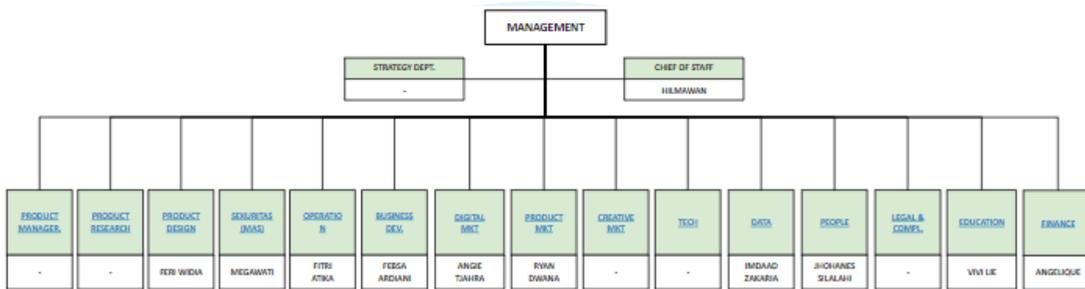
Sebagai perusahaan yang masih dibawah 10 tahun, PT. Trenologi Indonesia masih memiliki banyak ruang untuk berkembang, dan untuk mencapai itu diperlukan kreatifitas dan inovasi. PT Trenologi Indonesia selalu mendorong para karyawannya untuk membebaskan kreatifitas agar dapat memberikan juga inovasi yang baik bagi tim nya maupun perusahaan. Kami selalu mencari cara kreatif untuk menyelesaikan masalah. *Think differently* - kami percaya di tempat kerja semua individu aman untuk mencoba hal-hal baru. Kami mengambil risiko secara cerdas. Kami perlu memastikan bisnis tetap kompetitif di pasar yang terus berubah

5. *Team Collaborations*

Kesalahan adalah guru terbaik. Perusahaan menganggap belajar dari kesalahan tersebut adalah cara yang terbaik untuk menjadi lebih baik dari yang sebelumnya. Hal tersebut dapat dicapai dengan diskusi dan debat yang dilakukan dengan pikiran terbuka sehingga para individu dapat menjadi satu tujuan untuk mengembangkan kualitas untuk masa depan. Kami bekerja sama untuk membawa semangat & keahlian kami dengan membangun hubungan yang berdasarkan pada kerjasama dan visi bersama. Kami bekerja sama dengan seluruh tim dalam membuat keputusan dan mengambil tindakan berdasarkan apa yang terbaik bagi perusahaan sebagai produk dan pelanggan. Kami berkomunikasi dengan jujur, transparan, dan langsung. Kami secara terbuka berkolaborasi untuk bekerja menuju tujuan bersama.

2.5 Struktur Organisasi

2.5.1 Struktur Organisasi Perusahaan



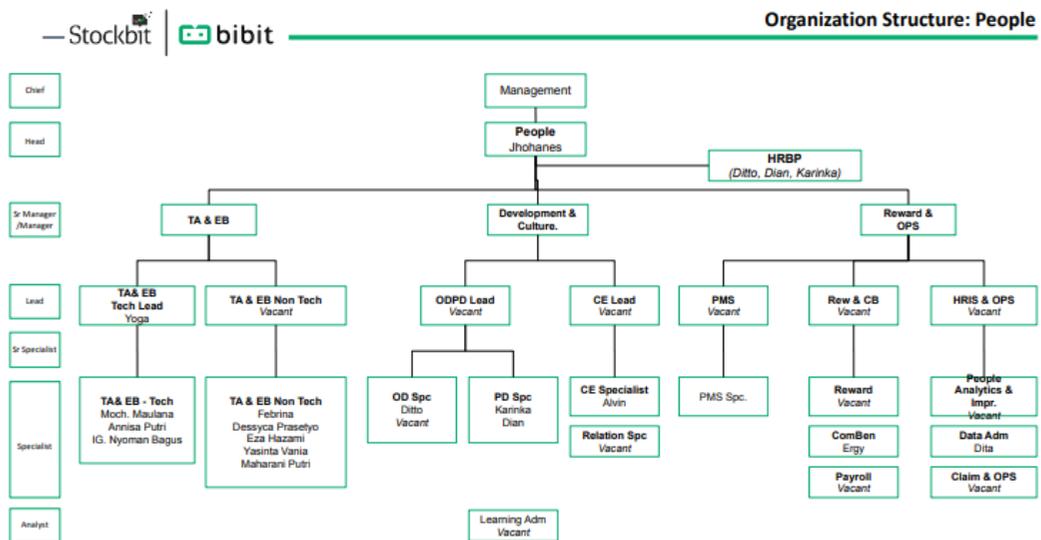
Gambar 2.8 Struktur Organisasi PT. Trenologi Indonesia

(Sumber: data perusahaan)

2.5.2 Struktur Divisi *People*

Berikut adalah struktur organisasi divisi *People* yang ada di PT.

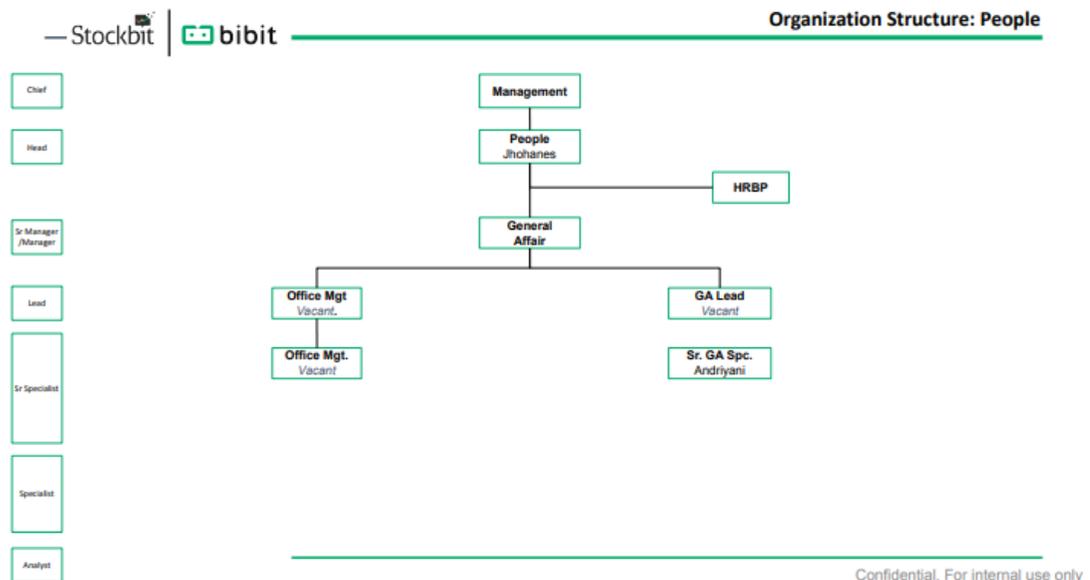
Trenologi Indonesia beserta nama staff yang berlaku:



Confidential. For internal use only

Gambar 2.9 Struktur Divisi People PT. Trenologi Indonesia

(Sumber: data perusahaan)



Gambar 2.10 Struktur Divisi People PT. Trenologi Indonesia (lanjutan)

(Sumber: data perusahaan)

Divisi *People* PT. Trenologi Indonesia terbagi kedalam 4 bagian yang lebih kecil yaitu TA&EM (*Talent Acquisition & Employer Branding*), *Development & Culture*, *Reward & OPS*, dan *General Affair*. Setiap bagian memiliki fungsi yang berbeda-beda Divisi TA&EB berfungsi untuk proses perekrutan dan juga mengelola *branding* perusahaan bagi calon pelamar. Divisi *Development & Culture* berfungsi sebagai fondasi organisasi, memastikan bahwa setiap individu di PT. Trenologi Indonesia menghidupi ke-5 nilai perusahaan dalam kegiatan bekerjanya. Divisi *Reward dan OPS* berfungsi dalam menangani benefit, *reimbursement*, dan juga administrasi. Sedangkan Divisi *General Affair* adalah divisi baru yang mau dikembangkan, untuk saat ini belum ada individu yang menempati posisi yang ada karena masih dalam proses pencarian rekrutmen. Oleh karena keterbatasan penulis sebagai pekerja magang, penulis hanya akan membahas divisi yang ditempati oleh penulis yaitu Divisi *Talent Acquisition & Employer Branding* yang dikelompokkan lagi kedalam sub-divisi *Non-Tech*. Divisi *Talent*

Acquisition & Employer Branding: Non-Tech bertanggung jawab untuk melakukan perekrutan untuk mengisi posisi yang kosong dalam perusahaan khususnya posisi yang tergolong di golongan *Non-Tech*. Adapun posisi-posisi tersebut seperti *Finance, Marketing, Creative, Operation* dan lainnya. Divisi ini memegang peran yang sangat penting karena menjadi gerbang pertama untuk memilah calon pegawai yang akan bergabung bersama PT. Trenologi Indonesia. Divisi ini lah yang akan pertama kali memutuskan apakah seorang pelamar tersebut cocok untuk bergabung dengan perusahaan atau tidak.

2.6 Landasan Teori

2.6.1 Investasi

2.6.1.1 Pengertian Investasi

Menurut Hartono (2017) Investasi adalah penundaan konsumsi sekarang untuk dimasukkan ke aktiva produktif selama periode waktu yang tertentu. Lalu Tandelin (2017:2) berpendapat bahwa investasi adalah suatu komitmen atas sejumlah dana atau sumber daya lainnya yang dilakukan pada saat ini, dengan tujuan untuk mendapatkan sejumlah keuntungan di masa yang akan datang. Berdasarkan kedua pengertian ahli diatas penulis menyimpulkan bahwa investasi adalah kegiatan penanaman aset atau dana untuk jangka waktu tertentu dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan dimasa yang akan datang demi memperoleh imbal balik yang lebih besar.

2.6.1.2 Jenis Investasi

Menurut Dewi dan Vijaya (2018:3), investasi dapat dibagi menjadi 4 jenis, yaitu:

a. Investasi kekayaan rill

Investasi kekayaan rill adalah investasi pada aset yang nampak atau dapat dilihat dan nyata misalnya property, dan tanah.

b. Investasi kekayaan pribadi yang tampak

Investasi yang termasuk kedalam jenis ini adalah barang pribadi seperti perhiasan, berlian, emas, dan barang antic.

c. Investasi keuangan

Investasi jenis ini memiliki contoh seperti deposito, saham, dan obligasi.

d. Investasi komoditas

Investasi pada komoditas barang seperti kopi, dan kelapa sawit.

2.6.1.3 Tujuan Investasi

Menurut Tandelilin (2017:8) ada beberapa alasan mengapa seseorang melakukan investasi, antara lain:

1. Untuk memperoleh taraf hidup yang lebih baik pada masa yang akan datang. Seseorang harus ijak dalam merencanakan masa depannya. Dengan merencanakan masa depannya dan keinginan untuk memperbaiki taraf hidupnya maka setidaknya ia akan berusaha untuk mempertahankan atau justru meningkatkan pendapatannya pada saat ini.
2. Mengurangi tekanan inflasi. Investasi dapat membantu investor untuk menghindari atau mengurangi resiko penurunan nilai kekayaan akibat adanya pengaruh tekanan inflasi.
3. Adanya dorongan untuk menghemat pajak. Beberapa Negara sudah melakukan kebijakan untuk mendorong tumbuhnya investasi di masyarakat dengan melalui pemberian fasilitas perpajakan kepada masyarakat yang melakukan investasi diberbagai bidang usaha tertentu.

2.6.2 Saham

2.6.2.1 Pengertian Saham

Menurut Mohamad Samsul (2015:59) saham adalah tanda bukti kepemilikan dari sebuah perusahaan. Seorang pemilik saham disebut juga

sebagai pemegang saham (*shareholder* atau *stockholder*). Bukti bahwa seseorang dapat dianggap sebagai pemegang saham apabila seseorang tersebut tercatat sebagai pemegang saham dalam buku yang disebut daftar pemegang saham. Berdasarkan pengertian ahli yang dijabarkan diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa saham merupakan surat bukti tanda kepemilikan terhadap suatu perusahaan yang didalamnya sudah tertera nilai nominal, nama perusahaan serta hak dan kewajiban setiap pemegangnya.

2.6.2.2 Jenis Saham

Menurut Samsul (2015:59) saham dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu:

1. Saham biasa (*Common Stock*)

Jenis saham ini adalah saham yang pemegangnya akan menerima laba setelah bagian laba saham preferen dibayarkan. Apabila perusahaan tersebut bangkrut, pemegang saham biasa yang akan menerima kerugian terlebih dahulu dan perhitungan indeks harga saham didasarkan pada harga saham biasa.

2. Saham preferen (*Preffered Stock*)

Jenis saham ini adalah saham yang pemegangnya memiliki hak lebih dahulu untuk menerima laba dan memiliki hak laba kumulatif. Hak kumulatif disini maksudnya adalah hak laba yang laba yang tidak didapatkan pada suatu tahun yang mengalami kerugian akan dibayarkan dan diakumulasikan di tahun yang mengalami keuntungan sehingga pemilik laba preferen akan mendapatkan laba dua kali di tahun tersebut. Semua hak istimewa ini didapatkan oleh pemegang saham preferen karena mereka memasok dana sewaktu perusahaan mengalami kesulitan dalam keuangan.

2.6.3 Reksa Dana

2.6.3.1 Pengertian Reksa Dana

Menurut Tandelilin (2010) Reksadana (mutual fund) adalah sertifikat yang menjelaskan bahwa pemiliknya menitipkan sejumlah dana kepada perusahaan reksadana, untuk digunakan sebagai modal berinvestasi baik di pasar modal maupun di pasar uang.

2.6.3.2 Jenis Reksa Dana

Menurut Tandelilin (2010) reksadana dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

I. Reksadana tertutup (close-ended)

Pada reksadana tertutup, jika dana yang dihimpun sudah mencapai pada titik angka tertentu maka reksadana itu akan segera ditutup. Sehingga investor tidak dapat menarik kembali dana yang diinvestasikan.

II. Reksadana terbuka (open-ended)

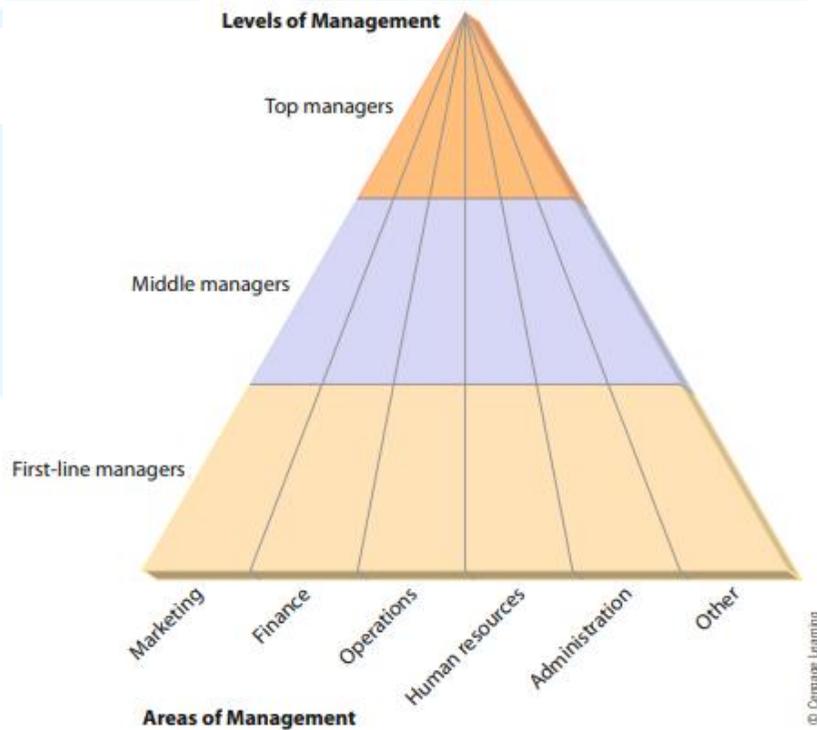
Berbeda dengan reksadana tertutup, pada reksadana terbuka, investor dimungkinkan untuk meng-investasikan dananya dan/atau menarik dananya selama reksadana itu masih aktif. Sehingga, investor bisa menjual kembali reksadana yang telah dibeli atau perusahaan reksadana dapat membeli kembali reksadana yang telah dijual.

2.6.4 Manajemen

Menurut Ricky W. Griffin (2021) dalam bukunya ia mengatakan bahwa manajemen bisa didefinisikan sebagai sekumpulan aktifitas (yang didalamnya ada perencanaan dan pembuatan keputusan, pengelolaan organisasi, kepemimpinan, dan control) yang mengatur segala sumber daya di sebuah organisasi (sumber daya manusia, keuangan, dan informasi) dengan tujuan untuk mencapai tujuan sebuah organisasi tersebut dengan cara yang efektif dan efisien. Sedangkan manajer adalah seseorang yang bertanggung jawab untuk mengelola proses tersebut.

2.6.4.1 Jenis Manajer

Dalam bukunya, “Fundamentals of Management” Ricky W. Griffin menulis bahwa ada 3 jenis atau level manajer berdasarkan level dan area cakupan tanggung jawabnya, yaitu *top managers*, *middle managers*, dan *first-line managers*.



Gambar 2.11 Jenis manajer berdasarkan level dan area

(sumber: Buku *Fundamentals of Management* (2021) dari Ricky W. Griffin)

- I. *Top Managers*: adalah mereka yang membuat tujuan sebuah organisasi, strategi organisasi, dan mengelola kebijakan dalam perusahaan. Mereka juga menjadi representasi sebuah organisasi atau perusahaan kepada lingkungan eksternal perusahaan. Mereka yang bertemu dengan pemerintah, eksekutif dari perusahaan lain dan lainnya.
- II. *Middle Managers*: adalah mereka yang bertanggung jawab untuk mengimplementasikan kebijakan dan strategi yang sudah ditentukan oleh level top manager, juga melakukan supervise juga mengkoordinasikan semua aktifitas level manajer yang lebih inferior.

- III. *First-line Managers*: adalah mereka yang melakukan supervise dan koordinasi aktifitas para karyawan. Biasanya mereka disebut *supervisor*, koordinator, dan *office manager*.

2.6.5 Manajemen Sumber Daya Manusia

Definisi penulis tentang Manajemen Sumber Daya Manusia mengacu pada definisi dari Boselie (2014) yang menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia melibatkan keputusan manajemen terkait dengan kebijakan dan praktik yang bersama-sama membentuk hubungan kerja yang bertujuan untuk mencapai tujuan tertentu dari sebuah organisasi.

2.6.5.1 Rekrutmen

Setelah sebuah organisasi memiliki gagasan tentang kebutuhan sumber daya manusia di masa depan, maka tahapan selanjutnya adalah melakukan perekrutan karyawan baru. Menurut Ricky W. Griffin (2021) dalam bukunya ia mengatakan bahwa perekrutan adalah proses menarik sumber daya manusia yang berkualitas untuk mengisi posisi yang terbuka dalam perusahaan. Perekrutan bisa dilakukan dengan dua cara, yaitu:

- I. Perekrutan Internal

Jenis perekrutan ini maksudnya pihak rekruter melakukan analisa terhadap karyawan aktif sebuah perusahaan tentang kepantasannya untuk mengisi posisi yang sedang kosong tersebut.

- II. Perekrutan Eksternal

Perekrutan eksternal adalah melakukan proses rekrutmen dengan berusaha untuk menarik kandidat diluar perusahaan untuk mengisi posisi yang kosong tersebut.

2.6.5.2 Proses Rekrutmen

Menurut Khan & Abdullah (2019) proses rekrutmen meliputi memeriksa kebutuhan pekerjaan, menarik kandidat yang tepat untuk pekerjaan tersebut, menyaring dan memilah kandidat, mengurus kontrak, dan mengkoordinasikan karyawan baru dengan karyawan lama. Menurut Abdullah & Abdul Rahman (2015) dalam proses rekrutmen tradisional, seorang kandidat akan melalui 4 tahapan proses rekrutmen, yaitu

- 1) Tahap pertama adalah menentukan posisi apa yang sedang dibuka. Penentuan posisi ini harus dilakukan dengan jelas agar perusahaan tau tipe kandidat yang seperti apa yang layak untuk mengisi posisi tersebut.
- 2) Tahap kedua setelah menentukan posisi nya adalah menentukan deskripsi pekerjaan dan spesifikasinya. Dalam deskripsi pekerjaan, harus dijelaskan mengenai posisi apa yang sedang dibuka tersebut. Sedangkan dalam spesifikasi harus dijelaskan tentang pengalaman apa yang harus dimiliki oleh kandidat yang ingin mengisi posisi tersebut.
- 3) Tahap ketiga adalah membuat daftar yang berisi kandidat yang terpilih, menyaring kandidat, kembali menganalisa tentang kebutuhan posisi tersebut, semua ini dilakukan agar dapat mengetahui kandidat yang layak untuk mengisi posisi tersebut.
- 4) Tahap terakhir adalah pemilihan cara yang paling tepat untuk berkomunikasi, ini adalah tahap yang paling penting karena ketika kandidat melamar posisi ini, seperti sebuah organisasi, perusahaan harus membuat kandidat merasa percaya diri dan nyaman.

2.6.5.3 Seleksi Kandidat

Setelah proses rekrutmen telah berhasil menarik sekelompok pelamar, langkah selanjutnya adalah memilih siapa yang akan dipekerjakan. Tujuan dari proses seleksi kandidat adalah untuk mengumpulkan dari informasi pelamar yang berguna untuk memprediksi keberhasilan pekerjaan mereka dan juga untuk mempekerjakan kandidat yang memiliki kemungkinan paling besar

untuk berhasil. Proses ini disebut juga *validation*. Menurut Ricky W. Griffin (2021) dalam bukunya, *validation* terdapat 4 cara yang bisa diterapkan, yaitu:

1) Formulir lamaran kosong

Langkah pertama dalam seleksi umumnya dengan meminta kandidat untuk mengisi formulir aplikasi kosong (aplikasi kosong). Aplikasi kosong adalah cara yang efisien untuk mengumpulkan informasi tentang riwayat pekerjaan pelamar sebelumnya, latar belakang pendidikan, dan informasi lainnya.

2) Tes

Tes yang dimaksud disini bermacam-macam, misalnya tes kemampuan, keterampilan, bakat, atau pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan tertentu, biasanya cara ini merupakan prediktor terbaik untuk mengukur kemungkinan keberhasilan pekerjaan si kandidat tersebut, meskipun tes kecerdasan umum atau kepribadian kadang-kadang berguna. Selain divalidasi, tes harus diberikan dan dinilai secara konsisten

3) Pusat penilaian

Pusat penilaian adalah metode populer yang digunakan untuk memilih manajer dan sangat baik untuk memilih karyawan yang ingin dipromosikan. Umumnya proses ini berlangsung dua sampai tiga hari, dengan kelompok 6 sampai 12 orang berpartisipasi dalam berbagai latihan manajerial.

4) Teknik lainnya

Selain ketiga cara diatas, organisasi juga bisa menggunakan teknik lainnya tergantung pada kebutuhan. Tidak jarang kita menemukan beberapa perusahaan yang memasukan tes fisik kepada kandidatnya, tes obat-obatan terlarang, dan lainnya.