

BAB II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1 Profil Perusahaan

2.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

BFI Finance merupakan salah satu pelopor perusahaan pembiayaan di Indonesia. Produk dari BFI Finance diantaranya adalah pembiayaan mobil, motor, alat berat, truk, mesin-mesin, serta pembiayaan rumah/ruko. Selain itu juga terdapat produk pembiayaan lainnya seperti pembiayaan syariah, pembiayaan pendidikan, dan pembiayaan wisata. BFI Finance telah berdiri lebih dari 40 tahun di Indonesia.

Pada tahun 1982, perusahaan didirikan dengan nama PT Manufacturers Hanover Leasing Indonesia. Mereka juga memperoleh izin usaha dalam bidang usaha lembaga pembiayaan (leasing). Tahun 1986, perusahaan diakuisisi oleh PT Bank Umum Nasional dan Essompark Ltd., Hong Kong, kemudian nama perusahaan berubah menjadi PT Bunas Intitama Leasing Indonesia. Tahun 1990, perusahaan memperoleh izin operasi untuk menjalankan bisnis multifinance. Pada tahun yang sama, perusahaan mulai *Go Public* di Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya (sekarang Bursa Efek Indonesia atau "BEI") dengan kode saham BFIN. Kemudian status dan nama perusahaan berubah menjadi PT Bunas Finance Indonesia, Tbk. Tahun 2001, perusahaan menyelesaikan restrukturisasi keuangan yang menyebabkan perubahan pemegang saham mayoritas. Pada tahun yang sama, perusahaan resmi mengubah nama perusahaan menjadi PT BFI Finance Indonesia, Tbk. Tahun 2011, Trinugraha Capital & Co SCA menjadi pemegang saham mayoritas sebesar 44,95%.

PT BFI Finance Indonesia Tbk memiliki lebih dari 250 kantor cabang dan 45 gerai yang tersebar di seluruh Indonesia dan didukung lebih dari 9.000 karyawannya.

KITA HADIR DI SELURUH INDONESIA



Sumber: Data Perusahaan (2022)

Gambar 2.1 Kantor Cabang dan Gerai BFI Finance di Seluruh Indonesia

Dibawah ini merupakan Head Office PT BFI Finance Indonesia Tbk yang terletak di daerah BSD, Tangerang Selatan.



Sumber: bfi.co.id (2022)

Gambar 2.2 Head Office PT BFI Finance Indonesia Tbk

Pada tahun 2017, perusahaan BFI mendirikan entitas anak Perusahaan bernama PT Finansial Integrasi Teknologi (FIT), yang bergerak di bidang layanan pinjaman online atau sering disebut dengan *peer-to-peer lending*. Tahun 2020, PT Finansial Integrasi Teknologi memperoleh izin usaha OJK untuk *platform* www.pinjammodal.id hingga tanpa batas waktu tertentu. Pada tahun yang sama BFI menjadi perusahaan pembiayaan dengan area cakupan terluas dan struktur modal terkuat di Indonesia. Dibawah ini merupakan logo perusahaan dari PT Finansial Integrasi Teknologi.



Sumber: <https://glints.com/id/> (2022)

Gambar 2.3 Logo Perusahaan PT Finansial Integrasi Teknologi

PT Finansial Integrasi Teknologi didirikan pada tahun 2017 di tengah tren permintaan produk keuangan berbasis teknologi yang mudah diakses oleh seluruh masyarakat di Indonesia. Hingga kini Pinjam Modal terus bergerak maju untuk memberikan pelayanan keuangan terutama bagi para UMKM offline maupun online dan juga para pengusaha yang membutuhkan pembiayaan di sektor produktif.

Dalam waktu kurang dari dua tahun sejak didirikan, Pinjam Modal telah muncul menjadi salah satu fintech P2P Lending terpercaya di Indonesia. Dengan memaksimalkan teknologi digital terbaru dan teraman, memungkinkan seluruh penggunanya dapat merasakan pengalaman yang baik selama menggunakan layanan fintech kami.

Melalui kemitraan dengan nama-nama terkemuka dan pemain baru dalam ekosistem, Pinjam Modal menjangkau pasar yang semakin besar di seluruh saluran, dari segmen B2C hingga B2B dan B2B2C, sehingga mendukung visi Pemerintah Indonesia tentang masyarakat yang adil dan merata melalui inklusi keuangan yang diberdayakan secara digital.

Berikut merupakan beberapa penghargaan yang didapatkan oleh PT BFI Finance Indonesia Tbk selama tahun 2021, antara lain:



Sumber: bfi.co.id (2022)

Gambar 2.4 Penghargaan PT BFI Finance Indonesia Tbk

Top CSR Awards 2021

“Top CSR Awards 2021 on Star 3”, “Top Leader on CSR Commitment 2021” untuk Presiden Direktur BFI Finance, Francis Lay Sioe Ho, Majalah TopBusiness, 22 April 2021 di Jakarta.

The 12th IICD Corporate Governance Awards

“Best CG Overall” untuk kategori emiten dengan kapitalisasi pasar menengah (mid-cap) dan masuk dalam jajaran “Top 50 Emiten Mid Cap”, Indonesian Institute for Corporate Directorship (IICD), 31 Mei 2021 di Jakarta.

Infobank Multifinance Awards 2021

Infobank Titanium Trophy 2021 untuk kategori Perusahaan Pembiayaan Beraset Rp10 Triliun ke Atas dengan Predikat “Sangat Bagus” selama 15 tahun berturut-turut (2006-2020), Perusahaan Pembiayaan dengan Predikat “Excellent” untuk “Financial Performance Full-Year 2020”, Majalah Infobank, 26 Juli 2021 secara daring.

Penghargaan BPJS Kesehatan

Badan Usaha Terbaik Wilayah Kerja BPJS Kesehatan Cabang Tangerang, BPJS Kesehatan, 28 Juli 2021 di Tangerang.

Indonesia Best Public Company Awards 2021

“Indonesia Best Public Company 2021 with Formidable Market Capitalization” untuk kategori “Finance” dan subkategori “Financial Institution”, Majalah Warta Ekonomi, 31 Agustus 2021 secara daring.

Asia’s Outstanding Companies Poll 2021

Perusahaan Terbaik untuk Sektor Jasa Keuangan Nonbank (Financials Sector) berdasarkan “Asia’s Outstanding Companies Poll 2021” (AOCP 2021), Asiamoney.com, 22 September 2021.

The Best Contact Center Indonesia 2021

Gold Winner untuk kategori “The Best Quality Team – Above 100 Seats”, Silver Winner untuk kategori “The Best Telesales Team”, Indonesia Contact Center Association (ICCA), 21 Oktober 2021 di Jakarta.

Penghargaan BPJS Ketenagakerjaan (BPJamsostek)

Badan Usaha Terbaik Wilayah Kerja BPJS Ketenagakerjaan (BPJamsostek) Cabang Tangerang Selatan, BPJS Ketenagakerjaan (BPJamsostek), 20 Desember 2021 di Tangerang Selatan.

BFI Finance telah membuktikan kepiawaiannya dalam bisnis multifinance di Indonesia dengan meraih beberapa penghargaan hingga Maret 2022. Penghargaan tersebut antara lain ‘Best Emerging Partner’ dalam **Link Net Enterprise Customer Award 2021** dan **2021 Indonesia Top 100 Most Valuable Brands** dari Brand Finance Indonesia dan majalah Investor.

Tak hanya itu, BFI Finance memperoleh predikat ‘Most Popular Digital Financial Brand in E-Customer Services’ dalam 3rd Indonesia’s Most Popular Digital Financial Brands Award 2022 (Millennial’s Choice) dari The Economics. BFI Finance juga berhasil meraih gelar ‘The Best Sales Marketing for Public Company’ dalam Indonesia Sales Marketing Award 2022 dari majalah *Economic Review*.

2.1.2 Logo Perusahaan

Berikut ini merupakan logo perusahaan PT BFI Finance Indonesia Tbk



Gambar 2.5 Logo Perusahaan PT BFI Finance Indonesia Tbk

Logo dari BFI Finance terdiri dari tiga elemen utama yaitu logogram, logotype dan nama korporasi. Penggunaan logogram dan logotype tidak boleh dipisahkan dalam setiap penggunaannya dimanapun.

2.1.3 Website Perusahaan



Sumber: bfi.co.id (2022)

Gambar 2.6 Website PT BFI Finance Indonesia Tbk

Gambar diatas merupakan tampilan website PT BFI Finance Indonesia Tbk yang berisi mengenai informasi perusahaan dan karir. Dalam website tersebut juga berisi mengenai jenis produk yang ditawarkan oleh BFI Finance antara lain seperti jaminan BPKB mobil, jaminan BPKB motor, jaminan sertifikat rumah, pengadaan alat berat & mesin baru dan lama, dan pembiayaan syariah. Kemudian dalam website tersebut juga berisi langkah-langkah proses pembiayaan. Selain itu, BFI Finance juga menawarkan berbagai promo menarik yang disediakan untuk kebutuhan konsumen.

2.1.4 Tagline Perusahaan

Tagline PT BFI Finance Indonesia Tbk adalah #SelaluAdaJalan. Maksudnya adalah BFI Finance selalu memberikan solusi untuk segala kebutuhan masyarakat dan selalu berusaha untuk tetap konsisten dalam mengedepankan moto perusahaan yaitu cepat, transparan dan mempunyai pelayanan yang kompetitif dan tetap berkomitmen terhadap tagline pelayanan BFI Finance yaitu selalu ada jalan dalam setiap transaksi bisnis yang dijalankan.

2.1.5 Produk Perusahaan

BFI Finance merupakan perusahaan pembiayaan yang berfokus pada pembiayaan dengan beragam tujuan seperti modal kerja, multiguna dan investasi, dengan jaminan berupa kendaraan bermotor roda empat dan roda dua, alat berat dan mesin, properti, dan sebagainya.

1. Pembiayaan modal kerja, investasi dan multiguna untuk kebutuhan produktif seperti modal kerja, investasi dan pengembangan usaha, maupun untuk kebutuhan konsumtif seperti biaya pernikahan, renovasi rumah, dan lain-lain.
2. Pembiayaan sales dan lease back, yakni pembiayaan untuk pembelian mesin dan alat berat baik baru maupun bekas untuk menunjang produktivitas usaha, mulai dari alat berat industri seperti mesin excavator, bulldozer, crane, forklift, berbagai jenis truk, mesin cetak, mesin industri hingga alat-alat kesehatan.
3. Pembiayaan tanpa agunan untuk kebutuhan pendidikan, perjalanan wisata, serta pengembangan usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM). Produk ini termasuk juga pengajuan dana pinjaman online dengan jaminan BPKB mobil, BPKB motor, atau sertifikat rumah dengan plafon pinjaman tinggi, bunga rendah dan proses cepat.

Berikut beberapa tahapan untuk pengajuan dana pinjaman secara online. Cukup dari rumah untuk melengkapi formulir pengajuan online dengan cepat dan mudah, data pengajuan konsumen akan langsung diproses.

1. Isi nama lengkap, nomor handphone dan email
2. Isi data kendaraan & alamat tempat tinggal
3. Isi informasi tambahan & simulasi pengajuan pembiayaan.
4. Proses verifikasi dengan kode OTP.
5. Data pengajuan akan diproses oleh tim BFI Finance.

2.1.6 Visi dan Misi Perusahaan

Visi PT BFI Finance Indonesia Tbk: Menjadi mitra solusi keuangan yang terpercaya dan turut berkontribusi terhadap peningkatan taraf hidup masyarakat.

Misi PT BFI Finance Indonesia Tbk:

1. Menyediakan solusi keuangan yang terpercaya dan efektif kepada pelanggan.
2. Mencapai tingkat pengembalian modal yang superior dan mempertahankan reputasi sebagai perusahaan publik yang terpercaya.
3. Menyediakan lingkungan komunitas yang mendidik para pemimpin masa depan dari organisasi.
4. Membangun hubungan kerja sama jangka panjang dengan mitra bisnis berdasarkan prinsip saling percaya dan menguntungkan.
5. Memberikan kontribusi yang positif bagi masyarakat

2.1.7 Nilai-nilai Dasar Perusahaan



Sumber: Data Perusahaan (2022)

Gambar 2.7 Nilai-nilai dasar PT BFI Finance Indonesia Tbk

Perusahaan mempunyai nilai-nilai inti yang harus dipahami dengan baik dan ditegakkan sebagai budaya perusahaan. Nilai-nilai dasar ini dikenal sebagai "GREAT", yang merupakan singkatan Giat Memperbaiki Diri Secara

Berkesinambungan, Realisasikan Saling Menghormati dan Peduli, Ekstra Layanan kepada Pelanggan Internal dan Eksternal, Absolut dan Integritas, dan Tim Kerja yang Solid dan Saling Percaya. Pemahaman dan kepatuhan akan budaya perusahaan sangat penting untuk mempertahankan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Berikut ini merupakan nilai-nilai dasar perusahaan BFI Finance Indonesia, yaitu GREAT:

1. *Grow and Improve Continuously*

Selalu mengembangkan diri untuk berkontribusi bagi perusahaan. BFI selalu aktif dalam mencari pengetahuan untuk memberikan kinerja yang terus meningkat. BFI fokus pada upaya perbaikan proses kerja yang terus menerus. BFI tumbuh menjadi lebih baik dan berperan aktif dalam kemajuan Perusahaan.

2. *Respect and Care*

Menumbuhkan sikap saling menghargai dan peduli untuk menjaga lingkungan kerja yang positif. BFI bersikap saling menghargai kepada konsumen internal dan eksternal. BFI memberikan solusi positif terhadap kebutuhan konsumen internal dan eksternal. BFI berperan aktif dalam meningkatkan kualitas hidup.

3. *Excellent Service*

Memberikan pelayanan terbaik untuk menjamin kepuasan pelanggan internal dan Eksternal. BFI selalu bersikap ramah dan sopan dalam memberikan pelayanan. BFI memberikan respon yang cepat, tepat, tanggap dan akurat. BFI memastikan terciptanya kepuasan konsumen internal dan eksternal yang sesuai dengan standar pelayanan perusahaan.

4. *Absolute Integrity*

Selalu mengutamakan integritas dalam setiap tindakan untuk menjaga reputasi diri sendiri dan perusahaan yang profesional. BFI menjadikan kejujuran sebagai landasan dalam bertindak. BFI memastikan kesesuaian antara perkataan dan perbuatan. BFI bertindak sesuai dengan Peraturan Perusahaan, norma dan etika di masyarakat

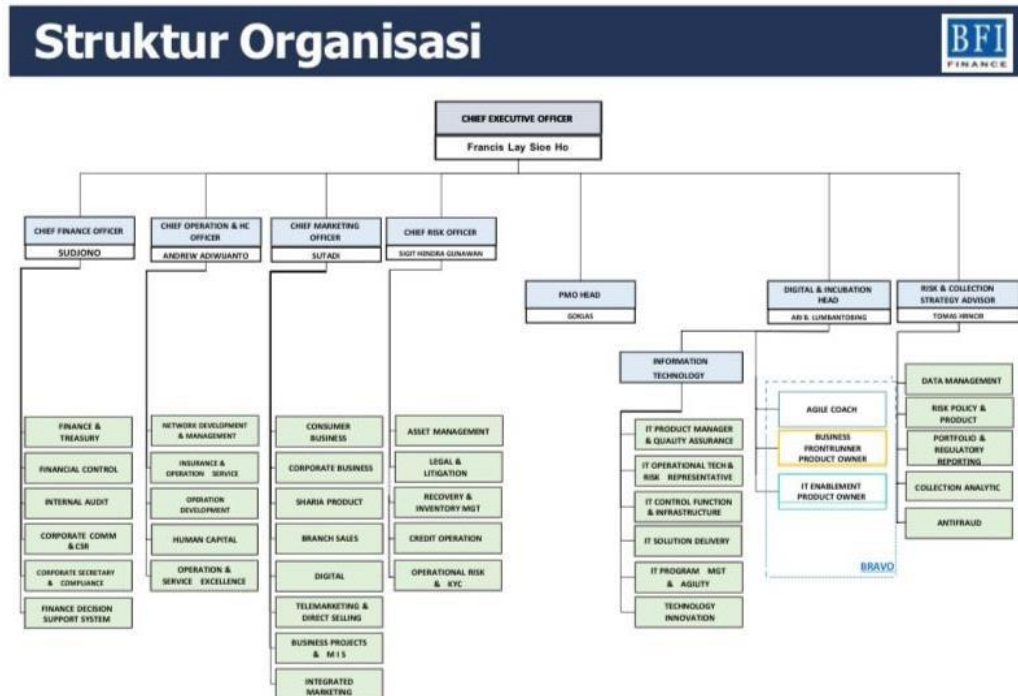
5. Trust and Team Spirit

Menjaga semangat kerjasama dan saling percaya untuk mencapai tujuan bersama. BFI selalu berkomunikasi dengan baik dan saling percaya dalam bekerja. BFI mewujudkan kerja sama yang baik dengan seluruh pihak. BFI menjaga semangat kebersamaan dan saling mendukung satu sama lain.

Nilai-nilai dasar yang menjadi landasan budaya perusahaan ini telah dikaji secara mendalam, sehingga sejalan dengan perkembangan bisnis perusahaan yang dinamis. Nilai-nilai dasar dan budaya perusahaan ini telah disetujui oleh Dewan Komisaris dan Direksi, untuk menjadi pedoman perilaku utama bagi seluruh karyawan dalam mencapai sasaran dari setiap kegiatan bisnis perusahaan.

2.1.8 Struktur Organisasi Perusahaan

Berikut ini merupakan struktur organisasi perusahaan PT BFI Finance Indonesia, Tbk secara keseluruhan:



Sumber: Data Perusahaan (2022)

Gambar 2.8 Struktur Organisasi PT BFI Finance Indonesia, Tbk

President director berperan sebagai pemimpin, komunikator, pengelola, dan pengambil keputusan dalam menjalankan dan menyatukan arah perusahaan.

Internal Audit berperan dalam melakukan pemeriksaan secara mendalam terhadap indikasi perilaku penyimpangan (SOP, SK, Aturan kerja), memberikan rekomendasi sanksi yang diberikan terhadap karyawan bermasalah/terindikasi berperilaku menyimpang tersebut.

Project Management Office menaungi seluruh inisiasi project strategi perusahaan dan mengambil peranan sebagai implementor untuk memastikan seluruh inisiasi tersebut dapat dijalankan.

Marketing melakukan pengembangan produk sesuai dengan segmentasi konsumen serta berperan dalam memberikan analisa hasil riset pasar.

Channel Development menyusun strategi pendistribusian seluruh produk BFI melalui berbagai macam jenis pendekatan agar lebih mudah dalam menjangkau pasar.

Human Capital & Operation berfokus pada proses operasional dan transaksional perusahaan serta pengelolaan karyawan secara menyeluruh untuk mencapai peningkatan produktivitas perusahaan.

Finance melakukan pengelolaan keuangan perusahaan agar terlaksana secara efektif serta mengelola media komunikasi perusahaan dan aktivitas sosial perusahaan.

IT & SDM memastikan ketersediaan infrastruktur teknologi, jaringan dan akses komunikasi seluruh karyawan di perusahaan terpenuhi.

Enterprise Risk mengelola risiko pembiayaan secara menyeluruh untuk menghindari kolektabilitas pembiayaan yang diberikan oleh perusahaan tidak dalam keadaan memburuk.

2.2 Tinjauan Pustaka

2.2.1 Manajemen

Menurut George. R Terry (2020), manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan SDM dan sumber-sumber lainnya.

Menurut John F. Mee (2020), manajemen adalah seni mencapai hasil yang maksimal dengan usaha minimal supaya tercapai kesejahteraan dan kebahagiaan maksimal, baik bagi pimpinan maupun para pekerja, serta memberikan pelayanan yang sebaik mungkin kepada masyarakat.

Menurut Marry Parker Follet (2020), manajemen adalah sebagai suatu seni. Tiap-tiap pekerjaan bisa diselesaikan dengan orang lain.

Menurut James A. Stoner (2020), manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, dan penggunaan sumber daya organisasi yang lain, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.2.2 Management Process

Menurut Dessler (2017) dalam bukunya yang berjudul Human Resources Management membagi Management Process menjadi 5 bagian, yaitu :

1. *Planning*
Menetapkan tujuan, standar, mengembangkan peraturan dan prosedur, dan mengembangkan rencana.
2. *Organizing*
Mengkoordinasikan pekerjaan, wewenang, dan otoritas serta komunikasi kepada bawahan.

3. *Staffing*

Menentukan dan memilih karyawan, memberi kompensasi, mengevaluasi, melatih dan mengembangkan karyawan.

4. *Leading*

Membuat orang lain bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, dan menjaga moral dalam organisasi serta memotivasi karyawan.

5. *Controlling*

Menetapkan standar, kualitas, dan memeriksa bagaimana kinerja yang dilakukan dan memberikan korektif sesuai dengan kebutuhan

2.2.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Drs. Malayu S. P Hasibuan (2017), manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Dessler (2017), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai, memberi kompensasi kepada karyawan, dan memperhatikan hubungan tenaga kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta masalah yang berhubungan dengan keadilan.

Menurut Kasmir (2019:6) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

2.2.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

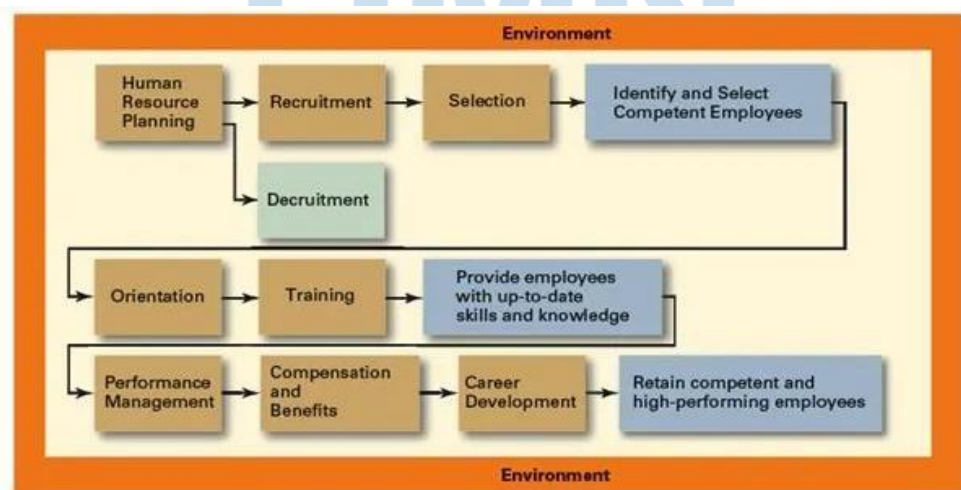
Kebutuhan akan pentingnya karyawan yang berkualitas dan kompeten semakin kuat ketika organisasi dihadapkan dengan tantangan-tantangan yang dihadirkan oleh ekonomi yang semakin mengglobal, bergerak cepat, dan sangat

dinamis. Kegiatan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi diharapkan mampu mendukung organisasi agar mampu bersaing dan berkembang menghadapi tantangan yang ada. Menurut Dessler (2017) menjelaskan ada beberapa tujuan dari manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Untuk melakukan analisis pekerjaan.
2. Untuk merencanakan kebutuhan karyawan dan merekrut calon karyawan.
3. Memilih calon karyawan.
4. Orientasi dan pelatihan karyawan baru.
5. Mengelola upah dan gaji (memberikan kompensasi kepada karyawan).
6. Memberikan insentif dan benefit.
7. Menilai kinerja karyawan.
8. Berkomunikasi (wawancara, konseling, dan pendisiplinan).
9. Melatih dan mengembangkan manajer.
10. Membangun komitmen karyawan.

2.2.5 Proses Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Robbins & Coulter (2018), terdapat beberapa proses sumber daya manusia yaitu:



Sumber: Robbins & Coulter (2018)

Gambar 2.9 Proses Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Human Resources Planning

Suatu proses yang dilakukan oleh para manajer untuk menjamin dan memastikan adanya suatu ketersediaan jumlah tenaga kerja yang tepat, pada posisi dan waktu yang tepat, serta mampu menyelesaikan segala pekerjaan yang ada secara efisien dan efektif.

2. Recruitment & Decruitment

Recruitment merupakan suatu proses dalam mencari, mengidentifikasi, serta menarik calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai yang diperlukan oleh perusahaan, sedangkan decruitment merupakan suatu proses pengurangan tenaga kerja saat perusahaan memiliki kelebihan tenaga kerja.

3. Selection

Selection merupakan suatu proses dalam menyaring calon tenaga kerja dari tahap perekrutan dengan tujuan untuk memastikan serta memilih kandidat yang paling tepat serta layak untuk dipekerjakan oleh perusahaan.

4. Orientation

Orientation disini maksudnya adalah suatu proses pengenalan organisasi dan pekerjaan kepada karyawan baru.

5. Training

Merupakan sebuah proses penting dalam menyesuaikan antara keahlian karyawan dengan adanya tuntutan pekerjaan.

6. Performance Management

Suatu proses yang diterapkan untuk menetapkan standar kinerja yang digunakan dalam mengevaluasi kinerja karyawan sudah berjalan secara efisien dan efektif.

7. Compensation & Benefit

Terkait pemberian kompensasi serta upah dilakukan dengan tujuan untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang memiliki kompetensi dan keterampilan yang baik untuk membantu tercapainya suatu tujuan dan misi sebuah organisasi.

8. *Career Development*

Pada proses ini merupakan suatu pengembangan dari jabatan atau posisi yang dimiliki karyawan selama menjabat serta bekerja di perusahaan.

2.2.6 Manajemen Talenta

Menurut Dixit & Arrawatia (2018), manajemen talenta adalah unit fungsional dari sebuah organisasi yang digunakan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan menggunakan perencanaan sumber daya manusia.

Menurut Wibowo et al. (2017), manajemen talenta adalah sebuah konsep yang dimulai dari bagaimana bisa merencanakan, mendapatkan, mengembangkan, dan mempertahankan sebuah bakat dalam organisasi atau perusahaan

2.2.7 Pelatihan

Menurut Sri Larasati (2018), pelatihan (*training*) adalah pelatihan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir untuk mengajarkan pengetahuan dan keterampilan teknis kepada karyawan non-manajerial untuk tujuan tertentu.

Menurut Suwatno (2018), menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu perubahan sistematis atas pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang terus meningkat pada setiap karyawan, sehingga setiap karyawan dapat mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan untuk memenuhi standar pribadi yang diinginkan.

2.2.8 Rekrutmen

Menurut Kasmir (2017) mengatakan bahwa rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai

dengan kualifikasi yang diinginkan. Artinya perusahaan sengaja membuka lowongan sehingga pelamar datang langsung ke perusahaan atau melalui pos atau email. Disamping memperoleh tenaga kerja yang melamar karena adanya informasi yang diberikan, perusahaan dapat pula mengambil dari surat lamaran yang masuk ke perusahaan, sebelum perusahaan membuka lamaran.

Menurut Hasibuan (2017), rekrutmen adalah masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja. Jika penarikan berhasil artinya banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, peluang untuk mendapatkan karyawan yang baik terbuka lebar, karena perusahaan dapat memilih yang terbaik diantara yang baik.

Menurut Yamin dalam Simbolon (2018), rekrutmen merupakan tindak lanjut dari fungsi manajemen sumber daya manusia tenaga kerja yang pertama yaitu analisis pekerjaan. Setelah hasil analisis pekerjaan menunjukkan adanya uraian dan kualifikasi pekerjaan, yang menjelaskan persyaratan yang harus dipenuhi calon tenaga kerja untuk memangku suatu jabatan.

2.2.9 Tujuan Rekrutmen

Menurut Kasmir (2017) dalam praktiknya pelaksanaan rekrutmen memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai yaitu :

1. Memperoleh sumber tenaga kerja yang potensial

Pelamar yang melamar ke perusahaan benar-benar pelamar yang memiliki potensi yang diharapkan perusahaan. Pelamar yang potensial maksudnya adalah pelamar yang sesuai dengan jumlah dan kualitas yang diharapkan

2. Memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi

Pelamar yang melamar ke perusahaan benar-benar pelamar yang memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan. Terkadang dalam praktiknya banyak surat lamaran yang masuk dianggap sampah karena tidak memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan. Yang diinginkan adalah pelamar yang memenuhi

kualifikasi melimpah sehingga lebih bebas untuk memilih tenaga kerja yang diinginkan.

3. Menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar

Pelamar harus benar-benar memenuhi persyaratan yang diinginkan perusahaan. Adanya persyaratan minimal yang harus dipenuhi pelamar adalah mutlak, misalnya IPK, usia, pengalaman kerja, domisili, akreditasi lembaga atau prodi atau persyaratan lainnya.

4. Untuk kebutuhan seleksi

Bagi perusahaan dengan memperoleh pelamar yang memiliki kualifikasi yang melimpah, maka proses seleksi akan lebih mudah, karena memiliki banyak pilihan. Dengan kualifikasi yang melamar tinggi tentu memberikan keuntungan dalam menentukan calon pelamar yang diinginkan.

2.2.10 Metode Rekrutmen

Metode rekrutmen akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan. Metode rekrutmen/penarikan calon karyawan baru menurut Hasibuan (2017) ada 2 yaitu:

1. Metode Tertutup

Metode tertutup adalah ketika penarikan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya, lamaran yang masuk relative sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik sulit.

2. Metode Terbuka

Metode terbuka adalah ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa, cetak maupun elektronik agar luas ke masyarakat. Dengan metode terbuka diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan qualified lebih besar.

2.2.11 Sumber Rekrutmen

Menurut Aisyah dan Giovanni (2018), ada beberapa sumber rekrutmen internal, antara lain:

1. Penawaran terbuka untuk suatu jabatan (*Job Posting Programs*). Rekrutmen terbuka ini adalah sistem untuk menemukan karyawan yang berkualifikasi tinggi untuk mengisi lowongan, menawarkan peluang kepada semua karyawan yang berminat.
2. Perbantuan Pekerja (*Departing Employees*). Rekrutmen ini dapat dilakukan dengan bantuan seorang karyawan untuk melakukan tugas di unit kerja lain. Kemudian, setelah waktu tertentu, jika pekerja yang diperbantukan adalah calon yang tepat, ia dapat ditempatkan pada posisi yang lowong tersebut.

Menurut Masram dan Muah (2018), ada beberapa sumber yang dapat digunakan dalam perekrutan eksternal seperti:

1. Lembaga Pendidikan
Rekrutmen calon karyawan biasanya terjadi ketika organisasi/perusahaan membutuhkan beberapa jenis pelatihan terlepas dari pengalaman kerja. Dengan metode rekrutmen ini diharapkan dapat melatih karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan/organisasi.
2. Teman atau anggota keluarga karyawan
Organisasi/perusahaan dapat meminta jasa mantan karyawan untuk mencari calon karyawan, biasanya karyawan yang diminta dipersilakan, meskipun tidak menerima kompensasi materi. Apalagi dalam situasi kerja yang sulit seperti saat ini, karyawan yang sudah lanjut usia dengan senang hati memberikan informasi tentang calon karyawan seperti kerabat/teman/tetangga dll.

3. Lamaran terdahulu yang telah masuk

Rekrutmen juga dapat diambil dari aplikasi sebelumnya. Dengan membuka arsip atau berkas lamaran yang belum sampai, harapannya mendapatkan calon karyawan dengan persyaratan yang diharapkan.

4. Agen tenaga kerja

Cara ini rupanya tergolong baru dan masih populer di Indonesia. Agen tenaga kerja adalah badan usaha swasta yang kegiatan utamanya adalah penerimaan dan penyaluran tenaga kerja.

5. Karyawan perusahaan lain

Merekrut karyawan potensial dari satu perusahaan ke perusahaan lain dapat dilakukan secara legal atau ilegal. Legal di sini maksudnya adalah untuk merekrut, perusahaan perekrut harus membayar fee yang dibayarkan kepada perusahaan tempat calon karyawan bekerja. Pola rekrutmen ini lebih dikenal dengan istilah mutasi. Namun, perekrutan ilegal disebut pembajakan.

6. Asosiasi profesi

Rekrutmen dilakukan melalui asosiasi profesi sebagai perantara untuk menyediakan tenaga kerja yang berkualitas kepada perusahaan seperti di Indonesia terdapat KADIN, IWAPI, HIPMI, IAI, dan lainnya.

7. *Outsourcing*

Terkadang perusahaan juga perlu lebih efisien, untuk beberapa pekerjaan yang dapat dilakukan tanpa mempekerjakan karyawan tetap, dapat digunakan tenaga kontrak (*outsourcing*).

2.2.12 Proses Rekrutmen

Menurut Sri Larasati (2018), terdapat beberapa hal penting yang harus mendapat perhatian dalam proses rekrutmen yaitu:

1. Perencanaan rekrutmen yang terdiri dari surat permintaan karyawan baru, rasio hasil, deskripsi pekerjaan/uraian pekerjaan, dan spesifikasi jabatan.
2. Strategi rekrutmen seperti dimana, bagaimana, dan kapan memikat calon pelamar.
3. Sumber-sumber rekrutmen yang terdiri dari internal, eksternal, dan pengaruh pasar tenaga kerja.
4. Penyaringan untuk menyisihkan yang tidak sesuai.
5. Kumpulan pelamar yang terdiri dari pemrosesan informasi, pemberitahuan kepada pelamar.

Menurut Iskarim (2017), proses pelaksanaan rekrutmen biasanya terdiri dari beberapa langkah atau tahapan. Di bawah ini adalah langkah-langkah yang biasanya dilakukan dalam pelaksanaan rekrutmen:

1. Mengidentifikasi jabatan yang kosong dan berapa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan.
2. Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan.
3. Menentukan dimana kandidat yang tepat harus dicari.
4. Memilih metode rekrutmen yang tepat.
5. Pemanggilan kandidat yang memenuhi persyaratan.
6. Menyaring/Menyeleksi kandidat.
7. Membuat penawaran kerja.
8. Mulai Bekerja.

2.2.13 Kendala-Kendala Rekrutmen

Berbagai penelitian dan pengalaman setiap orang dalam hal penarikan tenaga kerja akan selalu mengalami kendala. Menurut Sri Larasati (2018), ada beberapa kendala yang dihadapi saat penarikan tenaga kerja yaitu:

1. Faktor organisasi termasuk kebijakan (promosi, penghargaan/gaji/upah dan tunjangan, status pekerjaan) dan perencanaan tenaga kerja. Ada empat hal yang perlu dipertimbangkan Ketika mengembangkan kebijakan perusahaan mengenai kompensasi:

- a. Kepentingan para anggota organisasi sesuai dengan kesepakatan
 - b. Kemampuan perusahaan
 - c. Kewajiban untuk mematuhi peraturan
 - d. Kesesuaian lokasi
2. Kebiasaan pencari tenaga kerja yang perlu bertindak dan berpikir.
 3. Kondisi eksternal (lingkungan yang harus diperhitungkan) yang meliputi:
 - a. Tingkat pengangguran
 - b. Posisi perusahaan pencari tenaga kerja baru berlawanan dengan organisasi lain yang bergerak dalam bidang kegiatan yang sama.
 - c. Kemampuan/keterampilan tersebut langka atau tidak.
 - d. Proyeksi tenaga kerja umum.
 - e. Hukum ketenagakerjaan.
 - f. Praktik penarikan.
 - g. Persyaratan tugas yang harus dilakukan oleh karyawan baru.

Adapun tantangan yang dihadapi dalam rekrutmen Sumber Daya Manusia menurut Sri Larasati (2018) adalah:

1. Perekrut menghadapi masalah persyaratan yang diperlukan.
2. Sumber atau jalur perekrutan tradisional tidak memadai.
3. Departemen SDM harus terus mencari tahu apa yang dibutuhkan pelanggan mereka. Manajer operasi memiliki tugas yang harus dipenuhi.
4. Persaingan personel akan memaksa manajer menerima kandidat yang belum memenuhi syarat, sehingga membutuhkan latihan pengembangan yang lebih intensif.