

## BAB II

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 2.1 Sejarah Singkat PT. Paramount Enterprise International



**Gambar 2. 1 Logo perusahaan**

Sumber: Glints, 2023

PT. Paramount Enterprise International adalah perusahaan bidang *property and real estate* dan termasuk perusahaan swasta. PT. Paramount Enterprise International mulai beroperasi sejak tanggal 18 Desember 2006 dan memiliki komitmen untuk mengembangkan produk properti yang berkualitas prima dengan slogannya yaitu “*Building Homes and People With Heart*”. Adapun unit usaha dari PT. Paramount Enterprise International International yaitu Paramount Land yang menjadikan perusahaan ini menjadi terkemuka di Indonesia. Perusahaan ini bergerak pada bidang pengembangan kota mandiri, pengembangan serba guna terpadu, real estat, dan pergudangan.

Adapun proyek pertama dari Paramount Land dalam pengembangan kota mandiri adalah kota Gading Serpong yang terletak diluar kota Jakarta dengan banyak lingkungan hijau alami. Lokasi dari proyek kota mandiri Gading Serpong ini sangat strategis karena terhubung dengan jalan tol Jakarta-Merak dengan bandara

International Soekarno-Hatta sebagai bandara utama negara. Lokasi ini juga mudah di akses dari berbagai daerah seperti Serang, Cilegon, dan tempat wisata Anyer. Ini membuktikan bahwa Paramount ahli dalam manajemen proyek, perencanaan kota dan konstruksi, manajemen properti, manajemen kota, sumber daya yang berdedikasi, dan pemasok yang dipilih oleh Paramount Land menjadikan perusahaan tersebut layak menjadi perusahaan terkemuka.

Paramount Land telah menyediakan infrastruktur yang baik dan fasilitas yang lengkap seperti rumah sakit, area komersial, restoran, hotel, sekolah, rekreasi, transportasi umum, olahraga, keamanan dan universitas, serta berbagai ruang publik yang hijau di area Gading Serpong. Gading Serpong kini menampung lebih dari 53.000 jiwa dengan pertumbuhan 5% *year-on-year*. Saat ini, kawasan Gading Serpong memiliki luas 1.200ha dan telah berkembang dengan baik dan indah.

Paramount Land sedang melakukan pengembangan seluas ±9ha Paramount Village di Jawa Tengah dan Paramount Hills di Sulawesi Utara dalam proyek perumahan seluas 20,8ha dengan fasilitas lengkap. Dalam waktu dekat, Paramount Land berencana mengembangkan beberapa kota mandiri baru di lokasi strategis lainnya yang menghadap ke Barat dan Selatan Jakarta termasuk di Bogor dan Tangerang. Pada 2022 lalu, Paramount Land berhasil meraih beberapa penghargaan yaitu Indonesia MyHome Award 2022 dengan nominasi *Best premium Housing Project with Greenery Environment in Tangerang* (Project Pasadena Grand Residences), Properti Indonesia Award 2022 dengan nominasi *The Prospective Housing Development in Tangerang* (Project Paramount Petals), dan Golden Property Awards dengan nominasi *Favorite Housing Project for Region Tangerang and Surrounding* (Project Pasadena Grand residences and Project Paramount Petals).

### **2.1.1 Visi PT. Paramount Enterprise international**

Visi yang dimiliki oleh PT. Paramount Enterprise International adalah “Menjadi perusahaan properti terkemuka di Indonesia, dengan membangun tempat tinggal dan orang-orang di seluruh bangsa dengan sepenuh hati.”

### **2.1.2 Misi PT. Paramount Enterprise International**

Misi dari PT. Paramount Enterprise International adalah “Melayani dengan setia dan berkomitmen tinggi kepada pelanggan dan komunitas kami, sehingga mereka dapat hidup secara kesatuan dan berkelanjutan dengan mengembangkan kota-kota, *real estate*, pengembangan kota secara besar, infrastruktur dan lingkungan hidup berkualitas tinggi, sementara secara berkesinambungan juga mengamati dan mendukung pendidikan baik secara kuantitatif maupun secara kualitatif, ketika Indonesia menjadi sebagai bangsa kuat yang diakui secara global, yang bergerak ke era keemasannya selama 2-30 tahun ke depan.”

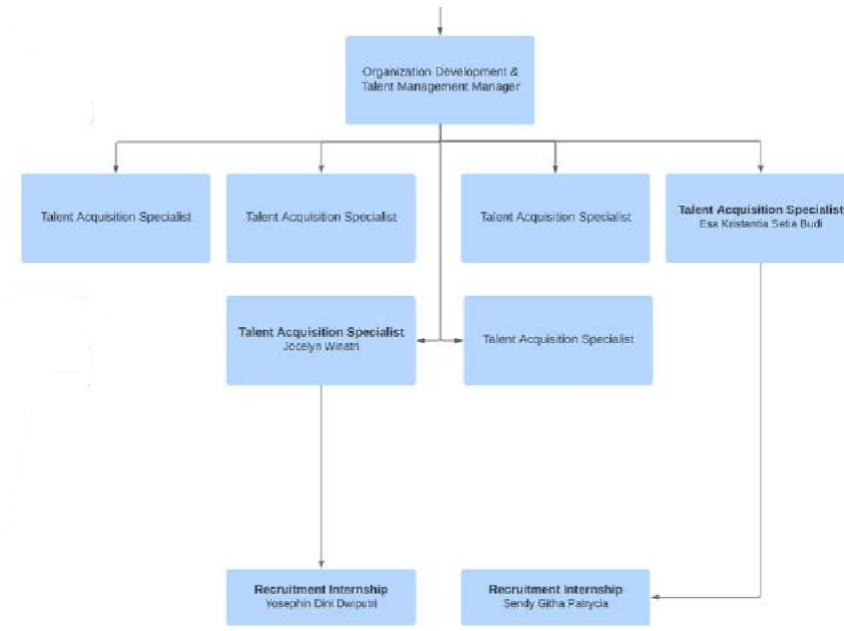
### **2.1.3 Nilai PT. Paramount Enterprise Internationa**

Terdapat nilai yang dianut oleh perusahaan dan karyawan dari PT. Paramount Enterprise International, yaitu :

1. *Integrity* : Integritas dalam kepercayaan, pemikiran, kata-kata dan tindakan.
2. *Stewardship* : Sebuah pencarian, pengembangan, menggunakan pertanggungjawaban atas talenta, waktu, dan harta yang telah dipercayakan kepada kita oleh Tuhan, untuk melayani dan berkembang biak dengan integritas.
3. *Respect* : Melayani pemegang kekuasaan dan kepentingan dalam semangat integritas dan pengawasan.



## 2.2.2 Struktur Organisasi Human Capital Keseluruhan



**Gambar 2. 3 Struktur Organisasi *Talent Acquisition and People Development***

Sumber: Data Perusahaan, 2023

## 2.3 Tinjauan Pustaka

### 2.3.1 Manajemen

Manajemen secara umum memiliki berbagai definisi yang dikemukakan oleh banyak ahli. Harold Koontz & O' Donnell mengatakan bahwa manajemen berhubungan dengan tercapainya suatu tujuan yang dilakukan melalui dan dengan orang lain (Sri Lasari, 2018). Kemudian George R. Terry mendefinisikan bahwa manajemen adalah suatu proses yang membedakan atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakan pelaksanaan dan pengawasan yang memanfaatkan seni dan ilmu, supaya dapat menyelesaikan suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Sri Lasari, 2018). Menurut Robbins dan Coulter (2007) manajemen

merupakan suatu proses koordinasi rangkaian kegiatan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut dapat selesai secara efektif dan efisien dengan melalui orang lain. Efisien mengarah pada diperolehnya output terbesar dan input terkecil yang digambarkan sebagai “melakukan segala sesuatu secara benar”. Sedangkan untuk efektivitas mengarah kepada menyelesaikan serangkaian kegiatan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai yang digambarkan sebagai “melakukan segala sesuatu yang benar”.

Menurut Mary Parker Follet menjabarkan bahwa manajemen dapat dipandang sebagai seni dengan definisi bahwa seorang manajer untuk mencapai tujuan organisasi dengan melibatkan orang lain dalam melaksanakan berbagai tugas yang telah diatur oleh manajer atau. Maka dari itu, sebuah keterampilan yang dimiliki oleh seorang manajer perlu dikembangkan baik melalui pengkajian maupun pelatihan.

Definisi manajemen yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah definisi menurut Hersey dan Blanchard (2005), dimana manajemen merupakan seni dan ilmu dalam perencanaan, pengarahan, pemotivasian, pengorganisasian, dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan,



### 2.3.2 Fungsi dalam Manajemen



**Gambar 2. 4 Fungsi-fungsi Manajemen**

Sumber: Pinhome, 2022

Menurut Henry Fayol (2010), menyatakan bahwa fungsi dari manajemen terdiri atas Perencanaan (*Planning*), Pengorganisasian (*Organizing*), Pengarahan (*Actuating*), dan Pengendalian (*Controlling*).

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah proses ditentukannya tujuan dan sasaran yang ingin diperoleh atau dicapai oleh perusahaan serta mengambil berbagai langkah strategis untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan tersebut. Melalui sebuah perencanaan, atasan atau manajer akan mengetahui apa yang harus dilakukan oleh perusahaan dan bagaimana melakukannya.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian merupakan sebuah proses memberi perintah, mengatur kegiatan, dan mengalokasi sumber daya dengan dilakukan secara terkoordinir kepada individu-individu dan kelompok untuk merealisasikan sebuah rencana.

### 3. Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan merupakan sebuah proses menumbuhkan semangat para karyawan supaya giat dan bekerja keras serta membantu bimbing karyawan untuk menerapkan rencana strategis yang sudah di rencanakan agar mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Melalui proses pengarahan, manajer menciptakan komitmen dan mendorong usaha yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi.

### 4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian yang merupakan proses memastikan apakah proses pekerjaan sudah sesuai dengan rencana strategis perusahaan. Fungsi pengendalian initerdiri dari kegiatan yang menentukan standar prestasi, mengukur prestasi yang telah di capai, membandingkan pencapaian prestasi dengan standar prestasi, dan melakukan perbaikan jika terjadi penyimpangan atau ketidakserasian pelaksanaan dengan standar prestasi.

### **2.3.3 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Handi Handoko (MSDM, 2018), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses penarikan, proses seleksi, proses pengembangan, proses pemeliharaan dan proses penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi atau perusahaan, serta Boone & Kurts mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi-fungsi untuk menarik, mengembangkan serta mempertahankan karyawan yang mempunyai kualifikasi untuk melaksanakan aktivitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Tujuan dari pengadaan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan efisiensi dan efektivitas untuk kinerja dan produktivitas perusahaan. Selain itu tujuan lainnya tentu untuk meningkatkan bisnis perusahaan dengan tercapainya *low turnover*, rendahnya tingkat absensi, meningkatnya kepuasan karyawan, dan rendahnya kritik dari pelanggan.



Untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut secara bertahap memerlukan beberapa persiapan dengan mencapai tujuan-tujuan dasar sebagai berikut:

1. Mendapatkan sumber daya manusia yang bisa menyesuaikan diri dengan perusahaan melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, dan *induction* SDM.
2. Keterampilan, pengetahuan, dan keahlian merupakan syarat yang harus dipenuhi oleh SDM untuk menyesuaikan perkembangan melalui pelatihan dan pengembangan karir.
3. SDM yang bekerja dengan baik diberikan motivasi, pemberian “hadiah”, penilaian karya, dan “hukuman”
4. Sumber daya manusia yang memenuhi syarat berdedikasi terhadap perusahaan yang luas terhadap pekerjaannya melalui kesejahteraan (kompensasi), lingkungan kerja yang aman dan sehat, serta *industrial environment* yang baik.

#### **2.3.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Edwin B. Flippo, terdapat fungsi manajemen sumber daya manusia yang meliputi :

1. Perencanaan  
Proses perencanaan yang dimaksud adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan individu, perusahaan, dan masyarakat. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.
2. Pengorganisasian  
Untuk pengorganisasian yang dimaksud adalah untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang integrasi dan koordinasi dalam sebuah bagan organisasi. Dikarenakan organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.
3. Pengarahan  
Pengarahan merupakan sebuah kegiatan untuk mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama serta bekerja secara efektif dan efisien dalam

membantu tercapainya tujuan individu karyawan, perusahaan, dan masyarakat.

#### 4. Pengendalian

Proses pengendalian merupakan kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat kesalahan atau penyimpangan, maka peran pengendalian ini akan menindaklanjuti dan melakukan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

#### 5. Pengadaan

Pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan. Pengadaan ini mencakup beberapa hal, sebagai berikut :

- a. Analisis Pekerjaan yang merupakan aktivitas untuk memperoleh informasi tentang suatu pekerjaan. Berdasarkan informasi tersebut akan diketahui uraian (*description*) dan syarat-syarat (*requirement*) yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu.
- b. Perencanaan Sumber Daya Manusia, yang merupakan kegiatan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi. Perencanaan sumber daya manusia proses secara sistematis untuk menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan dengan ketersediaan sumber daya manusia baik dari sumber dalam maupun luar organisasi atau perusahaan dan diperkirakan pada suatu periode tertentu.
- c. Rekrutmen, yang merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam mengisi kekosongan-kekosongan pada posisi-posisi tertentu dalam organisasi.
- d. Seleksi Sumber Daya Manusia, merupakan kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh kualitas tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- e. Penempatan Sumber Daya Manusia, kegiatan ini sebagai penempatan tenaga kerja sesuai dengan *skill* dan *abilities*.

#### 6. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

#### 7. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa baik secara langsung maupun tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi ini adalah adil dan layak. Adil memiliki arti sesuai dengan prestasi kerjanya dan layak memiliki arti dapat memenuhi kebutuhan primernya serta pedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

#### 8. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Pengintegrasian mencakup beberapa hal lain, seperti :

- a. Motivasi kerja yang merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya
- b. Kepuasan kerja yang adalah cara karyawan untuk merasakan pekerjaannya.
- c. Kepemimpinan dimana kemampuan untuk mempengaruhi individu dan kelompok untuk mencapai sasaran.

#### 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang didasarkan pada kebutuhan Sebagian besar pegawai dan pendidik serta pedoman kepa internal dan eksternal konsistensi.

#### 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik akan sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan

dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan lembaga Pendidikan dan norma-norma sosial.

#### 11. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan yang disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan lembaga Pendidikan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan alasan lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang-undang No. 12 tahun 1964.

#### 2.3.6 Rekrutmen

Rekrutmen adalah sebuah usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, supaya ingin melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi (Hasibuan, 2017). Menurut Rivai (2015) mendefinisikan bahwa rekrutmen adalah suatu rangkaian kegiatan yang ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja, membuka lowongan hingga mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada.

Menurut Kasmir (2016), terdapat cara-cara yang digunakan untuk menarik minat pelamar agar datang melamar, yaitu:

1. Informasi yang disajikan oleh perusahaan harus jelas yang terdiri dari nama perusahaan, bidang usaha dari perusahaan yang sedang berjalan, posisi yang ditawarkan kepada kandidat, *benefit* dan kompensasi yang ditawarkan, jenjang karir karyawan, dan fasilitas menarik yang akan didapatkan jika melamar pada perusahaan tersebut.
2. Format lamaran untuk para pelamar dibuat menarik dan menunjukkan kesan perusahaan *bonafit*. Kesan merupakan hal penting karena banyak pelamar yang memperhatikan hal ini sebelum mengirimkan lamaran kepada perusahaan.
3. Selain itu untuk pemilihan media saat membuat lowongan pekerjaan harus sesuai dengan segmentasi media yang bersangkutan. Untuk pemilihan media ini juga akan memberikan kesan *bonafitas* perusahaan dan pelamar yang berkualitas biasanya hanya melamar di media yang dianggap *bonafit*.

4. Cara selanjutnya seperti menempelkan brosur di perguruan tinggi dan lembaga pelatihan yang memiliki reputasi yang tinggi dimana biasanya akan menghasilkan lulusan yang dapat dipertanggung jawabkan.
5. Kemudian, waktu yang diberikan untuk para pelamar dapat melihat lowongan atau waktu untuk membuka kesempatan jangan terlalu cepat atau singkat, sehingga mampu memaksimalkan jumlah pelamar yang masuk.

Adapun proses dari rekrutmen menurut Dubois (2016:126) yang menyatakan bahwa proses rekrutmen karyawan baru adalah sebagai berikut:

1. Membuat dengan jelas posisi untuk di isi melalui perekrutan
2. Melakukan pemeriksaan dan memperbaharui uraian pekerjaan, serta spesifikasi pekerjaan untuk posisi yang dibutuhkan
3. Mengidentifikasi sumber-sumber dari pelamar yang memenuhi syarat
4. Memilih cara komunikasi yang paling efektif untuk menarik pelamar yang memenuhi syarat

### **2.3.7 Sistem Rekrutmen**

Menurut Sukirno (2004:98) rekrutmen merupakan suatu proses menarik orang yang memenuhi syarat untuk mengirimkan lamaran atas pekerjaan yang belum terisi, yang terbagi dari rekrutmen internal dan eksternal. Rekrutmen internal adalah promosi karyawan yang dalam perusahaan dengan tujuan menjaga dan mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja baik. Sedangkan untuk rekrutmen eksternal adalah sebuah usaha untuk menarik orang dari luar perusahaan untuk mengisi posisi yang kosong baik melalui pameran, iklan, dan metode lainnya.

Menurut Marwansyah (2014:106) mengatakan jika sumber rekrutmen dapat digolongkan menjadi dua jenis yaitu sumber internal dan sumber eksternal.

1. Sumber internal adalah proses rekrutmen yang bisa dilakukan dengan memanfaatkan karyawan atau sumber internal yang sudah ada dalam perusahaan dengan beberapa metode, yakni:

- a. *Job Posting* yang adalah pemberian informasi untuk karyawan mengenai posisi yang kosong dalam organisasi atau perusahaan.
  - b. *Job Bidding* yang adalah mekanisme atau teknik untuk memberikan kesempatan bagi para karyawan dalam perusahaan untuk mereka yang memiliki kualifikasi sesuai kebutuhan dari posisi yang kosong.
2. Sumber eksternal dari rekrutmen dapat dilakukan dengan mencari para kandidat dari luar perusahaan. Terdapat beberapa sumber yang bisa menjadi alternatif untuk perusahaan dapat menarik kandidat pelamar yang potensial seperti sekolah, perguruan tinggi, dan perusahaan lain. Menurut Purnaya (2016), dengan cara eksternal yaitu berusaha menarik para calon pelamar yang berasal di luar perusahaan, seperti:
- a. **Pelamar Langsung dan Referensi**  
Para kandidat datang langsung ke perusahaan walaupun perusahaan tidak mempublikasikan bahwa terdapat lowongan pekerjaan.
  - b. **Iklan Surat dan Kabar Majalah**  
Iklan surat dan kabar majalah ini terbilang efektif dalam mencari kandidat dan memerlukan dua media publikasi yaitu sarana media serta konstruksi iklan.
  - c. **Agen Tenaga Kerja Milik Pemerintah**  
Pemerintahan biasanya mempunyai agen tenaga kerja yang dapat membantu penyebaran informasi mengenai lowongan pekerjaan kepada para kandidat meskipun para kandidat kurang memiliki keahlian.
  - d. **Agen Tenaga Kerja Swasta**  
Para Lembaga kerja akan mencari para tenaga kerja atau kandidat yang sudah terlatih kemudian diletakkan pada posisi jabatan seperti manajer.
  - e. **Sewa (*leasing*)**

Teknik leasing digunakan untuk menghemat biaya atau anggaran perusahaan seperti asuransi, uang pensiun, insentif, serta subsidi lainnya.

f. *Open House*

Kegiatan open house memiliki peluang untuk orang luar berkunjung kepada perusahaan untuk mempelajari dan mengamati apa yang dilakukan di dalam perusahaan sehingga dapat membuat orang tertarik untuk bekerja di perusahaan tersebut.

g. Nepotisme

Nepotisme sudah menjadi hal yang biasa bagi dunia kerja dimana nepotisme merupakan pemberian suatu jabatan atau pekerjaan kepada seseorang yang memiliki ikatan keluarga dan sering dijumpai. Hal ini dilakukan karena adanya ikatan keluarga yang kuat sehingga mereka dapat dipercaya untuk menngkerjakan tugas tersebut.

h. Lembaga Pendidikan dan Universitas

Proses perekrutan ini dapat melalui Lembaga Pendidikan yang dapat dilakukan dengan menjalin Kerjasama dengan universitas dan sekolah-sekolah tertentu. Proses rekrutmen ini berguna untuk menyaring para lulusan terbaik untuk melakukan magang dalam perusahaan.

i. Perekrutan Elektronik

Perekrutan elektronik adalah metode yang sangat efektif untuk perusahaan sehingga membantu perusahaan mempromosikan diri dan mendapatkan calon karyawan yang dapat memenuhi standar yang dibutuhkan.



### 2.3.8 Seleksi

Seleksi adalah kegiatan penentuan dan pemilihan kandidat yang diterima atau ditolak menjadi pegawai (Malayu Hasibuan, 2016). Menurut Simamora (2014), seleksi adalah proses memilih dari sekelompok kandidat yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk memenuhi posisi yang tersedia didalam perusahaan. Menurut Teguh (2009) mengatakan bahwa seleksi merupakan proses dengan langkah yang spesifik dari kelompok kandidat yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk posisi tertentu. Selanjutnya menurut Mondy (1996) *Selection is the process of choosing from a group of applicants the individual best suited for particular position*, proses seleksi merupakan tahap pertama untuk memutuskan apakah perusahaan atau organisasi mendapatkan kandidat yang mempunyai berkualifikasi yang handal dan profesional.

Adapun beberapa tahapan proses seleksi menurut Subekhi & Jauhar (2012:142), yaitu:

1. Tes pengetahuan akademik

Tes pengetahuan akademik ini berguna agar mengetahui apakah tingkat penguasaan materi untuk pengetahuan akademik dari calon pegawai baik. Pemberian materi harus sesuai dengan bidang Pendidikan dan tingkat Pendidikan calon pegawai.

2. Tes psikologi

Tes ini diberikan oleh ahli psikologi untuk menyampaikan apakah kemampuan *potential*, bakat, minat, emosi, motivasi, kepribadian, dan kemampuan khusus lainnya yang ada pada calon pegawai.

3. Wawancara (*Interview*)

Wawancara atau *interview* adalah teknik seleksi pegawai yang dilakukan dengan cara bertanya dan menjawab secara langsung untuk mengetahui secara spesifik mengenai data pribadi calon karyawan.



### 2.3.8 Tantangan proses seleksi

Selain menentukan langkah-langkah atau tahapan dalam proses seleksi, terdapat tantangan yang perlu diperhatikan dan dihadapi menurut Siagian (2008:109), yaitu:

#### 1. Penawaran Tenaga Kerja

Secara umum, jika jumlah pelamar kerja untuk diproses dalam tahap seleksi semakin banyak maka semakin baik untuk perusahaan atau organisasi, karena akan menjadi jaminan yang besar bagi perusahaan untuk mendapatkan pelamar yang memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh perusahaan bagi pekerjaan yang akan dilakukan. Namun perusahaan juga bisa mengalami hal yang sebaliknya dimana jumlah pelamar kerja tidak banyak. Terdapat dua hal yang memungkinkan terjadi hal tersebut, yaitu:

- a. Imbalan yang rendah karena sifat pekerjaan yang tergolong pada pekerjaan yang berada pada hierarki organisasi
- b. Sifat pekerjaan yang menuntut spesialisasi tinggi menyebabkan tidak banyak kandidat yang memenuhi kualifikasi yang telah ditentukan meskipun imbalannya cukup tinggi.

#### 2. Tantangan Etis

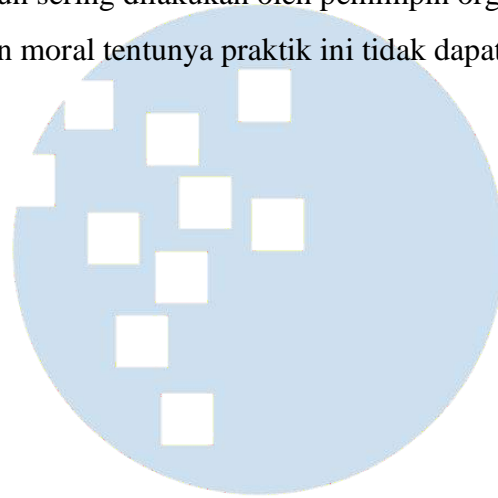
Tidak jarang untuk perekrut menerima berbagai macam perlakuan dan tawaran seperti menerima hadiah, disuap pelamar, mengkatrol nilai seleksi atau hal-hal lain yang mengakibatkan seseorang perekrut mengambil keputusan yang didasarkan pada pertimbangan subjektif. Maka dari itu diharuskan para perekrut untuk memegang teguh norma etika yang menuntut kedisiplinan pribadi, integritas karakter, dan kejujuran yang tinggi serta objektivitas yang didasarkan pada kriteria yang rasional.

#### 3. Tantangan Organisasional

Menjadi seorang perekrut akan menyadari mengenai situasi internal perusahaannya dimana mempertimbangkan juga dalam merekrut dan menyeleksi para kandidat. Kemudian faktor internal lainnya seperti kebijaksanaan atau strategi organisasi di masa yang akan datang yang harus dipertimbangkan oleh para perekrut.

#### 4. Kesamaan Kesempatan Memperoleh Pekerjaan

Diberbagai negara, terdapat praktik pemanfaatan SDM secara diskriminatif dengan didasarkan pada daerah asal, wana kulit, atau latar belakang sosial. Perlakuan ini diidentifikasi sebagai minoritas dengan adanya pemberian batasan tertentu yang membuat mereka tidak memperoleh haknya yaitu pekerjaan. Praktik diskriminatif ini tentu dilarang oleh peraturan perundang-undangan namun sering dilakukan oleh pemimpin organisasi tertentu yang secara etika dan moral tentunya praktik ini tidak dapat dibenarkan.



**UMN**  
UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA