JAMBU : Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan
https://sorakgemaintelektual.com/jurnal/index.php/jambu

POLA REKRUTMEN KARYAWAN DAN SELEKSI KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT. TRIJAYA PRATAMA FUTURES

Ruth Ansella Thalita Hulu[1)] Kornel Munthe[2)]

Universitas Katolik Santo Thomas Medan

Program Magister Manajemen

Email : ruthansella21@gmail.com[1)] , kornel_munthe@ust.ac.id[2)]

ABSTRACT

This study aims to analyze the recruitment and selection patterns implemented by PT. Trijaya Pratama Futures, a leading company in the futures trading sector. The research methodology employs a qualitative approach with a case study to gather data. Information was collected through in-depth interviews with human resources managers and surveys of new employees who have undergone the recruitment process. The results show that PT. Trijaya Pratama Futures employs a comprehensive and multi-layered recruitment pattern, including key stages such as initial screening, competency tests, behavioral interviews, and employee orientation program. Additionally, the company leverages technology in the selection process, such as an applicant tracking system (ATS) to enhance efficiency and selection accuracy. It was found that this approach not only helps in selecting the right candidates but also improves employee retention. This research provides an in-depth view of recruitment and selection practices that can serve as a reference for other companies in developing effective human resources strategies.

Keywords: Recruitment, Employee Selection, PT. Trijaya Pratama Futures, Applicant Tracking System, Employee Retention

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pola rekrutmen dan seleksi karyawan yang diterapkan oleh PT. Trijaya Pratama Futures, sebuah perusahaan terkemuka di bidang perdagangan berjangka. Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi kasus untuk mengumpulkan data. Informasi dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan manajer HR dan survei terhadap karyawan yang telah melalui proses rekrutmen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Trijaya Pratama Futures menerapkan pola rekrutmen yang komprehensif dan berlapis, yang mencakup beberapa tahapan penting seperti penyaringan awal, tes kompetensi, wawancara berbasis perilaku, dan program orientasi karyawan baru. Selain itu, perusahaan juga memanfaatkan teknologi dalam proses seleksi, seperti sistem pelacakan pelamar (ATS) untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi seleksi. Ditemukan bahwa pendekatan ini tidak hanya membantu dalam memilih kandidat yang tepat, tetapi juga meningkatkan retensi karyawan. Penelitian ini memberikan pandangan mendalam tentang praktik rekrutmen dan seleksi yang dapat dijadikan acuan bagi perusahaan lain dalam mengembangkan strategi sumber daya manusia yang efektif.

Kata Kunci: Rekrutmen, Seleksi Karyawan, PT. Trijaya Pratama Futures, Sistem Pelacakan Pelamar, Retensi Karyawan

PENDAHULUAN

Persaingan dalam satu perusahaan dengan perusahaan lain saat ini semakin ketat sehingga membuat perusahaan haruslah melakukan pembenahan secara khusus pembenahaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di dalam suatu perusahaan tersebut. Karyawan merupakan salah satu aset terpenting perusahaan (Endang, 2017). Tanpa adanya karyawan, maka sebuah perusahaan tidak bisa menjalankan usaha yang dimiliki. Karyawan yang berkualitas akan membuat perusahaan memiliki kinerja yang baik, sebaliknya karyawan dengan kualitas buruk akan membuat perusahaan tidak dapat mencapai target yangg ingin dicapai.

Dalam upaya pencapaian hal tersebut maka dibutuhkan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang baik dari perusahaan. MSDM meliputi kegiatan perencanaan MSDM, rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian aspek kinerja, dan kompensasi. (Burhanuddin Yusuf, 2015). Pemberdayaan dan

pengembangan SDM adalah kunci di dalam menciptakan SDM yang unggul. Perusahaan menyadari memiliki SDM berkualitas adalah jawaban atas persaingan dan kemajuan (Aziz, T dkk., 2017).

Selain itu, perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM harus senantiasa dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Hal itu ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien (Patimah, 2015).

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan berdaya saing tinggi. PT. Trijaya Pratama Futures, sebagai salah satu perusahaan terkemuka di bidang perdagangan berjangka, menyadari pentingnya memiliki tim yang solid dan berkualitas untuk mencapai visi dan misinya. Proses rekrutmen dan seleksi karyawan menjadi salah satu kunci utama dalam memperoleh talenta terbaik yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratisardy & Lukito (2019) menjelaskan "sesungguhnya penentuan awal berhasil atau tidaknya suatu perusahaan di masa mendatang adalah ketika melakukan rekrutmen dan seleksi. Jika perusahaan berhasil mendapatkan orang-orang yang kompeten, profesional, dan berintegritas maka satu langkah menuju keberhasilan. Namun jika tidak, ini hanya soal menunggu waktu kapan perusahaan akan berhenti beroperasi". Hadiaty & Astriyana (2019) dan Syafitri & Chairoel (2019) menambahkan, fungsi rekrutmen tidak hanya memenuhi ketersediaan pegawai, lebih dari pada itu rekrutmen difungsikan sebagai strategi manajemen dalam mengelola SDM yang unggul.

Rekrutmen adalah suatu proses untuk mendapatkan sejumlah SDM (karyawan yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan (Hasanah & Indahingwati, 2017). Sinuhaji (2019) menjelaskan rekrutmen adalah proses mendapatkan pegawai yang berkualifikasi. Rekrutmen juga merupakan proses mencari dan menarik kandidat potensial untuk mengisi posisi yang tersedia dalam sebuah organisasi. Sementara itu, seleksi adalah proses penilaian dan pemilihan individu yang paling sesuai dari sekumpulan kandidat yang telah direkrut.

Kedua proses ini saling berkaitan dan memiliki peran yang krusial dalam memastikan bahwa perusahaan dapat mengisi posisi kosong dengan individu yang tidak hanya memenuhi kriteria teknis tetapi juga memiliki kecocokan budaya dengan organisasi. Penelitian terbaru dalam bidang rekrutmen menunjukkan bahwa pendekatan yang efektif dalam menarik dan memilih kandidat dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Smith, A, & Jones 2020).

Seleksi karyawan adalah proses untuk memilih kandidat terbaik yang sesuai dengan kebutuhan dan persyaratan pekerjaan di perusahaan. Proses seleksi karyawan dapat bervariasi tergantung pada perusahaan dan posisi yang tersedia. Namun, tujuan utama dari seleksi karyawan adalah untuk memilih kandidat terbaik yang akan membawa nilai tambah bagi perusahaan. (Dessler Gary, 2023). Seleksi juga merupakan Proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia dalam perusahaan (Rahim, Ruslan, dan Nur, 2018).

Proses seleksi sendiri merupakan tahapan yang dimulai setelah proses rekrutmen, dimana pada proses rekrutmen telah menghasilkan beberapa pelamar yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Mengacu pada pengertian seleksi bahwa proses seleksi adalah pusat kegiatan MSDM (Wahjono (2015:56)

PT. Trijaya Pratama Futures adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan berjangka menyadari pentingnya rekrutmen yang efektif untuk mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan bisnisnya. Berdasarkan tinjauan literatur, penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada manajemen perusahaan atau tata cara bekerja di perusahaan tanpa memperhatikan kebutuhan spesifik industri perdagangan berjangka. Kesenjangan ini menunjukkan adanya kebutuhan akan penelitian yang lebih mendalam dan spesifik mengenai rekrutmen di industri ini.

PT. Trijaya Pratama Futures menerapkan berbagai strategi dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawannya, termasuk penggunaan teknologi modern seperti sistem pelacakan pelamar (Applicant Tracking System atau ATS) yang memungkinkan penyaringan kandidat secara lebih efisien dan efektif. Selain itu, perusahaan juga menekankan pentingnya wawancara berbasis perilaku dan tes kompetensi untuk memastikan bahwa kandidat tidak hanya memiliki keterampilan yang diperlukan tetapi juga sikap dan perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai perusahaan.

Artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan mengidentifikasi strategi rekrutmen yang efektif bagi PT. Trijaya Pratama Futures. Penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya dengan menekankan pada kebutuhan

khusus industri perdagangan berjangka dan mengusulkan pendekatan yang lebih terpadu yang mencakup teknologi modern dan strategi tradisional. Novelty dari penelitian ini terletak pada pendekatan holistik yang mempertimbangkan dinamika unik dari industri perdagangan berjangka serta implementasi teknologi terbaru dalam proses rekrutmen.

Penelitian ini juga bertujuan untuk mengeksplorasi secara mendalam pola rekrutmen dan seleksi karyawan di PT. Trijaya Pratama Futures, dengan fokus pada metode dan alat yang digunakan, serta bagaimana proses tersebut berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Dengan memahami praktik-praktik yang diterapkan oleh PT. Trijaya Pratama Futures, diharapkan dapat memberikan wawasan yang bermanfaat bagi perusahaan lain dalam mengembangkan strategi rekrutmen dan seleksi yang lebih efektif dan efisien.

LANDASAN TEORI

Sumber daya manusia yaitu orang yang berada dalam lingkungan perusahaan yang biasa disebut karyawan, pegawai serta kemampuan yang dimiliki dalam menggerakkan perusahaan. Dalam pengertian lain, sumber daya manusia merupakan orang-orang yang merancang dan menjalankan rencana organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi (Burhanuddin Yusuf, 2023). Sumber daya manusia merupakan objek yang sangat berpengaruh dalam suatu organisasi dalam memberikan pelayanan (Baedhowi, 2007).

Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah kegiatan pengembanan, penggunaan, penilaian, dan pemberian balas jasa terhadap individual dalam sebuah organisasi. (Samsudin, 2006). Manajemen sumber daya manusia wajib terbagi atas kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan kegiatan manajemen SDM yang meliputi perencnaan dan analisis SDM, kesamaan dalam kesempatan bekerja, perekrutan serta perkembangan SDM, keuntungan dan kompensasi, keselamatan, dan kemanan (Ariefanda Aziz, 2017).

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu suatu strategi untuk mengelola orangorang dalam suatu organisasi guna utuk mencapai tujuan bisnis atau usahanya sebagai mekanisme pengintegrasian antara kebijakan-kebijakan perusahaan dengan penerapannya dalam mengelola sumber daya manusia dan kaitannya dengan penerapan strategi organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur, dan praktek yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi (Potale, Lengkong, dan Moniharapon, 2016).

Proses rekrutmen dan seleksi karyawan merupakan dua aspek fundamental dalam manajemen sumber daya manusia yang memiliki peran penting dalam menentukan kualitas tenaga kerja suatu organisasi. Landasan teori dalam penelitian ini mencakup beberapa konsep utama yang relevan dengan topik rekrutmen dan seleksi karyawan.

Rekrutmen adalah proses untuk menarik sejumlah besar pelamar kerja yang berkualifikasi dan bersedia bekerja di organisasi. Rekrutmen merupakan langkah awal dalam mengidentifikasi dan menarik kandidat yang berkualitas untuk mengisi posisi yang tersedia. Proses rekrutmen dapat dibagi menjadi dua jenis: rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal. Rekrutmen internal melibatkan pencarian kandidat dari dalam organisasi, sedangkan rekrutmen eksternal melibatkan pencarian kandidat dari luar organisasi.

Definisi rekrutmen karyawan menurut para ahli : rekrutmen karyawan adalah suatu proses untuk menarik individu-individu yang berkualitas untuk melamar dan bergabung dalam organisasi (Robert N, 2021). Rekrutmen karyawan adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk menarik individu-individu yang memenuhi syarat dan berkualitas untuk mengisi lowongan pekerjaan dalam organisasi (Raymond, et al. 2022).

Seleksi karyawan adalah proses penilaian dan pemilihan individu yang paling sesuai dari sekumpulan kandidat yang telah direkrut. Seleksi bertujuan untuk menemukan kandidat yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis yang diperlukan, tetapi juga sesuai dengan budaya dan nilai-nilai organisasi. Proses seleksi melibatkan beberapa tahapan, termasuk penyaringan aplikasi, tes kemampuan, wawancara, pemeriksaan latar belakang, dan evaluasi referensi.

Definisi seleksi karyawan menurut beberapa ahli : Seleksi karyawan adalah proses pemilihan dari sekelompok individu yang berpotensi untuk menjadi anggota organisasi, sehingga yang terpilih akan memiliki kemungkinan terbaik untuk berhasil dalam pekerjaannya dan memberikan kontribusi yang paling besar bagi organisasi (Diane Arthur, 2015). Seleksi karyawan adalah proses pemilihan individu yang paling cocok untuk suatu pekerjaan atau jabatan dari sekelompok individu yang berminat untuk bekerja di dalam organisasi (Farr, James L., and Tippins, Nancy T, 2017).

Seleksi karyawan adalah proses pemilihan calon karyawan yang terbaik untuk organisasi dengan mempertimbangkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan. (Robert Gatewood, 2015). Seleksi karyawan adalah proses pemilihan individu dengan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang cocok untuk jabatan yang tersedia dalam organisasi. (Lievens, F., & Slaughter, J. E. , 2016). Mangkuprawira (2014:114) mengungkapkan bahwa "penyeleksian pelamar merupakan proses memilih atau menetukan individu-individu yang berkualitas untuk mengisi posisi-posisi dalam perusahaan".

Terdapat beberapa teknik rekrutmen adalah (Danang Suntoyo, 2012). : ***Centarilized Recruitment Technique*** merupakan teknik rekrutmen yang dilakukan perusahaan dengan menyerahkan keada pusat dalam melaksanakan seluruh rekrutmen tenaga kerja. Hasil dari rekrutmen yang dilakukan didistribusikan oleh kantor pusat setelah melihat kebutuhan perusahaan. Rekrutmen ini biasa dilakukan oleh perusahaan besar dalam upaya efisiensi dan menyamakan standar kualitas antar pusat dan cabang. ***Decentralized Recuritment Technique*** merupakan teknik yang akan menyerahkan sepenuhnya rekrutmen kepada cabang perusahaan dengan pandangan bahwa setiap cabang mempunyai karakteristik masing-masing dalam menenntukan karyawan yang cocok dengan pola pekerja perusahaan. Pada dasarnya teknik ini memiliki kelebihan tentang penyesuaian karakteristik oleh perusahaan. ***Name Request*** merupakan teknik merekrut dengan menggunakan pola rekomendasi. Rekrutmen dilakukan dengan cara menyeleksi orang-orang direkomendasikan uuntuk direkrut perusahaan.

Seleksi merupakan jumlah tes yang dilaksanakan oleh perusahaan dalam langkah menyeleksi tenaga kerja untuk dimasukkan dalam perusahaan (Danang Suntoyo, 2012). Proses penyaringan karyawan pada sebuah organisasi yang akan berdmpak pada dual hal yakni diloloskan atau tidak diloloskan sesuai dengan posisi yang dibutuhkan organisasi. Sebuah proses yan dilakukan sebuah organisasi setelah proses rekrutmen adalah melakukan dua pendekatan yaitu (Sadili Samsudin, 2006) : ***SuccesiveHurdles*** adalah sebuah pendekatan dengan melakukan tahapan seleksi secara bertahap. ***Compensatory*** adalah sebuah pendekatan dengan melakukan seleksi melalui sistem akumulasi dari semua tahapan tes.

Teori Kesesuaian Pekerjaan-Karyawan (Person-Job Fit) mengemukakan bahwa kesesuaian antara karakteristik individu dengan persyaratan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja kerja, kepuasan kerja, dan retensi karyawan. Individu yang memiliki kesesuaian tinggi dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi.

Dalam era digital, teknologi memainkan peran penting dalam proses rekrutmen dan seleksi. Salah satu teknologi yang banyak digunakan adalah Sistem Pelacakan Pelamar (ATS). ATS adalah perangkat lunak yang membantu perusahaan mengelola proses rekrutmen dengan lebih efisien, mulai dari penerimaan lamaran hingga pemilihan kandidat. Penggunaan ATS dapat meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam penyaringan dan pemilihan kandidat, mengurangi bias, serta mempercepat proses rekrutmen.

Wawancara berbasis perilaku adalah metode wawancara yang menilai kemampuan kandidat berdasarkan pengalaman masa lalu dan perilaku yang ditunjukkan dalam situasi tertentu. Wawancara berbasis perilaku lebih dapat diandalkan dalam memprediksi kinerja kerja dibandingkan wawancara tradisional karena fokus pada pengalaman nyata yang relevan dengan pekerjaan.

Dengan landasan teori ini, penelitian ini berusaha untuk mengkaji bagaimana PT. Trijaya Pratama Futures menerapkan konsep-konsep tersebut dalam pola rekrutmen dan seleksi karyawannya. Penelitian ini juga akan mengeksplorasi bagaimana penerapan teknologi dan metode seleksi tertentu dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam memperoleh karyawan yang berkualitas.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pola rekrutmen dan seleksi karyawan di PT. Trijaya Pratama Futures. Untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam mengenai proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang diterapkan oleh perusahaan. Lokasi penelitian adalah PT. Trijaya Pratama Futures yang berkantor di Medan.

Penelitian ini menggunakan desain studi kasus yang berfokus pada PT. Trijaya Pratama Futures. Desain studi kasus memungkinkan analisis mendalam terhadap proses dan praktik rekrutmen dan seleksi karyawan di perusahaan tersebut. Data dikumpulkan dari berbagai sumber untuk memastikan validitas dan keandalan temuan.

Partisipan penelitian terdiri dari dua kelompok utama:

- **Manajer Sumber Daya Manusia (HRD)**: Wawancara mendalam dilakukan dengan manajer HRD untuk memahami strategi, kebijakan, dan prosedur rekrutmen dan seleksi yang diterapkan oleh perusahaan.
- **Karyawan** : Survei dan wawancara dilakukan dengan karyawan baru yang telah melalui proses rekrutmen dan seleksi di PT. Trijaya Pratama Futures untuk mendapatkan perspektif mereka tentang pengalaman tersebut.

Data dikumpulkan melalui beberapa teknik, termasuk:

- **Wawancara Mendalam**: Wawancara dilakukan dengan manajer HRD untuk mendapatkan wawasan tentang proses rekrutmen dan seleksi, termasuk tahapan-tahapan yang dilalui, alat yang digunakan, dan tantangan yang dihadapi.
- **Survei**: Survei dilakukan terhadap karyawan untuk mengumpulkan data kuantitatif dan kualitatif mengenai pengalaman mereka selama proses rekrutmen dan seleksi.

Untuk memastikan validitas dan reliabilitas penelitian, beberapa langkah diambil, termasuk triangulasi data dan validasi oleh partisipan. Triangulasi data dilakukan dengan menggabungkan berbagai sumber data untuk mendapatkan perspektif yang komprehensif. Validasi oleh partisipan melibatkan konfirmasi hasil wawancara oleh partisipan yang diwawancarai.

Dengan metodologi ini, penelitian ini berupaya memberikan gambaran yang mendalam dan komprehensif tentang pola rekrutmen dan seleksi karyawan di PT. Trijaya Pratama Futures, serta memberikan rekomendasi yang dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan proses rekrutmen dan seleksi mereka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pola rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan PT. Trijaya Pratama Futures terbagi kedalam pola yakni Decentralized Recruitment Technique yanh artinya perusahaan pusat akan menyerahkan sepenuhnya rekrutmen pada cabang-cabang perusahaan dengan pandangan bahwa setiap cabang mempunyai karakteristik masing-masing dalam menentukan karyawan yang cocok dengan pola perusahaan.

Pola seleksi yang digunakan oleh perusahaan PT. Trijaya Pratama Futures adalah Compensatory yang artinya sebuah pendekatan dengan melakukan seleksi melalui sistem akumulasi dari semua tahapan tes. Dengan kata lain setiap calon karyawan mengikuti seleksi harus mengikuti seluruh rangkaian tes terlebih dahulu dan akumulasi dari semua hasil tes tersebut yang akan menjadi penentu hasil kelulusan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer HRD dan survei terhadap karyawan baru, proses rekrutmen dan seleksi di PT. Trijaya Pratama Futures terdiri dari beberapa tahapan utama:

1. **Penyaringan Awal (Initial Screening)**
   - Kandidat mengirimkan aplikasi melalui sistem pelacakan pelamar (ATS).
   - HRD melakukan penyaringan awal berdasarkan kualifikasi minimum yang ditetapkan.
2. **Tes Kompetensi (Competency Test)**
   - Kandidat yang lolos penyaringan awal diundang untuk mengikuti tes kompetensi.
   - Tes ini mencakup kemampuan teknis yang relevan dengan posisi yang dilamar.
3. **Wawancara Berbasis Perilaku (Behavioral Interview)**
   - Kandidat yang berhasil melewati tes kompetensi menjalani wawancara berbasis perilaku.
   - Wawancara ini bertujuan untuk menilai pengalaman masa lalu dan bagaimana kandidat menangani situasi tertentu.
4. **Pemeriksaan Latar Belakang (Background Check)**
   - Pemeriksaan latar belakang dilakukan untuk memastikan keabsahan informasi yang diberikan oleh kandidat.
   - Ini mencakup pemeriksaan referensi, riwayat pekerjaan, dan catatan kriminal.
5. **Program Orientasi (Orientation Program)**
   - Kandidat yang diterima mengikuti program orientasi untuk memperkenalkan budaya perusahaan dan prosedur kerja.

PT. Trijaya Pratama Futures memanfaatkan teknologi, terutama sistem pelacakan pelamar (ATS), dalam proses rekrutmen mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan ATS telah memberikan beberapa manfaat, antara lain:

- **Efisiensi Proses**: ATS membantu menyaring aplikasi secara cepat berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, menghemat waktu HRD.
- **Pengurangan Bias**: ATS mengurangi kemungkinan bias dalam proses penyaringan awal dengan menggunakan algoritma yang objektif.
- **Pelacakan dan Pengelolaan Data**: ATS memudahkan pelacakan dan pengelolaan data kandidat, sehingga HRD dapat mengakses informasi dengan lebih mudah dan terorganisir.

Hasil wawancara dan survei menunjukkan bahwa PT. Trijaya Pratama Futures menekankan pentingnya kesesuaian antara karakteristik individu dan persyaratan pekerjaan. Kandidat yang memiliki kesesuaian tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan tingkat retensi yang lebih tinggi. Beberapa indikator kesesuaian yang diidentifikasi meliputi:

- **Keterampilan Teknis**: Kandidat harus memiliki keterampilan teknis yang relevan dengan posisi yang dilamar.
- **Kompatibilitas Budaya**: Kandidat harus menunjukkan kesesuaian dengan budaya dan nilai-nilai perusahaan, yang dinilai melalui wawancara berbasis perilaku.
- **Motivasi dan Komitmen**: Kandidat yang menunjukkan motivasi tinggi dan komitmen terhadap pekerjaan cenderung lebih berhasil dalam jangka panjang.

Meskipun PT. Trijaya Pratama Futures telah menerapkan proses rekrutmen dan seleksi yang terstruktur, terdapat beberapa tantangan yang dihadapi:

- **Persaingan Pasar**: Persaingan untuk menarik talenta terbaik semakin ketat, terutama di industri perdagangan berjangka yang dinamis.
- **Adaptasi Teknologi**: Meskipun ATS memberikan banyak manfaat, masih ada tantangan dalam mengoptimalkan penggunaannya, terutama dalam hal pelatihan staf HRD.
- **Evaluasi Subjektif**: Wawancara berbasis perilaku masih rentan terhadap evaluasi subjektif meskipun telah dilatih untuk mengurangi bias.

Hasil penelitian ini memiliki beberapa implikasi praktis bagi PT. Trijaya Pratama Futures dan perusahaan lain yang ingin meningkatkan proses rekrutmen dan seleksi mereka:

- **Optimalisasi ATS**: Meningkatkan pelatihan bagi staf HRD untuk memaksimalkan penggunaan ATS dan meminimalkan kesalahan.
- **Pengembangan Wawancara**: Meningkatkan keterampilan pewawancara dalam melakukan wawancara berbasis perilaku untuk mengurangi subjektivitas.
- **Strategi Retensi**: Mengembangkan program retensi yang berfokus pada peningkatan kepuasan kerja dan pengembangan karir bagi karyawan yang memiliki kesesuaian tinggi.

Dengan mengikuti rekomendasi tersebut, PT. Trijaya Pratama Futures dapat terus meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses rekrutmen dan seleksi mereka, serta memastikan bahwa mereka menarik dan mempertahankan talenta terbaik yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

KESIMPULAN

Pola rekrutmen yang dilaksanakan oleh perusahaan PT. Trijaya Pratama Futures adalah **Decentralized Recruitment Technique** yang artinya perusahaan pusat akan menyerahkan sepenuhnya rekrutmen pada cabang-

cabang perusahaan dengan pandangan bahwa setiap cabang mempunyai karakteristik masing-masing dalam menentukan karyawan yang cocok dengan pola perusahaan.

Pola seleksi yang digunakan olehh perusahaan PT. Trijaya Pratama Futures adalah **Compensatory** yang artinya sebuah pendekatan dengan melakukan seleksi melalui sistem akumulasi dari semua tahapan tes. Dengan kata lain setiap calon karyawan mengikuti seleksi harus mengikuti seluruh rangkaian tes terlebih dahulu dan akumulasi dari semua hasil tes tersebut yang akan menjadi penentu hasil kelulusan.

PT. Trijaya Pratama Futures menggunakan berbagai sumber rekrutmen, termasuk iklan lowongan kerja, situs web karier, referensi karyawan, dan rekrutmen kampus. Diversifikasi ini memungkinkan perusahaan menjangkau kandidat dari berbagai latar belakang dan memperluas basis kandidat potensial.

Proses seleksi terdiri dari beberapa tahapan, seperti penyaringan awal aplikasi, tes tertulis, wawancara, dan asesmen keterampilan. Tahapan-tahapan ini dirancang untuk mengevaluasi kemampuan teknis dan keterampilan interpersonal calon karyawan, memastikan bahwa yang terpilih adalah yang terbaik dan paling sesuai.

PT. Trijaya Pratama Futures menggunakan sistem pelacakan pelamar (ATS) untuk mengelola aplikasi kandidat, meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam proses rekrutmen, serta mempercepat waktu respon terhadap pelamar. Selain keterampilan dan pengalaman, kesesuaian dengan budaya perusahaan menjadi salah satu kriteria penting dalam seleksi karyawan. Perusahaan melakukan wawancara mendalam untuk memahami nilai-nilai dan sikap kerja kandidat, memastikan mereka dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja.

Karyawan baru menjalani program pelatihan dan orientasi untuk membantu mereka beradaptasi dengan lingkungan kerja dan memahami proses serta prosedur perusahaan, memastikan kontribusi efektif sejak awal bergabung.PT. Trijaya Pratama Futures memiliki mekanisme evaluasi dan umpan balik berkelanjutan untuk memantau kinerja karyawan dan memberikan peluang pengembangan karier lebih lanjut, memastikan karyawan dapat terus berkembang dan memberikan kontribusi optimal.

Mengadopsi teknologi baru seperti kecerdasan buatan (AI) dan analitik data dapat lebih meningkatkan proses rekrutmen dan seleksi. Teknologi ini dapat digunakan untuk menyaring kandidat secara lebih efisien dan memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang kecocokan kandidat.Membangun komunikasi yang lebih baik dengan calon karyawan selama proses rekrutmen dapat meningkatkan pengalaman kandidat. Ini dapat dilakukan melalui pengiriman pembaruan rutin tentang status aplikasi mereka dan memberikan umpan balik yang konstruktif.

Menyediakan program pelatihan lanjutan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan bagi karyawan dapat meningkatkan keterampilan mereka dan memastikan mereka tetap relevan dengan perubahan industri. Hal ini juga dapat meningkatkan retensi karyawan dan kepuasan kerja.

Mengembangkan dan memperkuat citra perusahaan sebagai tempat kerja yang menarik dapat membantu menarik lebih banyak kandidat berkualitas. Ini bisa dicapai melalui kampanye pemasaran yang menyoroti keunggulan bekerja di PT. Trijaya Pratama Futures, seperti budaya perusahaan yang positif dan peluang pengembangan karier.

Menggunakan analitik data untuk mengukur efektivitas berbagai sumber rekrutmen dan strategi seleksi dapat membantu mengoptimalkan proses tersebut. Dengan menganalisis data, perusahaan dapat menentukan strategi mana yang paling berhasil dan menyesuaikan pendekatan mereka sesuai dengan itu.

Dengan mengimplementasikan saran-saran ini, PT. Trijaya Pratama Futures dapat terus meningkatkan proses rekrutmen dan seleksi mereka, memastikan mereka mendapatkan dan mempertahankan talenta terbaik yang mendukung pertumbuhan dan kesuksesan perusahaan

REFERENSI

Arthur, Diane. (2015). Recruiting, Interviewing, Selecting & Orienting New Employees. Noord-Brabant: AMACOM

Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM), 3(2), 246.

Baedhowi, Revitalisasi Sumber Daya Aparatur Dalam Rangka Meningkatkan Kualitas Layanan Publik. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi, Bisnis & Birok*rasi, 2007. Vol.15, No.2.

Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada,2015), Hal. 38-39

Dessler, Gary. (2023). Human Resource Management. New York City: Pearson

Endang A. Kartodikromo, Bernhard Tewal, & Irvan Trang, Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja Dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan. CV. Celebes Indonesia Sakti Mer 99 Mega Mas Manado, *Jurnal Emba Vol.5 No.2* Juni 2017, Hal. 354

Farr, James L., and Tippins, Nancy T. (2017). Handbook of Employee Selection. Oxfordshire: Routledge.

Gatewood, Robert., Feild, Hubert S., and Barrick, Murray. (2015). Recruitment and Selection. Boston: Cengage Learning.

Hadiaty, F., & Astriyana, D. (2019). Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Pegawai Non-Medis di Rumah Sakit Umum Pindad Bandung. Jurnal Sekretaris & Administrasi Bisnis (JSAB), 3(2), 153-164.

Hasanah, I. A., & Indahingwati, A. (2017). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Pada Rsu Haji Surabaya. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM), 6(8).

Lievens, F., & Slaughter, J. E. (2016). A Review of Current Research on Online Recruitment and Selection. International Journal of Selection and Assessment, 24(3), 262-271.

Lussier, Robert N., and Hendon, John R. (2021). Human Resource Management: Functions, Applications, and Skill Development. Newbury Park: SAGE Publications

Mangkuprawira, Tb. Sjafri. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik ed 2 cetakan 2. Bogor: Ghalia Indonesia.

Noe, Raymond Andrew., Hollenbeck, John R, et al. (2022). Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage. New York: McGraw Hill

Patimah, S. (2015). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Sekota Bandar Lampung. Jurnal Ilmiah Peuradeun, 3(1), 165-190.

Potale, B. R., Lengkong, V., & Moniharapon, S. 2016. Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Sulutgo. Jurnal Berkala Ilmiah Efesiensi.Vol.16.No.4,Hal 464.

Pratisardy, E., & Lukito, H. (2019). Dampak Rekrutmen, Seleksi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank XYZ TBK Cabang Padang. Ekonis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 21(1).

Rahim, F., Ruslan, M., & Nur, I. 2018. Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Indomarco Prismatama Cabang Makassar. Jurnal riset edisi XXV.Vol.16,No.4,Hal 58.

Samsudin,S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung:PustakaSetia

Sinuhaji, E. (2019). Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM Outsourcing pada PT. Catur Karya Sentosa Medan. Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen, 1(1).

Smith, A, & Jones, B (2020). The impact of augmented reality on customer satisfaction and loyalty: An empirical study. *Journal of Marketing Research*

Suntoyo,D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta:Caps

Syafitri, T. J., & Chairoel, L. (2019). PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, PENEMPATAN KERJA DAN KUALITAS SDM TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (Studi Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Padang). Jurnal Benefita: Ekonomi Pembangunan, Manajemen Bisnis & Akuntansi, 4(3), 570-586.

Tengku Ariefanda Aziz, M. Syamsul Maarif , dan Anggraini Sukmawati, Pengaruh Rekrutmen dan Seleksiterhadap Kinerja *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3 No. 2, Mei 2017

Wahjono, Sentot Imam. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, ed 1 Chapter: 1. Jakarta: Salemba Empat.