



REKRUTMEN KARYAWAN BARU DI PT. MANDALA MULTIFINANCE, TBK

Nur Aulia Syahbani^{1*} | Wa Ode Marwa Samsalwa²⁾ | Lukman³⁾

¹²³⁾Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar
nuraulisyahbani@gmail.com

Abstract: *PT. Mandala Multifinance, Tbk. is a finance company with many branches in Indonesia that has a need for human resources. The existence of consumer growth in branches resulted in an increase in branch productivity ratios. This causes the workload of a position to increase. The increased workload certainly requires additional employees which can be done by implementing recruitment. The stages of recruitment and selection at PT. Mandala Multifinance, Tbk, conducted by BKP apprentice students, namely people plans, dissemination of job vacancy information, screening curriculum vitae, initial interviews, psychological tests, user interviews, ref checks and environmental surveys. Recruitment activities carried out for approximately 4 months. From the recruitment activities that have been carried out, there are 34 employees who have successfully reached the final stage of recruitment and are appointed to become employees of the company. 2 employees in the Operational Staff position, 28 employees in the Collector position, 3 employees in the Surveyor position, and 1 employee in the Customer Relationship Coordinator position.*

Keywords: *Corporation, Employee, Recruitment*

Abstrak: PT. Mandala Multifinance, Tbk. merupakan perusahaan pembiayaan dengan banyak cabang di Indonesia yang memiliki kebutuhan akan sumber daya manusia. Adanya pertumbuhan konsumen pada cabang mengakibatkan rasio produktivitas cabang meningkat. Hal ini menyebabkan beban kerja dari suatu posisi jabatan bertambah. Bertambahnya beban kerja tentu membutuhkan penambahan karyawan yang dapat dilakukan dengan pelaksanaan rekrutmen. Tahapan rekrutmen dan seleksi yang ada pada PT. Mandala Multifinance, Tbk, yang dilakukan oleh mahasiswa BKP magang yaitu *people plan*, penyebaran informasi lowongan kerja, *screening curriculum vitae*, *initial interview*, psikotes, *interview user*, *ref check* dan survey lingkungan. Kegiatan rekrutmen dilakukan selama kurang lebih 4 bulan. Dari kegiatan rekrutmen yang telah dilakukan terdapat 34 karyawan yang berhasil mencapai tahap akhir perekrutan dan diangkan menjadi karyawan pada perusahaan. 2 karyawan pada posisi Staf operasional, 28 karyawan pada posisi Kolektor, 3 karyawan pada posisi Surveyor, dan 1 karyawan pada posisi *Customer Relationship Coordinator*.

Kata Kunci: Rekrutmen, Karyawan, Perusahaan

A. PENDAHULUAN

PT. Mandala Multifinance, Tbk. merupakan salah satu perusahaan pembiayaan komersial dengan fokus pada bisnis pembiayaan sepeda motor roda dua, elektronik, furnitur, dan pembiayaan multiguna lainnya. Perusahaan ini memiliki sejumlah cabang yang sudah tersebar di seluruh Indonesia. Cabang- cabang ini, yang berlokasi di seluruh Indonesia, sangat membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas.

Adanya peningkatan jumlah konsumen mengakibatkan terjadinya kelebihan beban kerja pada beberapa posisi di PT. Mandala Multifinance, Tbk. Selain itu, adanya karyawan yang di terminasi mengakibatkan adanya posisi kosong pada jabatan-jabatan tertentu. Kelebihan beban kerja pada suatu posisi dilihat dari *people plan* yang dihitung berdasarkan rasio produktivitas pada masing-masing cabang. Kelebihan beban kerja pada karyawan dapat berakibat pada kinerja karyawan yang kurang optimal yang dapat mengakibatkan produktivitas cabang menurun. Robbins (dalam Triyadin & Yusuf, 2021) mengatakan beban kerja yang berlebih dapat menjadi penyebab organisasi harus memberikan gaji banyak karyawan dengan produktivitas yang sama, sehingga dengan pekerja yang sedikit, karyawan dapat mengalami kelelahan fisik hingga psikologis. Guna mengatasi masalah kelebihan beban kerja dan memenuhi beberapa posisi kosong pada suatu jabatan, maka dapat datasi dengan melakukan pencarian karyawan baru.

Ada dua alternatif untuk mencari kandidat, yakni dari dalam perusahaan atau dari luar perusahaan. Jika diambil dari dalam, maka perlu mempersiapkan karyawan yang ada dan akan di pindahkan atau di promosikan. Jika kandidat harus dicari dari luar perusahaan maka perlu dipertimbangan dengan proses dan metode rekrutmen yang tepat untuk mendapatkan kandidat tersebut (Setiani, 2013).

Rekrutmen merupakan suatu kegiatan yang dilakukan suatu perusahaan untuk mendapatkan tambahan karyawan melalui tahapan yang meliputi identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi kerja (Azizah et al., 2022). Tampongangoy & Pangemanan (2019) juga mengemukakan bahwa rekrutmen adalah usaha yang dilakukan untuk mendapatkan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan atau organisasi terkait penentuan kebutuhan karyawan, rekrutmen, seleksi, orientasi hingga penempatan. Gibran & Suryani (2019) mengatakan, seiring dengan penambahan beban kerja maka perusahaan perlu menambah jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan. Hal ini bertujuan agar tidak terjadi *work overload* dan menyebabkan kelelahan pada karyawan sehingga kinerja karyawan menurun. Penambahan tenaga kerja salah satunya dapat dilakukan dengan pelaksanaan rekrutmen.

Berdasarkan *people plan*, diketahui bahwa terdapat beberapa kebutuhan akan karyawan pada posisi Staf Operasional, Kolektor, Suveyor, dan Koordinator Sales/*Customer Relationship Coordinator* pada PT. Mandala Multifinance, Tbk. Sehingga perlu dilakukan perekrutan untuk jabatan-jabatan tersebut. Diharapkan dari kegiatan rekrutmen yang dilakukan dapat menghasilkan karyawan yang akan tetap bersama perusahaan sampai jenjang waktu yang ditetapkan.

B. METODE YANG DIGUNAKAN

Guna memenuhi kebutuhan akan sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan perusahaan, mahasiswa BKP Magang melakukan alur proses rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan perusahaan. Rekrutmen yang dilakukan guna menjangkau sumber daya manusia yang potensial dan unggul berdasarkan kebutuhan dan kualifikasi perusahaan PT. Mandala Multifinance, Tbk. Berikut Tahapan rekrutmen dan posisi yang dibutuhkan:

1. *People Plan*

People plan yaitu kegiatan yang dilakukan untuk melihat kebutuhan karyawan pada masing-masing cabang berdasarkan dari rasio produktivitas. Hal ini dilakukan agar tidak ada kelebihan beban kerja (*overload*). Dari *people plan* inilah dilihat *ratio* produktivitas

pada suatu posisi. Jika terdapat *ratio* mines, maka akan dilakukan penambahan karyawan guna memenuhi kebutuhan akan SDM.

2. Menentukan kualifikasi dari masing-masing posisi jabatan

Berikut kualifikasi jabatan yang dibutuhkan perusahaan:

- a. Staf Operasional, kualifikasi sebagai berikut: jenjang Pendidikan minimal D3/S1, berpenampilan menarik, disiplin, komunikatif, dan mampu berkerja dalam tekanan;
- b. Kolektor, kualifikasi sebagai berikut: Pendidikan minimal SMA/Sederajat, diutamakan *fresh graduate* dan belum pernah berkerja sebagai Kolektor sebelumnya, *target oriented*, disiplin, komunikatif, siap berkerja dibawah tekanan, mampu berkerja di lapangan;
- c. Surveyor, kualifikasi sebagai berikut: minimal D3/S1, disiplin, komunikatif, siap berkerja di lapangan, *target oriented*, mampu berkerja dibawah tekanan;
- d. Koordinator Sales dan *Customer Relationship Coordinator* (CRC), kualifikasi sebagai berikut: Minimal D3/S1, berpenampilan menarik, memiliki pengalaman di bidang marketing atau kepemimpinan, siap berkerja di lapangan, *target oriented*, mampu berkerja dibawah tekanan, mempunyai kemampuan penyelesaian masalah.

3. Penyebaran Informasi Lowongan Kerja

Lowongan kerja berdasarkan posisi rekrutmen dibuat dalam bentuk *flyer* lowongan kerja. *Flyer* dibuat untuk semua cabang di wilayah Sul 1, mulai dari posisi Staf Operasional hingga *Customer Relationship Coordinator*. Bentuk *flyer* berisikan informasi terkait lowongan kerja dibuka, kualifikasi, benefit dan informasi tambahan lainnya. Penyebaran informasi dilakukan berdasarkan kebutuhan cabang dan biasanya lebih banyak melalui media sosial.

4. *Screening Curriculum Vitae* (CV)

Setelah terdapat aplikasi lamaran masuk melalui email, website maupun secara langsung. Tahap *screening* CV dilakukan untuk melihat kualifikasi yang cocok dan dibutuhkan untuk mengisi posisi yang lowong dalam perusahaan PT. Mandala Multifinance, Tbk. baik dari jenjang pendidikan, alamat tempat tinggal, usia dan pengalaman sebelumnya.

5. *Initial interview*

Dalam proses ini mahasiswa BKP Magang terlibat aktif dalam proses *initial interview* baik secara *offline* maupun *online*. *Interview* adalah tanya jawab antara penerima informasi dan pemberi informasi untuk meminta keterangan tentang hal berupa informasi dan sejenisnya (Agustina, 2019). Tujuan dari *initial interview* ini dilakukan untuk memastikan kembali kebenaran data yang dikirimkan dan menggali lebih dalam terkait data diri, *skill*, pendidikan, kesiapan bekerja dibawah tekanan, cara menyelesaikan masalah, kesiapan berkerja dilapangan dan juga pengalaman kerja calon karyawan.

6. Psikotes

Setelah melewati tahap *initial interview*, maka akan dilanjutkan pada tahap psikotes. Psikotes adalah salah satu tolak ukur untuk mengetahui kemampuan manusia berkaitan dengan aspek psikologi secara personal maupun sosial, wawasan umum dan penyerapan informasi (Surya, 2013). Tes psikologi bertujuan untuk mengukur perbedaan antara individu atau reaksi individu yang sama pada situasi yang berbeda. Semua tes psikologi didesain untuk dapat mengukur tingkah laku manusia. Ada beberapa alat tes tertentu yang digunakan dalam proses rekrutmen di PT. Mandala Multifinance, Tbk.

Tes AQ (*Adversity Quotient*) dan Tes kepemimpinan. Tes SPM (*Standart Progressive Matrices*) digunakan untuk mengukur kecerdasan kandidat pada semua posisi (Azwar, 1996). Tes ini mengukur kemampuan observasi untuk memahami gambar yang tidak

memiliki dan menghubungkannya (Wulan, 1996). *Personality Test* untuk mengetahui jenis atau karakter kepribadian seseorang di berbagai aspek kognitif dan emosi. Tes AQ bertujuan untuk mengukur kesanggupan seseorang dalam menghadapi permasalahan. AQ merupakan faktor yang dapat menentukan mengapa manusia mampu bertahan, tetapi orang lain gagal atau bahkan mengundurkan diri (Effendi & Adhimah, 2016). Tes kepemimpinan diperuntukkan untuk karyawan dengan level koordinator yang merupakan penerimaan baru.

Untuk mengukur kualifikasi yang di butuhkan oleh perusahaan, dapat dilihat dari hasil psikotes yang dilakukan. Tes SPM dapat mengukur kualifikasi seperti pengetahuan umum dan kecerdasan. Tes Personality dapat mengukur kualifikasi seperti komunikatif, kedisiplinan, kesiapan bekerja, mampu bekerja dibawah tekanan dan *target oriented*. Tes AQ dapat mengukur kualifikasi seperti penyelesaian masalah. Mahasiswa BKP Magang melakukan psikotes baik secara *online* maupun *offline*. Alat ukur ini dikembangkan sendiri oleh perusahaan sesuai dengan posisi-posisi jabatan yang ada.

7. *Interview user*

Tahap ini merupakan tahap dimana calon kandidat melakukan wawancara bersama calon atasan. Mahasiswa BKP Magang bertugas untuk membantu mengkomunikasikan jadwal *interview user* dengan calon karyawan. Setelah menurut *user* susah sesuai dengan yang dibututhkan maka kandidat dilanjutkan ketahap selanjutnya.

8. *Ref Check*

Ref check merupakan tahap pengecekan kembali ke tempat berkerja sebelumnya guna memastikan informasi yang diberikan kandidat, riview kandidat dari tempat berkerja sebelumnya mengenai kerja-kerja yang dilakukan dan lain sebagainya.

9. Survey Lingkungan

Survey lingkungan adalah tahap terakhir sebelum kandidat benar-benar ditetapkan sebagai karyawan baru PT. Mandala Multifinance, Tbk. Perusahaan melakukan pengecekan terkait tempat tinggal kandidat karyawan. Setelah lingkungan tempat tinggal kandidat dirasa sudah sesuai, maka kandidat betul-betul ditetapkan melulusi seluruh rangkaian rekrutmen.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Perekrutan yang dilakukan pada PT. Mandala Multifinance, Tbk. oleh mahasiswa BKP Magang dilakukan mulai tanggal 03 Maret – 15 Juni 2023. Adapun posisi jabatan yang menjadi target rekrutmen yakni posisi Staf Operasional, Kolektor, Surveyor, dan Koordinator Sales/*Customer Relationship Coordinator*. Proses seleksi dilaksanakan secara *online* dan *offline*. Proses pelaksanaan rekrutmen secara *offline* dilaksanakan jika lokasi penempatan karyawan merupakan area Makassar dan proses pelaksanaan rekrutmen secara *online* dilaksanakan jika lokasi penempatan karyawan di luar daerah Makassar.

Pelaksanaan rekrutmen dimulai dengan melihat lamaran yang masuk baik melalui email, berkas lamaran yang langsung masuk ke kantor dan melalui *website* pencarian kerja. Jumlah lamaran yang masuk yakni 330 pada posisi Kolektor, 70 pada posisi Staf Operasional, 10 pada posisi Surveyor dan 9 pada posisi Koordinator Sales dan CRC. Setelah itu dilanjutkan ke tahap *screening CV*.

Setelah melihat lamaran yang masuk, dilanjutkan dengan melakukan *screening CV* pelamar yang sesuai dengan lokasi tempat tinggal, usia, Pendidikan terakhir, serta pengalaman pelamar yang berkaitan. Jumlah calon kandidat yang lulus pada tahap *screening CV* yakni 68 pada posisi Kolektor, 11 pada posisi Staf Operasional, 6 pada posisi Surveyor dan 7 pada posisi

Koordinator Sales dan CRC Pelamar yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan berkas tersebut kemudian hubungi untuk dilakukan *initial interview*.

Pelamar yang sesuai dengan persyaratan posisi jabatan kemudian di hubungi untuk melakukan *initial interview*. Pada tahap *initial interview*, pelamar ditanya mengenai identitas diri, pengalaman kerja hingga kesediaan berkerja di perusahaan. Recruiter melakukan penggalian informasi dari calon kandidat melalui wawancara langsung dan juga *via* telepon. Jumlah kandidat yang melulusi tahap *initial interview* yakni 40 pada posisi Kolektor, 6 pada posisi Staf Operasional, 6 pada posisi Surveyor, 5 pada posisi Koordinator Sales dan CRC.



Gambar 1. Proses *Initial Interview* secara online

Tahapan selanjutnya adalah pemberian psikotes bagi karyawan yang telah melulusi tahap *initial interview*. Proses pemberian psikotes dilaksanakan secara terstruktur dengan batasan waktu masing-masing sub tes. Setelah pelaksanaan psikotes, *recruiter* lalu mengumpulkan jawaban masing-masing calon kandidat yang kemudian akan dilakukan skoring guna melihat apakah calon kandidat memenuhi kualifikasi dan bisa dilanjutkan ke tahap *interview user*. Jumlah kandidat yang melulusi tahap psikotes yakni 28 pada posisi Kolektor, 2 pada posisi Staf Operasional, 3 pada posisi Surveyor dan 1 pada posisi CRC.



Gambar 2. Pelaksanaan Psikotes

Jika calon kandidat karyawan melulusi tahap psikotes, maka tahap selanjutnya adalah *interview user*. *Interview user* dilakukan oleh karawan perusahaan yang nantinya akan menjadi atasan kandidat jika terpilih dan melulusi keseluruhan tahap perekrutan. Pada tahap ini mahasiswa *recruiter* membantu mengomunikasikan jadwal *interview user*.

Terakhir, tahapan yang harus dilewati oleh calon kandidat *ref check* dan Survey lingkungan. *Ref Check* dilakukan oleh HR dan pimpinan cabang guna mengecek kembali ke tempat lama berkerja calon kandidat apakah. Survey lingkungan dilakukan oleh Pincab dan atasan langsung lainnya guna.

Hingga akhir periode rekrutmen, terdapat 34 karyawan yang berhasil mencapai tahap akhir perekrutan dan menjadi karyawan pada perusahaan. 2 karyawan pada posisi Staf operasional, 28 karyawan pada posisi Kolektor, 3 karyawan pada posisi Surveyor, dan 1 karyawan pada posisi *Customer Relationship Coordinator* (CRC).

D. KESIMPULAN

Kegiatan rekrutmen karyawan di PT. Mandala Multifinance, Tbk. dapat merekrut karyawan baru bagi perusahaan guna memenuhi posisi kosong dan menghindari kelebihan beban kerja pada cabang. Rekrutmen diharapkan dapat memberikan perubahan kearah yang lebih baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Selain itu, rekrutmen karyawan PT. Mandala Multifinance, Tbk. yang dilakukan selama kurang lebih 4 bulan dapat memberikan ilmu dan pengalaman yang sangat bermanfaat bagi mahasiswa BKP Mandiri kaitannya dengan proses perekrutan guna pemenuhan sumber daya manusia di sebuah perusahaan. Nantinya diharapkan ilmu dan pengalaman tersebut dapat menjadi bekal yang bermanfaat demi kemajuan karir dimasa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, A. (2019). Efektivitas Model Pembelajaran Langsung pada Pembelajaran Mengubah Teks Wawancara Menjadi Karangan Narasi Siswa Kelas VII SMP NEGERI 23 OKU. *LENTERA; Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 12(1), 141–148. <http://jurnal.stkipgribl.ac.id/index.php/lentera>
- Azizah, I., Setyowati, T., & Tati R, D. (2022). Rekrutmen, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Bondowoso. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 3(2), 338–348. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v3i2.3954>
- Azwar, S. (1996). *Pengantar Psikologi Intelegensi*. Pustaka Pelajar.
- Effendi, M., & Adhimah, S. (2016). Correlation between Adversity Quotient (AQ) with IQ, EQ and SQ Among Polytechnic Students Using Rasch Model. *Indian Journal of Science and Technology*, 9(1), 1–8. <https://doi.org/10.17485/ijst/2016/v9i47/108695>
- Gibran, S. K., & Suryani, I. (2019). Pengaruh Work Overload dan Intimidasi terhadap Kinerja Karyawan Account Officer PT. Bank Aceh Syariah. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, 10(1), 22–35.
- Setiani, B. (2013). Kajian Sumber Daya Manusia dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja di Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Widya*, 1(1).
- Surya, S. (2013). Kumpulan Tes Psikologi :Lengkap dengan Pembahasan. In *CYBERPSYCHOLOGY & BEHAVIOR*. Andi Publisher.
- Tampongangoy, G. C., & Pangemanan, S. E. (2019). Rekrutmen Tenaga Harian Lepas di Kabupaten Minahasa Tenggara (Studi di Sekretariat Daerah). *Eksekutif: Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan*, 3(3), 1–10.
- Triyadin, A., & Yusuf, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktifitas Kerja Pegawai pada ULP Rayon Woha. *FORUM EKONOMI*, 23(1), 102–107. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI>
- Wulan, R. (1996). SPM untuk Mengukur Intelegensi. *Jurnal Psikologi*, 2, 67–73.