

4.2: Rekrutmen (The Art of Talent Acquisition)

"Menjadi Penjaga Gerbang: Karena Satu 'Virus' Bisa Merusak Satu Kantor"

"Halo, rekan-rekan HRD. Di video sebelumnya, kita sudah bangun 'rumahnya'—yaitu Struktur Organisasi. Kotak-kotaknya sudah siap, sekarang tugas kita adalah mencari penghuninya. Selamat datang di Sub-Bab 2: Rekrutmen."

"Banyak yang mengira rekrutmen itu gampang. Tinggal pasang iklan, tunggu CV numpuk, panggil orang, lalu terima. Beres? Oh, tidak semudah itu, Esmeralda! Rekrutmen adalah fungsi yang paling krusial sekaligus paling mahal risikonya. Salah rekrut orang bukan cuma rugi gaji 3 bulan, tapi Anda sedang memasukkan 'virus' yang bisa merusak budaya tim yang sudah sehat. Sebagai HRD, Anda adalah The Gatekeeper. Tugas Anda memastikan hanya yang terbaik yang boleh masuk ke benteng perusahaan."

TALENT ACQUISITION CYCLE - LEBIH DARI SEKADAR WAWANCARA

"Rekrutmen itu sebuah siklus panjang, bukan sekadar tanya-jawab di ruang AC. Mari kita lihat corongnya:"

Manpower Planning (MPP): "Hulu-nya di sini. HR harus jadi 'filter'. Kalau User minta tambah orang, cek dulu: Beneran butuh karena ekspansi, atau cuma karena mereka nggak becus bagi tugas? Jangan sampai kita rekrut orang cuma buat menampung ketidakefisienan tim."

Sourcing (Pencarian): "Ini tahap menebar jala. Mau pakai LinkedIn, Job Portal, atau Headhunter? Pilih kolam yang tepat buat ikan yang Anda cari."

Selection: "Tahap penyaringan. Dari ratusan CV, kita cari 'si mutiara'. Di sini ketelitian Anda diuji agar tidak tertipu 'keindahan' CV semata."

Offering & Negotiation: "Seni jualan! Gimana caranya paket gaji kita dilirik kandidat hebat, tapi tetap bikin departemen keuangan senyum."

Onboarding: "Ingat, rekrutmen belum selesai pas kontrak ditandatangani."

Baru dianggap selesai kalau karyawan itu sudah duduk manis, paham tugasnya, dan merasa 'Homey' di hari pertama."

METODE - JANGAN HANYA 'POST AND PRAY'

"Zaman sekarang, metode 'Post and Pray'—pasang iklan lalu berdoa—sudah kuno. Kita harus jemput bola!"

Hunting Strategis: "Gunakan LinkedIn. Kandidat terbaik biasanya Kandidat Pasif; mereka lagi asyik kerja dan nggak cari lowongan. Dekati mereka, 'goda' mereka dengan value perusahaan kita."

Employee Referral: "Ini jalur 'VVIP'. Rekomendasi karyawan biasanya lebih awet karena mereka sudah tahu 'borok' dan manisnya kantor kita dari temannya sendiri."

Teknik BEI (Behavioral Event Interview): "Lupakan pertanyaan basi kayak 'Apa kelemahan Anda?'. Kandidat sekarang sudah pinter cari jawabannya di Google. Gunakan prinsip: Perilaku masa lalu adalah cermin masa depan. Minta mereka cerita kejadian nyata. Kalau mereka cuma bisa teori, berarti mereka cuma 'jago karang bunga!'"

KPI - KECEPATAN VS KUALITAS

"Gimana cara buktikan ke Bos kalau tim Rekrutmen kita jago?"

SLA / Time to Hire: "Berapa lama kursi itu kosong? Kalau posisi staf kosong lebih dari 45 hari, operasional bisa 'pincang'."

Cost per Hire: "Hitung biaya iklan sampai waktu yang Anda buang. Rekrutmen itu investasi, jangan sampai 'boncos'."

Probation Pass Rate (Quality of Hire): "Ini yang paling jujur. Dari 10 orang yang Anda masukkan, berapa yang lolos masa percobaan? Kalau banyak yang gugur di bulan kedua, berarti 'mata' seleksi kita lagi rabun!"

DRAMA LAPANGAN - GHOSTING DAN USER REWEL

"Di lapangan, tantangannya luar biasa menguras emosi, rekan-rekan:"

Fenomena Ghosting: "Kandidat sudah oke, eh... pas hari-H tanda tangan kontrak, dia hilang ditelan bumi. Nomor diblokir, pesan di-read doang. Sakitnya tuh di sini!"

User yang 'Rewel': "Pernah dapet User yang nyari kandidat spek 'Dewa', bisa segalanya, ganteng/cantik, pengalaman 10 tahun, tapi gajinya minta selevel 'UMR'? Tugas Anda adalah mengedukasi mereka tentang realitas pasar. HR harus berani bilang: 'Pak, barang bagus itu ada harganya!'"

Salary War: "Lagi asyik negosiasi, tiba-tiba kompetitor kasih tawaran lebih tinggi. Di sinilah Anda harus jago jualan Company Culture dan Career Path, bukan cuma angka di atas kertas."

MASA DEPAN - HR ADALAH MARKETER

"Menatap ke depan, rekrutmen itu makin canggih:"

ATS & AI: "Kalau pelamar ribuan, pakai sistem! Biar AI yang saring kata kunci, Anda tinggal pilih yang paling 'match'."

Employer Branding: "Gen Z itu kritis. Mereka bakal cek Instagram dan review kantor Anda di internet sebelum melamar. Kalau branding kantor kita 'kusam', jangan harap talenta hebat mau mampir. Rekrutmen jaman now adalah Marketing!"

Background Check: "Satu hal yang wajib: Cek jejak digital. Jangan sampai kita rekrut orang yang pintar tapi di media sosialnya toksik atau hobi nyebar hoaks. Integritas itu nggak bisa diajarin di sesi training manapun!"

CLOSING

"Kesimpulannya: Rekrutmen adalah pintu gerbang nasib perusahaan. Jangan pernah kompromi sama kualitas hanya karena kejar setoran waktu. Lebih baik kursi kosong sedikit lebih lama, daripada diisi orang yang salah

yang bikin Anda pusing tujuh keliling bertahun-tahun."

"Nah, setelah dapet orang yang tepat, gimana cara bikin mereka makin sakti? Gimana biar kemampuan mereka nggak jalan di tempat? Kita akan bahas di Sub-Bab 3: Learning & Development (L&D). Siapkan energi Anda, kita bakal bahas cara mencetak juara! Sampai jumpa!"