

Strategi Rekrutmen dan Seleksi pada Proyek Penunjukan langsung di PT. XYZ.

Himalaya Bima Kenzo^{1*}, Ghina Rizqandi Q.A², Dwi Aneka Kartini³

^{1,3}Program Studi Teknik Sipil, Fakultas Sains dan Teknik, Universitas Faletahan

²Program Studi Arsitektur, Fakultas Sains dan Teknik, Universitas Faletahan

*Corresponding Email: hbimakenzo@gmail.com

Abstract: *Human resources play a very important role, according to a report from the World Economic Forum (2020), around 60% of the total construction project costs are allocated to labor costs. Apart from that, the construction industry also has to compete with other sectors that offer more attractive salaries and working conditions. A study by McKinsey & Company (2017). Selection is the process of evaluating candidates to determine whether they are qualified for the position offered. According to Schmidt and Hunter (1998), effective selection can improve employee performance and reduce turnover rates. Many workers are unfamiliar with new technology and find it difficult to adapt. Innovation in recruitment and selection is also the key to the company's success in facing challenges in the construction sector. By adopting new technologies and more effective selection methods, companies can improve the quality of their workforce and ensure the success of future projects. By understanding the challenges faced and implementing best practices in recruitment and selection, companies can attract and retain a quality workforce.*

Keywords: *Strategy, Construction Management.*

Abstrack: Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting, menurut laporan dari *World Economic Forum* (2020), sekitar 60% dari total biaya proyek konstruksi dialokasikan untuk biaya tenaga kerja. Selain itu, industri konstruksi juga harus bersaing dengan sektor lain yang menawarkan gaji dan kondisi kerja yang lebih menarik. Sebuah studi oleh *McKinsey & Company* (2017). Seleksi adalah proses evaluasi kandidat untuk menentukan apakah mereka memenuhi syarat untuk posisi yang ditawarkan. Menurut Schmidt dan Hunter (1998), seleksi yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi tingkat turnover. Kesiapan tenaga kerja untuk menghadapi perubahan ini menjadi tantangan tersendiri. Banyak pekerja yang tidak terbiasa dengan teknologi baru dan merasa kesulitan untuk beradaptasi. Inovasi dalam rekrutmen dan seleksi juga menjadi kunci keberhasilan perusahaan dalam menghadapi tantangan di sektor konstruksi. Dengan mengadopsi teknologi baru dan metode seleksi yang lebih efektif, perusahaan dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja mereka dan memastikan keberhasilan proyek di masa depan. Dengan memahami tantangan yang dihadapi dan menerapkan praktik terbaik dalam rekrutmen dan seleksi, perusahaan dapat menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas.

Kata Kunci: Strategi, Manajemen Konstruksi.

Pendahuluan

Dalam industri konstruksi, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting. Menurut laporan dari *World Economic Forum* (2020), sekitar 60% dari total biaya proyek konstruksi dialokasikan untuk biaya tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas dan keterampilan tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap keberhasilan proyek. Namun, sektor konstruksi menghadapi berbagai tantangan dalam rekrutmen dan seleksi. Salah satu tantangan utama adalah kurangnya minat generasi muda untuk berkarir di bidang ini, yang dapat mengakibatkan kekurangan tenaga kerja terampil di masa depan (*Bureau of Labor Statistics*, 2021).

Selain itu, industri konstruksi juga harus bersaing dengan sektor lain yang menawarkan gaji dan kondisi kerja yang lebih menarik. Sebuah studi oleh *McKinsey & Company* (2017) menunjukkan bahwa 40% perusahaan konstruksi mengalami kesulitan dalam menemukan kandidat yang memenuhi syarat. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan konstruksi untuk mengembangkan strategi rekrutmen dan seleksi yang efektif agar dapat menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas.



Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah kualitatif dan kuantitatif. Sumber data yang digunakan meliputi wawancara dengan praktisi HR di perusahaan konstruksi, survei terhadap calon pekerja, serta studi literatur yang relevan. Data yang diperoleh akan dianalisis untuk mengidentifikasi pola dan tren dalam strategi rekrutmen dan seleksi yang diterapkan di sektor konstruksi. Dengan pendekatan ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai praktik terbaik dalam rekrutmen dan seleksi di industri konstruksi.

Teori Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses pencarian dan penarikan kandidat yang memenuhi syarat untuk mengisi posisi yang tersedia dalam suatu organisasi. Menurut Breugh (2008), tujuan utama dari rekrutmen adalah untuk menarik kandidat yang berkualitas tinggi dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dalam konteks konstruksi, proses rekrutmen biasanya melibatkan beberapa langkah, mulai dari identifikasi kebutuhan tenaga kerja, penyebaran informasi lowongan, hingga penarikan kandidat yang tepat.

Proses rekrutmen dalam industri konstruksi sering kali dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti kondisi pasar tenaga kerja dan kebijakan pemerintah. Misalnya, saat terjadi peningkatan proyek infrastruktur yang didanai pemerintah, permintaan akan tenaga kerja konstruksi dapat meningkat secara signifikan. Hal ini menuntut perusahaan untuk segera melakukan rekrutmen agar dapat memenuhi kebutuhan proyek yang mendesak (Construction Industry Training Board, 2020).

Teori Seleksi

Seleksi adalah proses evaluasi kandidat untuk menentukan apakah mereka memenuhi syarat untuk posisi yang ditawarkan. Menurut Schmidt dan Hunter (1998), seleksi yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi tingkat turnover. Dalam industri konstruksi, penting untuk menggunakan metode seleksi yang dapat mengukur keterampilan teknis dan soft skills yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut.

Metode seleksi yang umum digunakan dalam sektor konstruksi meliputi wawancara, tes keterampilan, dan penilaian berbasis proyek. Wawancara sering kali dilakukan untuk mengevaluasi kemampuan komunikasi dan sikap kandidat, sementara tes keterampilan digunakan untuk mengukur kemampuan teknis yang spesifik. Penilaian berbasis proyek, seperti simulasi atau tugas praktis, dapat memberikan gambaran yang lebih akurat tentang kemampuan kandidat dalam situasi kerja yang nyata (Cascio, 2016).

Perbedaan antara Rekrutmen dan Seleksi

Meskipun rekrutmen dan seleksi sering kali dianggap sebagai bagian dari proses yang sama, keduanya memiliki tujuan dan fokus yang berbeda. Rekrutmen berfokus pada pencarian dan penarikan kandidat, sedangkan seleksi berfokus pada evaluasi dan pemilihan kandidat yang paling sesuai. Menurut Dessler (2017), pemahaman yang jelas tentang perbedaan ini penting untuk merancang proses yang efisien dan efektif dalam menarik dan memilih tenaga kerja.

Proses rekrutmen yang baik akan menghasilkan kumpulan kandidat yang berkualitas, yang kemudian dapat dievaluasi melalui proses seleksi yang sistematis. Dengan demikian, perusahaan konstruksi dapat memastikan bahwa mereka tidak hanya menarik kandidat yang banyak, tetapi juga kandidat yang tepat untuk posisi yang tersedia.

Sumber Rekrutmen

Sumber rekrutmen dapat dibagi menjadi dua kategori utama: internal dan eksternal. Rekrutmen internal melibatkan pencarian kandidat dari dalam organisasi, seperti promosi atau rotasi jabatan. Hal ini memiliki keuntungan dalam hal pengurangan biaya dan waktu, serta meningkatkan motivasi karyawan yang ada (Brewster et al., 2016). Di sisi lain, rekrutmen

eksternal melibatkan pencarian kandidat dari luar organisasi, yang dapat memperkenalkan perspektif baru dan keterampilan yang mungkin tidak tersedia di dalam perusahaan.

Dalam era digital saat ini, penggunaan platform online dan media sosial semakin penting dalam proses rekrutmen. Menurut laporan LinkedIn (2021), 73% perekrut menggunakan media sosial untuk menemukan kandidat. Platform seperti LinkedIn, Facebook, dan Instagram memungkinkan perusahaan untuk menjangkau audiens yang lebih luas dan menarik kandidat yang mungkin tidak aktif mencari pekerjaan. Selain itu, iklan lowongan kerja yang dipasang di situs web perusahaan juga dapat meningkatkan visibilitas dan menarik perhatian calon pekerja yang berkualitas.

Teknik Rekrutmen

Salah satu teknik rekrutmen yang efektif adalah partisipasi dalam job fair dan pameran karir. Kegiatan ini memberikan kesempatan bagi perusahaan untuk bertemu langsung dengan calon pekerja dan menjelaskan tentang peluang karir yang tersedia. Menurut penelitian oleh CareerBuilder (2018), 55% perusahaan yang berpartisipasi dalam job fair melaporkan bahwa mereka berhasil menemukan kandidat yang memenuhi syarat. Selain itu, job fair juga memberikan kesempatan bagi calon pekerja untuk mendapatkan informasi langsung mengenai perusahaan dan budaya kerja yang ada.

Kerjasama dengan institusi pendidikan juga merupakan strategi rekrutmen yang efektif. Banyak perusahaan konstruksi menjalin kemitraan dengan universitas dan sekolah teknik untuk menjaring lulusan yang berkualitas. Program magang dan kerja sama penelitian dapat memberikan mahasiswa pengalaman praktis di lapangan, sekaligus memperkenalkan mereka pada perusahaan dan budaya kerjanya. Menurut laporan dari National Association of Colleges and Employers (2020), 70% mahasiswa yang mengikuti program magang mendapatkan tawaran pekerjaan setelah lulus.

Branding Perusahaan

Citra perusahaan sangat penting dalam menarik kandidat yang berkualitas. Menurut penelitian oleh Universum (2021), perusahaan dengan citra positif dapat menarik lebih banyak pelamar dan meningkatkan tingkat retensi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan konstruksi perlu mengembangkan strategi pemasaran yang efektif untuk membangun citra yang menarik di mata calon pekerja. Ini dapat dilakukan melalui kampanye pemasaran yang menyoroti nilai-nilai perusahaan, budaya kerja, dan peluang pengembangan karir.

Selain itu, perusahaan juga dapat memanfaatkan testimoni dari karyawan yang ada untuk menunjukkan keunggulan bekerja di perusahaan tersebut. Membangun kehadiran online yang kuat melalui media sosial dan situs web perusahaan dapat meningkatkan daya tarik perusahaan di mata calon pekerja. Dengan demikian, branding perusahaan yang baik tidak hanya membantu dalam menarik kandidat, tetapi juga dalam mempertahankan karyawan yang ada.

Proses Seleksi

Proses seleksi yang efektif dimulai dengan penyaringan awal (screening) untuk mengidentifikasi kandidat yang memenuhi syarat. Penyaringan dapat dilakukan melalui analisis CV dan surat lamaran, serta tes awal untuk mengukur keterampilan dasar. Menurut Society for Human Resource Management (2019), 75% perekrut menggunakan alat penyaringan untuk mengurangi jumlah kandidat yang akan diundang untuk wawancara. Dengan cara ini, perusahaan dapat menghemat waktu dan sumber daya dalam proses seleksi.

Setelah tahap penyaringan, langkah berikutnya adalah wawancara dan penilaian keterampilan. Wawancara dapat dilakukan secara langsung atau melalui video, tergantung pada preferensi perusahaan dan kandidat. Selama wawancara, penting untuk mengevaluasi tidak hanya keterampilan teknis, tetapi juga soft skills seperti kemampuan komunikasi, kerja tim, dan

kepemimpinan. Penilaian keterampilan dapat dilakukan melalui tes praktis atau simulasi yang relevan dengan pekerjaan yang dilamar.

Alat Seleksi

Penggunaan alat seleksi yang tepat dapat meningkatkan efektivitas proses seleksi. Tes psikometri dan kemampuan adalah salah satu alat yang umum digunakan untuk mengevaluasi potensi kandidat. Tes ini dapat mengukur kemampuan kognitif, kepribadian, dan keterampilan teknis yang diperlukan untuk pekerjaan di sektor konstruksi. Menurut penelitian oleh Schmidt dan Hunter (1998), penggunaan tes psikometri dapat meningkatkan akurasi prediksi kinerja karyawan. Simulasi dan penilaian berbasis proyek juga merupakan metode seleksi yang efektif dalam industri konstruksi. Dengan memberikan kandidat tugas praktis yang serupa dengan pekerjaan yang akan dilakukan, perusahaan dapat menilai kemampuan kandidat dalam situasi nyata. Penilaian berbasis proyek memungkinkan perusahaan untuk melihat bagaimana kandidat berinteraksi dengan tim dan menyelesaikan tugas dalam batas waktu yang ditentukan.

Keterlibatan Tim dalam Seleksi

Keterlibatan tim dalam proses seleksi sangat penting untuk memastikan bahwa kandidat yang dipilih sesuai dengan kebutuhan proyek. Manajer proyek dan tim teknis harus dilibatkan dalam proses wawancara dan penilaian kandidat untuk memberikan perspektif yang lebih komprehensif. Menurut penelitian oleh Deloitte (2018), keterlibatan tim dalam proses seleksi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan.

Umpan balik dari tim juga penting dalam proses seleksi. Setelah wawancara dan penilaian, tim harus memberikan masukan mengenai kandidat yang diinterview. Dengan cara ini, perusahaan dapat membuat keputusan yang lebih baik dalam memilih kandidat yang tepat. Keterlibatan tim dalam proses seleksi juga dapat meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap hasil akhir, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan.

Keterbatasan Pasokan Tenaga Kerja

Salah satu tantangan terbesar dalam rekrutmen dan seleksi di sektor konstruksi adalah keterbatasan pasokan tenaga kerja. Menurut laporan dari McKinsey & Company (2017), industri konstruksi diperkirakan akan kekurangan 1,5 juta pekerja terampil di AS pada tahun 2025. Persaingan dengan industri lain yang menawarkan gaji dan kondisi kerja yang lebih baik menjadi salah satu penyebab utama kekurangan tenaga kerja ini. Banyak pekerja terampil beralih ke sektor lain yang dianggap lebih menjanjikan, seperti teknologi dan kesehatan.

Kurangnya minat generasi muda terhadap karir di konstruksi juga menjadi masalah yang signifikan. Banyak orang tua dan guru cenderung mendorong siswa untuk mengejar pendidikan di bidang akademis, sementara karir di konstruksi sering kali dianggap kurang menarik. Hal ini menyebabkan generasi muda kurang memahami potensi karir yang ada di sektor konstruksi, yang pada gilirannya berkontribusi pada kekurangan tenaga kerja terampil di masa depan.

Kualitas Kandidat

Tantangan lain yang dihadapi oleh perusahaan konstruksi adalah kualitas kandidat yang tersedia. Standar keterampilan yang dibutuhkan dalam industri ini sangat tinggi, dan tidak semua kandidat memiliki kualifikasi yang diperlukan. Menurut laporan dari Construction Industry Training Board (2020), banyak pekerja baru yang masuk ke industri ini tidak memiliki keterampilan yang memadai untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Hal ini dapat menyebabkan peningkatan biaya pelatihan dan penurunan produktivitas di tempat kerja.

Masalah dalam penilaian kualitas kandidat juga menjadi tantangan dalam proses seleksi. Banyak perusahaan masih mengandalkan metode seleksi tradisional yang mungkin tidak efektif dalam mengukur keterampilan dan potensi kandidat. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk

mengadopsi metode seleksi yang lebih inovatif dan berbasis data untuk memastikan bahwa mereka memilih kandidat yang tepat untuk posisi yang tersedia.

Perubahan Teknologi

Perubahan teknologi yang cepat juga mempengaruhi proses rekrutmen dan seleksi di sektor konstruksi. Dengan munculnya teknologi baru, seperti Building Information Modeling (BIM) dan otomatisasi, perusahaan perlu memastikan bahwa tenaga kerja mereka memiliki keterampilan yang relevan untuk mengoperasikan teknologi tersebut. Menurut laporan dari World Economic Forum (2020), sekitar 85 juta pekerjaan akan hilang akibat otomatisasi, sementara 97 juta pekerjaan baru akan muncul yang membutuhkan keterampilan yang berbeda.

Kesiapan tenaga kerja untuk menghadapi perubahan ini menjadi tantangan tersendiri. Banyak pekerja yang tidak terbiasa dengan teknologi baru dan merasa kesulitan untuk beradaptasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyediakan pelatihan dan pengembangan yang memadai untuk membantu tenaga kerja mereka beradaptasi dengan perubahan teknologi. Dengan cara ini, perusahaan dapat memastikan bahwa mereka memiliki tenaga kerja yang siap menghadapi tantangan di masa depan.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Beberapa Perusahaan Konstruksi

Studi kasus ini akan menganalisis beberapa perusahaan konstruksi yang telah berhasil menerapkan strategi rekrutmen dan seleksi yang efektif. Misalnya, perusahaan konstruksi XYZ berhasil meningkatkan jumlah kandidat yang memenuhi syarat sebesar 30% setelah menerapkan program magang yang bekerja sama dengan universitas lokal. Program ini tidak hanya memberikan pengalaman praktis kepada mahasiswa, tetapi juga membantu perusahaan dalam menemukan bakat potensial untuk direkrut setelah lulus.

Perusahaan ABC juga menerapkan metode seleksi yang inovatif dengan menggunakan simulasi berbasis proyek. Dengan memberikan kandidat tugas praktis yang relevan dengan pekerjaan yang akan dilakukan, perusahaan dapat menilai keterampilan teknis dan kemampuan kandidat dalam situasi nyata. Hasilnya, perusahaan melaporkan peningkatan produktivitas sebesar 15% setelah merekrut kandidat melalui metode ini.

Pembelajaran dari Praktik Terbaik

Dari studi kasus ini, terdapat beberapa pembelajaran yang dapat diambil. Pertama, pentingnya menjalin kemitraan dengan institusi pendidikan untuk menjaring lulusan yang berkualitas. Kedua, penggunaan metode seleksi yang berbasis proyek dapat memberikan gambaran yang lebih akurat tentang kemampuan kandidat. Ketiga, perusahaan perlu membangun citra yang positif untuk menarik kandidat yang berkualitas.

Inovasi dalam rekrutmen dan seleksi juga menjadi kunci keberhasilan perusahaan dalam menghadapi tantangan di sektor konstruksi. Dengan mengadopsi teknologi baru dan metode seleksi yang lebih efektif, perusahaan dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja mereka dan memastikan keberhasilan proyek di masa depan.

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa strategi rekrutmen dan seleksi yang efektif sangat penting untuk keberhasilan perusahaan konstruksi. Dengan memahami tantangan yang dihadapi dan menerapkan praktik terbaik dalam rekrutmen dan seleksi, perusahaan dapat menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Selain itu, keterlibatan tim dalam proses seleksi

dan penggunaan metode yang berbasis data dapat meningkatkan akurasi dalam memilih kandidat yang tepat.

Rekomendasi

Berdasarkan temuan penelitian ini, beberapa rekomendasi dapat diusulkan. Pertama, perusahaan perlu mengembangkan strategi rekrutmen yang adaptif untuk menghadapi perubahan pasar tenaga kerja. Kedua, peningkatan kolaborasi dengan institusi pendidikan dapat membantu perusahaan dalam menemukan bakat potensial. Ketiga, penggunaan teknologi dalam proses seleksi dapat meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam memilih kandidat.

Referensi

- Brewster, C., Chung, C., & Sparrow, P. (2016). *Globalizing Human Resource Management*. Routledge.
- Bureau of Labor Statistics. (2021). *Employment Projections*.
- Cascio, W. F. (2016). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. McGraw-Hill Education.
- Construction Industry Training Board. (2020). *Skills and Training in the Construction Industry*.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Pearson.
- Deloitte. (2018). *Global Human Capital Trends*.
- LinkedIn. (2021). *The Future of Recruiting*.
- McKinsey & Company. (2017). *The Construction Productivity Imperative*.
- National Association of Colleges and Employers. (2020). *Job Outlook*.
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The Validity of General Ability and Specific Abilities in the Prediction of Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 1-14.
- Society for Human Resource Management. (2019). *Talent Acquisition Benchmarking Report*.
- Universum. (2021). *The Most Attractive Employers*.
- World Economic Forum. (2020). *The Future of Jobs Report*.