TANTANGAN PROSES REKRUTMENT DI TENGAH CITRA NEGATIF PERUSAHAAN PIALANG

Rifki Syelawatil Islamy Putri[1], Ika Korika Swasti[2]
rifkiputri003@gmail.com[1], ikaks.ma@upnjatim.ac.id[2]
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tantangan dalam proses rekrutmen karyawan di PT. Victory International Futures, salah satu perusahaan pialang berjangka di Indonesia. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan wawancara langsung terhadap tim rekrutmen dan karyawan yang telah melalui proses seleksi. Hasil wawancara mengungkapkan beberapa masalah dalam rekrutmen, seperti praktik oknum pialang ilegal, kurangnya kualifikasi pelamar, tingkat turnover yang tinggi, dan kurangnya pelatihan karyawan baru.
Kata Kunci: Rekrutmen Karyawan, Perusahaan Pialang, Citra Negatif, Edukasi Online, Strategi Rekrutmen, Analisis SWOT, PT. Victory International Futures.

Abstract

This study aims to analyze the challenges in the employee recruitment process at PT. Victory International Futures, one of the futures brokerage companies in Indonesia. The research uses a qualitative method with direct interviews with the recruitment team and employees who have gone through the selection process. The results of the interviews revealed several problems in recruitment, such as illegal brokerage practices, lack of applicant qualifications, high turnover rates, and lack of training for new employees.
Keywords: *Employee Recruitment, Brokerage Company, Negative Image, Online Education, Recruitment Strategy, SWOT Analysis, PT. Victory International Futures.*

PENDAHULUAN

Perdagangan berjangka komoditi adalah kegiatan jual beli komoditi dan sistem perdagangan alternatif (SPA) berdasarkan kontrak yang dipasarkan oleh pialang berjangka. Semua transaksi dilakukan di bursa berjangka dan di jamin oleh lembaga kliring berjangka.

Pialang adalah badan usaha yang bertugas untuk menghubungkan investor dengan pedagang berjangka di bursa berjangka. Dalam dunia investasi, pialang juga sering disebut sebagai broker. Perusahaan pialang bertugas untuk membantu menyalurkan proses transaksi investor atau klien ke bursa berjangka.

Begitu juga PT. Victory Internasional Futures yang merupakan salah satu perusahaan pialang terbesar di Indonesia yang menjadi penghubung antara investor dan pedagang berjangka di bursa berjangka sejak tahun 2003.

Seiring dengan perkembangan jaman banyak orang yang mulai mengenal investasi dan mengalihkan penempatan dana mereka yang selama ini di tempatkan di industri perbankan. Para investor mulai melirik instrumen investasi lain seperti saham, reksadana, asuransi, maupun perdagangan berjangka. Membaca situasi tersebut banyak bermunculan perusahaan pialang baik yang legal maupun yang ilegal.

Praktek yang dilakukan perusahaan pialang ilegal sering kali mengarah ke modus penipuan, penggelapan, money games atau skema ponzy. Walaupun tidak semua perusahaan pialang ilegal melakukan praktek tersebut, ada pula perusahaan pialang ilegal yang melakukam perdagangan berjangka seperti layaknya perusahaan legal.

Tidak bisa dipungkiri hal ini membawa dampak negatif bagi perusahaan legal yang lain. Minimnya edukasi dan banyaknya korban perdagangan berjangka membuat

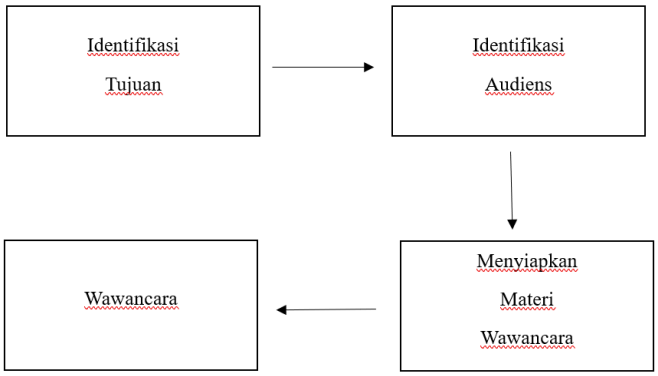
masyarakat tidak bisa membedakan mana perusahaan yang legal dan perusahaan ilegal.

Rendahnya tingkat kepercayaan masyarakat membuat perusahaan pialang legal kesulitan mendapatkan nasabah maupun karyawan. Hal ini diperparah oleh oknum pialang legal yang melakukan perbuatan – perbuatan yang merugikan pialang legal lainnya seperti proses rekrutment karyawan yang mengandung unsur penipuan.

Menurut (Pipit Muliyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, 2020) rekrutmen adalah serangkaian aktivitas yang digunakan organisasi untuk menarik para pelamar kerja yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan untuk berkontribusi agarperusahaan mencapai visi-misi nya. Definisi rekrutmen sendiri yaitu suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan pegawai, melalui tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan karyawan, menentukan kebutuhan pegawai yang diperlukan perusahaan, proses seleksi, penempatan dan orientasi karyawan. Rekrutmen yang efektif memerlukan tersedianya informasi yang akurat dan berkesinambungan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam organisasi. Pada Kutipan (Dharnayanti et al., 2017) Rachmadi Usman mengacu pada pengertian perusahaan menurut Undang-Undang No. 3 Tahun 1982 Tentang Wajib Daftar Perusahaan. Adapun definisi perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia, untuk tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba. Rachmadi usman menilai pengertian di atas meliputi bentuk usaha (company) dan sekaligus jenis usaha (business). Oleh karena itu Perusahaan adalah "badan usaha yang menjalankan kegiatan di bidang perekonomian (keuangan, industri, dan perdagangan), yang dilakukan secara terus menerus atau teratur (regelmatig), terang-terangan (openlijk), dan dengan tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba (wintsoogmerk). Menurut (Aksin & Nur, 2018) Tenaga kerja merupakan sumber daya utama bagi keberlangsungan suatu produksi dalam suatu perusahaan maupun dalam struktural organisasi. Keberadaan tenaga kerja dalam suatu kegiatan produksi sangatlah diperlukan, terutama bagi mereka yang tingkat produktivitasnya memerlukan tingkat efisiensi dalam prosesnya. Semakin banyak jumlah tenaga kerja yang ada dalam suatu produksi, maka semakin besar pula beberapa hal yang perlu diperhatikan di dalamnya, yakni mengenai jaminan mereka sebagai tenaga kerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan wawancara langsung kepada HRD dalam hal ini team rekrutmen dan karyawan yang telah melaksanakan proses interview. Pembahasan wawancara dengan team rekrutmen mengenai pembuatan pamflet lowongan pekerjaan, memasang pamflet lowongan kerja dimana saja, dan proses intervew. Pembahasan wawancara dengan karyawan yang pernah melaksanakan interview mengenai



a. Identifikasi Tujuan yaitu untuk mengetahui permasalahan yang terjadi di lapangan hal – hal yang berkaitan dengan proses rekrutmen karyawan di PT. Victory International Futures. Dari informasi – informasi yang dikumpulkan berkaitan dengan permasalahan – permasalahan yang terjadi dilapangan akan dibuat strategi untuk menyelesaikan permasalahan tersebut.
b. Identifikasi Audiens yaitu untuk identifikasi orang – orang yang mengetahui permasalahan yang terjadi dilapangan.
c. Menyiapkan materi wawancara yaitu menyiapkan materi yang berkaitan dengan masalah – masalah yang terjadi di lapangan untuk dijadikan bahan wawancara.

MATERI WAWANCARA	
No.	PERTANYAAN
1.	Apa saja masalah – masalah yang berkaitan dengan proses rekrutment karyawan baik di dalam ataupun diluar PT. Victory Internasional Futures ?
2.	Apa saja strategi yang digunakan oleh PT. Victory Internasional Futures untuk proses rekrutment karyawan ?
3.	Bagaimana hasil dari strategi rekrutment yang diterapkan oleh PT. Victory Internasional Futures ?

d. Wawancara yaitu proses tanya jawab dengan audiens menggali informasi tentang permasalahan yang terjadi di seputar proses rekrutmen karyawan di PT. Victory International Futures.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian wawancara yang telah dilakukan, ditemukan beberapa jawaban dari CRO. Pertanyaan pertama merupakan pertanyaan mengenai Apa saja masalah – masalah yang berkaitan dengan proses rekrutment karyawan baik di dalam ataupun diluar PT. Victory Internasional Futures? Yang hasilnya adalah, ada beberapa masalah rekrutment karyawan diluar PT. Victory International Futures yaitu yang pertama beberapa oknum pialang legal buat lowongan yang tujuannya mencari nasabah, yang kedua beberapa oknum pialang legal meminta uang untuk biaya pada saat interview, yang ketiga beberapa oknum pialang membuat lowongan pekerjaan palsu. Ada pula masalah rekrutment karyawan didalam PT. Victory International Futures yaitu yang pertama kualifikasi pengalaman yang dimana PT. Victory

International Futures memerlukan karyawan yang tidak hanya memiliki latar belakang pendidikan yang baik tetapi juga pengalaman kerja yang relevan. Namun, banyak calon karyawan yang melamar tidak memenuhi kriteria ini, sehingga menghambat proses seleksi, yang kedua tingkat turnover tinggi yaitu divisi marketing di perusahaan ini mengalami tingkat turnover yang tinggi. Hal ini disebabkan oleh tekanan kerja yang besar dan ekspektasi target yang sulit dicapai, membuat banyak karyawan memilih untuk keluar, yang ketiga pelatihan dan pengembangan yaitu setelah proses rekrutmen, perusahaan perlu memberikan pelatihan yang efektif untuk meningkatkan pemahaman karyawan tentang produk dan pasar forex. Banyak karyawan baru yang masih awam dengan industri ini, sehingga pelatihan yang kurang memadai dapat mengakibatkan kinerja yang tidak optimal.

Pertanyaan kedua merupakan pertanyaan mengenai Apa saja strategi yang digunakan oleh PT. Victory Internasional Futures untuk proses rekrutment karyawan? Yang hasilnya adalah strategi pertama yang dilanjutkan yaitu edukasi secara online dilakukan menggunakan media sosial baik itu facebook, instagram, maupun tiktok. Edukasi dibuat dalam bentuk konten atau live instagram dan tiktok. Tujuan dari pembuatan edukasi tersebut adalah untuk menjawab semua permasalahan yang terjadi di lapangan yang kebanyakan berupa anggapan negatif terhadap perusahaan pialang tidak terkecuali PT. Victory International Futures terkena imbasnya, strategi kedua yaitu melakukan komunikasi dengan jelas bahwa perusahaan tidak memungut biaya apapun selama proses rekrutmen, strategi ketiga yaitu Memastikan semua informasi mengenai lowongan pekerjaan jelas dan sesuai dengan regulasi, serta tidak ada biaya yang dikenakan kepada pelamar.

Pertanyaan ketiga merupakan pertanyaan mengenai Bagaimana hasil dari strategi rekrutment yang diterapkan oleh PT. Victory Internasional Futures? Hasil yang pertama ialah edukasi online melalui media sosial seperti Facebook, Instagram, dan TikTok dapat efektif dalam memerbaiki citra negatif PT. Victory International Futures. Konten edukatif, baik dalam bentuk postingan maupun live streaming, telah berhasil meningkatkan pemahaman masyarakat tentang investasi dan perdagangan berjangka. Hasilnya, kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan mulai pulih, terlihat dari meningkatnya minat pelamar untuk melamar pekerjaan. Selain itu, kegiatan sosialisasi langsung juga membantu menjawab keraguan dan mengubah pola pikir negatif terhadap perusahaan pialang. Hasil yang kedua, dengan edukasi yang tepat, calon karyawan menjadi lebih memahami bahwa praktik negatif tidak mewakili seluruh industri pialang. Hal ini membantu mengurangi pola pikir negatif dan meningkatkan minat pelamar untuk bergabung dengan perusahaan pialang yang legal dan terdaftar seperti PT. Victory International Futures. Hasil yang ketiga, calon karyawan merasa lebih percaya diri untuk melamar, mengetahui bahwa proses rekrutmen transparan dan adil.

Dalam hal ini, guna proses rekrutment di tengah citra negatif perusahaan pialang, penulis melakukan analisis SWOT tehadap hasil wawancara yang dilakukan, diantaranya sebagai berikut:

A. Strenghs (Kekuatan)

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan PT. Victory International Futures sering menawarkan pelatihan khusus, potensi penghasilan besar, dan peluang untuk berkembang, yang bisa menjadi daya tarik utama.

B. Weakness (Kelemahan)

Adanya tekanan terhadap lingkungan kerja yang sering kali menjadi alasan tingginya tingkat keluar-masuk karyawan di perusahaan pialang.

C. Oppoturnity (Peluang)

Dengan menggunakan teknologi dan digital seperti platform rekrutmen online, untuk menjangkau kandidat yang lebih luas dan mengurangi pengaruh reputasi negatif di tingkat lokal. Edukasi dan pengembangan SDM dapat menarik kandidat yang ingin meningkatkan keterampilan mereka meskipun ada persepsi negatif.

D. Threats (Ancaman)

Dalam situasi ekonomi yang tidak stabil, minat masyarakat untuk berinvestasi bisa menurun, sehingga mengurangi jumlah pelamar kerja di sektor pialang. Dan banyaknya perusahaan pialang lain dengan citra baik bisa menjadi ancaman bagi perusahaan dengan citra negatif dalam menarik talenta terbaik.

Analisis tersebut menunjukkan bahwa meskipun perusahaan pialang menghadapi tantangan signifikan akibat citra negatif, ada juga kekuatan dan peluang yang dapat dimanfaatkan untuk memperbaiki proses rekrutmen mereka. Dengan strategi yang tepat, perusahaan bisa membangun kembali kepercayaan publik dan menarik sumber daya manusia berkualitas.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil wawancara dan analisis SWOT yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen di PT. Victory International Futures menghadapi berbagai tantangan baik dari dalam maupun luar perusahaan. Tantangan utama yang dihadapi adalah citra negatif industri pialang yang berdampak pada proses rekrutmen, kualifikasi pelamar yang tidak sesuai dengan kebutuhan, serta tingkat turnover karyawan yang tinggi. Namun, perusahaan telah menerapkan berbagai strategi untuk mengatasi tantangan ini. Strategi edukasi online melalui media sosial seperti Facebook, Instagram, dan TikTok terbukti efektif dalam memperbaiki citra perusahaan serta memberikan pemahaman kepada masyarakat dan calon karyawan mengenai proses kerja yang transparan dan legal. Selain itu, langkah-langkah seperti komunikasi yang jelas dan memastikan informasi lowongan pekerjaan sesuai regulasi juga membantu membangun kepercayaan pelamar terhadap perusahaan.

Analisis SWOT menunjukkan bahwa PT. Victory International Futures memiliki kekuatan dalam menawarkan pelatihan, potensi penghasilan besar, dan peluang pengembangan karier. Namun, kelemahan seperti tekanan kerja dan turnover tinggi perlu mendapatkan perhatian khusus. Perusahaan memiliki peluang besar untuk memanfaatkan teknologi digital dan platform online untuk menjangkau kandidat yang lebih luas, sementara ancaman dari situasi ekonomi dan persaingan dengan perusahaan pialang lain harus diantisipasi dengan strategi yang matang.

DAFTAR PUSTAKA

Aksin & Nur. (2018). Jurnal Meta Yuridis Volume 1 No.2 Tahun 2018. Meta Yuridis, 1(2), 72.

Dharnayanti, N. M. P., Usfunan, Y., & Sarjana, I. M. (2017). Hubungan Hukum Perusahaan Induk Berbentuk Perseroan Terbatas Dengan Anak Perusahaan Berbentuk Persekutuan Komanditer. Acta Comitas, 40, 66. https://doi.org/10.24843/ac.2017.v02.i01.p06

Pipit Muliyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, T. (2020). 済無No Title No Title No Title. Journal GEEJ, 7(2).