

KERJAANNYA CUMA NYARI ORANG? COBA SINI DUDUK DULU!

“KISAH NYATA HRD YANG DIAM TAPI HAMPIR MELEDAK”



Aditya Kurniawan

KATA PENGANTAR DAN UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan rasa syukur kepada Allah SWT yang selalu memberikan kesehatan prima, sampai dengan saat ini saya masih merasakan nikmat yang tak terkira untuk menjalani hidup dan bahkan masih diberikan anugerah dan kesempatan untuk menulis buku ini. Disela waktu yang kadang kerjar-kejaran dengan pekerjaan dan aktivitas lain, Alhamdulillah buku ini dapat terselesaikan meskipun butuh waktu dan kemauan yang keras untuk menyelesaikan. Sepertinya saya lebih nyaman dengan bahasa yang nggak terlalu formal, karena tujuannya biar buku ini banyak yang baca.

Pernah nggak, kamu yang kerja di HR, terutama bagian rekrutmen, tiba-tiba ditanya begini:

“Kerjaan lo apaan sih? Nyari orang doang, kan?”

Atau versi lebih menyayat:

“Enak ya jadi HR, tinggal buka-buka CV, wawancara dikit, terus tinggal milih.”

Seketika, kita para HR bisa langsung mendadak kena lima tahap kesedihan:

1. **Kaget,**
2. **Menyangkal,**
3. **Marah,**
4. **Ingin balas tapi ditahan,**
5. **Akhirnya curhat di grup WA HR se-Indonesia.**

Yup, begitulah nasib para pejuang rekrutmen di balik layar industri, apalagi di dunia manufaktur dunia tempat deadline rekrutmen bisa lebih kejam dari mantan, dan jumlah lamaran kadang lebih banyak dari jumlah followers kita di Instagram, tapi... kualitasnya? Hmm... bisa dibahas nanti.

Buku ini lahir dari keresahan, kegilaan, dan cinta. Resah karena dunia rekrutmen makin rumit: user maunya kandidat serba bisa, pelamar makin kreatif (kadang kelewat batas), dan teknologi makin canggih tapi keputusan akhir masih ditentukan oleh kalimat sakti: **“feeling-nya cocok nggak, ya?”**

Kegilaan karena kami para HR masih bertahan, walau tiap hari dibombardir CV template, surat lamaran berpantun, hingga pesan WhatsApp jam 11 malam yang bunyinya, “Mas, sudah ada kabar yaa?”

Dan cinta, karena di balik semua kekacauan itu, saya percaya satu hal: **rekrutmen bukan sekadar mengisi kursi kosong, tapi tentang mempertemukan potensi terbaik dengan kesempatan terbaik.**

Buku ini bukan kitab suci HR. Bukan pula buku motivasi yang bilang semua pelamar pasti dapat kerja asal percaya diri. Tapi ini adalah **kisah-kisah nyata, semi fiksi, dan sangat dramatik**, tentang hal-hal absurd, lucu, kadang menyedihkan, yang terjadi saat proses rekrutmen berlangsung. Mulai dari job fair dengan janji palsu, psikotes yang bikin migrain, hingga interview yang lebih tegang dari ujian negara.

Saya juga sisipkan teori-teori dari para pakar, seperti **Growth Mindset-nya Carol Dweck, HR Tech Framework-nya Josh Bersin**, hingga **Candidate Experience Best Practices** dari perusahaan-perusahaan top dunia. Supaya kamu nggak cuma ketawa, tapi juga paham, “Oh... ternyata HR juga butuh ilmu ya, bukan cuma insting!”

Karena hidup HR itu sudah cukup serius. Kadang terlalu serius. Saya butuh ruang untuk tertawa. Bahkan kalau bisa, sambil nangis. Maka kalimat humor di sini bukan sekadar hiburan, tapi cara untuk bertahan, bernapas, dan merayakan kewarasan di tengah dunia yang serba cepat, serba instan, tapi kadang masih pakai printer dot matrix buat nge-print CV.

TERAKHIR. . .

Kalau kamu pernah diremehkan karena kerja di HR, pernah dianggap gampang karena “cuma nyari orang”, atau pernah disuruh rekrut 100 orang dalam 5 hari sambil dimintai laporan harian dan disuruh ikut apel pagi, buku ini buat kamu.

Buku ini adalah *tribute* buat kamu yang tiap hari tetap buka laptop, tetap senyum di depan user, tetap sabar jawab WA kandidat, dan tetap profesional meski hatimu hancur melihat lamaran yang dikirim lewat foto blur dan dikasih caption: “semoga diterima, aamiin.”

Ucapan terima kasih yang tak terhingga untuk semua pihak yang selalu mendukung dalam perjalanan saya baik sebagai profesional HR atau praktisi akademi. Teruntuk Bapak saya Ari Sundryanto, S.Sos, M.Si beserta Ibu saya Sri Handayani, SIP terima kasih telah melahirkan saya ke dunia dan memberikan pelajaran, bimbingan, wejangan hidup yang luar biasa dan semua pelajaran itu ternyata sangat-sangat terpakai saat ini di dunia yang serba nggak menentu. Support system yang selalu mendampingi dan menyertai saya dalam setiap langkah, *the one and only my lovely wife* Siti Sarah, S.Ikom dan kedua anak cantikku yang sedang mencari jati dirinya masing-masing Haura Syasya Ghaisani dan Marzia Hayyu Salsabila. Abah saya H. Hikmatullah, Amd dan Umi Hj. Zakiyah serta Ibu (Alm) Hj. Lutfiah yang senantiasa membimbing, memberikan arahan untuk melangkah. Dan nggak kalah penting semua kakak-kakak saya yang berhasil membakar semangat dan menjadi teman ngobrol selama ini Andi Rahmawati, SE, Gendro Basuki, ST, Netty Rahayu DA, ST, Surahman, SE.

Sumber inspirasi dalam mengarungi perjalanan saya sebagai HR dari awal karir dan sekaligus mentor saya, Bapak Imam Gunawan, SE dan juga kakak sekaligus mentor super Mas Wawan, serta teman-teman seperjuangan di HR yang pernah kerja bareng

saya Roni, Restu, Pak Asep, Pak Wahyu, Bu Anik, Pak Haenys, Eri, Intan, Alpian, Bu Pearly, Pak Tubagus, Mas Yusuf, Bagus, Desti, Mbak Diah, Pak Dwi, Moza, Mas Tedi, Kiki, Pak Weldy, Bu Ria, Pak Reinnald, Pak Fatihi, Pak Dodot, Hasan, Rafi, dan mungkin masih banyak lagi yang nggak bisa saya sebutin satu-satu. Mohon dimaafkan ya.

Mei, 2025

Aditya Kurniawan (Adit)

Isinya Buku Ini

- ✓ Kata Pengantar dan Ucapan Terima Kasih --- I
- ✓ Bagian Kesatu - Selamat Datang di Dunia HRD -- 1
- ✓ Bagian Kedua - User Maunya Kayak Dewa, Kandidat Maunya Gaji Kayak Menteri -- 4
- ✓ Bagian Ketiga - Nitipan, Rekomendasi, dan Serangan Fajar -- 8
- ✓ Bagian Keempat - Audit dan Pemerintah: Antara Taat dan Takut -- 12
- ✓ Bagian Kelima - Kandidat Zaman Now: Banyak Gaya, Sedikit Bertahan - - 16
- ✓ Bagian Keenam - Job Fair: Janji Manis, Realita Tragis -- 21
- ✓ Bagian Ketujuh - Interview: Ngantuk, Lucu, atau Bikin Emosi? -- 24
- ✓ Bagian Kedelapan - Kandidat Spesial: Dari HR Horor ke HR Hero -- 28
- ✓ Bagian Kesembilan - Rekrutmen Digital VS Dunia Nyata -- 31
- ✓ Bagian Kesepuluh - Seni Menolak Dengan Anggun -- 34
- ✓ Bagian Kesebelas - HRD Juga Manusia --38

Kerjanya Cuma Nyari Orang? Coba Sini Duduk Dulu

“Kisah nyata HRD yang diam tapi hampir meledak.”

Bagian Kesatu: Selamat Datang di Dunia HRD

"Selamat datang di dunia HRD, dunia di mana logika kadang tidak sejalan dengan realita, dan realita lebih absurd daripada sinetron jam tujuh malam."

Aku masih ingat betul hari pertama aku masuk sebagai rekruter di sebuah perusahaan manufaktur yang katanya sedang bertumbuh pesat. Bangga? Tentu. Siapa yang nggak bangga jadi bagian dari perusahaan besar? Tapi itu sebelum aku tahu bahwa HRD itu bukan hanya soal wawancara dan seleksi. Ini soal bertahan hidup di antara drama, titipan, user yang absurd, dan sistem yang nggak selalu mendukung.

Hari Pertama, Harapan Setinggi Langit

Namaku Rama. Fresh graduate dari universitas negeri, IPK 3,75, pernah magang di salah satu perusahaan BUMN bagian HRD, dan sempat ikut sertifikasi kompetensi dari BNSP. Aku pikir, dengan bekal ini aku siap. Siap menyambut dunia profesional dengan idealisme dan semangat 45.

Tapi pagi itu, begitu aku duduk di meja kerja, senior HRD langsung berbisik: “Bro, siap-siap ya. Nanti ada tiga map titipan dari LSM, dua dari serikat pekerja, dan satu dari istri manager produksi.”

Aku bengong. Titipan? Tunggu, bukannya rekrutmen itu harus objektif? Harus berdasarkan merit?

Seniorku hanya senyum, “Nanti kamu juga ngerti, Dek.”

Realita Pertama: CV Lewat Jalan Tikus

Belum selesai aku menata meja, datanglah Pak Tono, staf purchasing senior yang mendadak nyodorin map biru.

“Mas Rama ya? Ini ada CV keponakan saya. Lulusan SMK. Orangnya rajin. Tolong dibantu ya...”

Aku belum jawab, beliau sudah kabur. Lari kecil kayak habis curi ayam.

Dalam hati aku bilang: “Ini pasti uji mental.”

Dan ternyata bukan cuma satu. Sampai jam makan siang, aku sudah pegang enam map CV yang masuk bukan lewat job portal, bukan lewat email, tapi lewat jalan tikus: jalur kedekatan dan harapan kosong.

Teori Vs Praktik: Adu Realita

Dulu waktu kuliah, dosenku bilang:

“Proses rekrutmen yang baik harus melalui tahapan seleksi objektif, sesuai kompetensi, dan bebas dari intervensi.”

Aku percaya itu. Tapi dunia kerja itu kayak film action, kadang ada plot twist.

Menurut survei Integrity Indonesia (2023), 48% praktisi HRD di sektor manufaktur mengaku pernah menerima titipan kandidat dari pihak internal atau eksternal.

Lebih lanjut, studi oleh SHRM (Society for Human Resource Management) juga menyebutkan bahwa tekanan dari internal stakeholder adalah salah satu penyebab utama ketidaksesuaian antara standar rekrutmen dan kenyataan lapangan.

Tapi apakah semua titipan itu buruk? Belum tentu. Kadang ada juga kandidat titipan yang memang layak. Tapi masalahnya, ketika ‘jalur belakang’ jadi budaya, maka sistem yang sehat jadi pincang.

Sisi Gelap dari Senyum HRD

HRD itu profesi yang banyak senyum. Senyum waktu ditodong user minta kandidat hari ini juga. Senyum waktu diminta ikut meeting padahal sedang interview. Senyum waktu harus nolak kandidat yang sudah harap-harap cemas.

Dan tentu saja, senyum waktu dimintai tolong masukin CV titipan ‘orang penting’.

Padahal di balik senyum itu, kadang kepala udah panas. Karena ketika satu kandidat masuk karena “dibantu”, maka satu kandidat lain yang benar-benar qualified bisa jadi tersisih.

HRD Sebagai Penjaga Gerbang

Sebagai HRD, kita bukan sekadar tukang cari orang. Kita penjaga gerbang. Kita yang menentukan siapa yang layak masuk dan siapa yang harus menunggu giliran.

Tapi masalahnya, gerbang itu sering disodori kunci duplikat oleh banyak pihak. Kadang dari dalam, kadang dari luar. Dan kita di tengah-tengahnya, berusaha menjaga integritas sambil menjaga hubungan baik.

Dilema Ideal vs Real

Aku ingat, minggu kedua aku kerja, ada satu lamaran titipan dari seorang anggota LSM lokal. CV-nya seadanya, pengalaman minim, dan attitude saat interview pun kurang.

Waktu aku sampaikan bahwa kandidat ini tidak memenuhi kriteria, atasanku bilang, “Tapi kita ada kerja sama CSR di kampungnya. Tolong dipertimbangkan lagi.”

Dan di sinilah dilema itu terjadi: idealisme atau relasi?

Dalam teori Etika Bisnis, ini disebut sebagai *Conflict of Interest*. Menurut buku “Business Ethics” karya Andrew Ghillyer (2018), seorang profesional sebaiknya menghindari keputusan yang berdasarkan hubungan personal atau tekanan politik, karena bisa menciptakan ketidakadilan dalam sistem.

Tapi teori tak selalu bisa menang dari tekanan realita.

Bertahan di Tengah Badai

Minggu ketiga, aku mulai belajar cara menolak titipan dengan halus. Salah satunya:

“Terima kasih atas rekomendasinya, Pak. Saat ini posisi sudah hampir terisi, tapi CV-nya tetap kami simpan untuk kebutuhan mendatang.”

Ini bukan bohong. Ini seni komunikasi HRD. Dan ternyata itu juga bagian dari skill penting: *HR Communication & Diplomacy*.

HRD, Titipan, dan Harapan Orang-Orang

Kita tidak bisa sepenuhnya menyalahkan mereka yang nitip. Kadang itu satu-satunya jalan yang mereka tahu. Mereka pikir semua orang dapat kerja karena ‘dibantu’. Padahal mereka lupa bahwa kerja keras, sikap, dan kesiapan juga penting.

Dan kita sebagai HRD punya peran ganda: tetap adil, tapi juga tetap manusiawi.

Karena di balik setiap CV, ada harapan. Tapi di balik setiap keputusan, ada tanggung jawab.

HRD Itu Profesi Superhero Tanpa Jubah

Bab ini mungkin terasa berat. Tapi inilah realita. Dunia HRD bukan hanya soal formulir dan wawancara. Ini dunia yang kompleks. Campuran antara birokrasi, psikologi, hubungan antar manusia, dan sesekali drama layaknya sinetron.

Kalau kamu masih memilih untuk bertahan di dunia ini, selamat. Kamu adalah superhero tanpa jubah. Yang berjuang di garis depan industri. Yang menjaga gerbang dengan senyum, logika, dan keteguhan hati.

Dan babak pertama ini baru permulaan.

Selanjutnya, kita akan masuk ke drama lain yang tak kalah epik: user perfeksionis dan ekspektasi yang lebih tinggi dari langit. Siap-siap... karena bab 2 akan penuh dengan bumbu emosi dan kenyataan pahit!

Bagian Kedua — User Maunya Kayak Dewa, Kandidat Maunya Gaji Kayak Menteri

Ketika HRD jadi wasit di pertandingan yang tak pernah adil...

“Mas, kita butuh orang yang *hands-on*, pengalaman minimal 5 tahun di bidang *maintenance*, ngerti PLC, bisa bahasa Inggris aktif, usia maksimal 25 tahun ya. Kalau bisa yang loyal, nggak banyak nanya gaji duluan.”

Aku menatap layar laptop, jari-jariku terhenti di atas keyboard. Wajah user di seberang meja tampak serius, bahkan sedikit tegang, seolah sedang menyampaikan taktik perang. Padahal ini cuma permintaan kandidat untuk posisi teknisi.

Aku mencoba tersenyum. “Maksudnya lima tahun pengalaman kerja ya, Pak?”

“Iya. Soalnya nanti dia langsung pegang mesin yang baru datang dari Jepang. Investasinya miliaran, Mas. Jangan sampai dipegang orang baru lulus, bisa kacau.”

Aku mengangguk pelan. Dalam hati, aku menangis.

Ketika HRD Jadi Tukang Sulap

Kalau kamu pikir HRD itu kerjanya cuma posting lowongan dan nyaring CV, kamu salah besar. Kami ini semacam **tukang sulap profesional**, yang dituntut menyulap kandidat dari harapan user yang kadang lebih absurd dari sinetron horor di jam 10 malam.

Harapan User: Kandidat harus muda, punya pengalaman, loyal, fleksibel, kuat tekanan, ngerti teknologi, tapi gajinya jangan tinggi-tinggi.

Realita di Lapangan: Kandidat yang memenuhi itu biasanya... kerja di tempat lain, dan nggak mau pindah kecuali ditawari gaji dua digit dan mobil dinas.

Aku sempat mendata, dari 37 permintaan rekrutmen tahun lalu, hanya 3 yang kualifikasinya masuk akal. Sisanya... penuh dengan kalimat ajaib: “harus cepat belajar”, “kalau bisa langsung klik sama tim”, “jangan banyak nanya soal lembur”, dan favoritku: “pokoknya cocok.”

Job Description vs Job Dream

Mari kita bicara serius sedikit.

Dalam teori HR, proses awal yang penting sebelum memulai rekrutmen adalah **Job Analysis**. Ini dasar untuk menyusun **Job Description (JD)** dan **Job Specification (JS)**. Dua dokumen inilah yang menjadi acuan: siapa yang dicari, untuk apa, dengan kemampuan apa, dan seperti apa target kinerjanya.

Masalahnya, banyak user nggak ngerti itu. Bagi mereka, JD adalah semacam daftar “keinginan dalam hidup”—bukan kebutuhan pekerjaan yang terukur.

Aku pernah tanya ke salah satu user, “Pak, ini JD posisi staff admin. Kenapa di situ ditulis harus bisa CAD dan Photoshop?”

Dia jawab enteng, “Ya, siapa tahu nanti diminta bantuin desain brosur juga. Kan lumayan kalau bisa semua.”

Negosiasi Gaji: Kandidat Minta Gaji Fantastis, User Minta Bayaran Ramah Lingkungan

Salah satu drama HRD paling klasik adalah soal **gaji**.

Pernah suatu kali, aku berhasil mendapatkan kandidat yang sempurna untuk posisi Maintenance Supervisor. Pengalaman 7 tahun, *certified*, *attitude* oke, dan dia memang sedang ingin pindah karena tempat sebelumnya pindah lokasi.

Aku senang bukan main. Kupikir ini bakalan jadi *case* sukses.

Lalu aku kirim data kandidat ke user.

Beberapa menit kemudian, WA-ku berbunyi:

“Mas, ini CV bagus banget. Tapi kalau gaji segitu, udah hampir sama kayak saya, lho...”

Aku nggak tahu harus ketawa atau nangis. Akhirnya, kandidat nggak jadi lanjut karena merasa harga dirinya terinjak saat ditawar terlalu jauh.

Menurut *Mercer Total Remuneration Survey Indonesia 2023*, sebanyak **67% kandidat menolak tawaran kerja karena mismatch gaji**, bukan karena lokasi atau tanggung jawab kerja.

User = Raja? Tapi HRD = Tukang Parkir?

Ada semacam pemahaman tak tertulis di beberapa industri manufaktur bahwa **user adalah raja**, dan HRD itu hanya penyalur.

Padahal rekrutmen bukan cuma tentang "cari orang", tapi juga soal **kesesuaian, risiko, dan keberlangsungan organisasi**.

Pernah dengar istilah **“bad hire”**?

Menurut *The U.S. Department of Labor*, satu kesalahan rekrutmen bisa merugikan perusahaan sampai **30% dari gaji tahunan posisi tersebut**.

Tapi sayangnya, di lapangan, kalau ada kandidat yang gagal, **HRD yang disalahkan duluan**. Bahkan ketika kita udah mewanti-wanti dari awal: “Pak, ini kandidat bagus, tapi belum pernah memegang mesin CNC.”

HRD: The Great Mediator

Aku percaya, salah satu *skill* paling penting di HR adalah **kemampuan diplomasi**. Kita ini kayak **jurul damai antara dua dunia**: dunia user yang penuh target produksi dan dunia kandidat yang penuh mimpi.

Aku pernah jadi “mak comblang” antara *user QC* dan seorang kandidat dari luar daerah. *Usernya super to the point*.

Begitu kandidat selesai wawancara, user bilang ke aku:

“Mas, ini anaknya oke sih. Tapi mukanya kayak kurang semangat. Bisa disuruh senyum dikit nggak?”

Kandidatnya? Langsung WA aku:

“ Mas, kok user-nya kaku banget ya? Nanyanya kayak interogasi film kriminal. ”

Tipikal User dan Gaya-Gayanya

Dari pengalamanku, berikut tipe-tipe user dalam rekrutmen pabrik:

1. **User Dewa:** Maunya sempurna. Kandidat harus bisa segalanya. Tapi gajinya? Harus serendah-rendahnya.
2. **User Datar:** Jawaban *default*: “Terserah Mas HR aja.” Tapi pas kita kirim kandidat, dia bilang: “Bukan itu yang saya mau.”
3. **User Misterius:** Nggak jelas maunya. *Jobdesc* berubah setiap minggu. Kayak main tebak-tebakan.
4. **User Sadar HR:** Langka. Tapi ada. Mereka tahu proses, bantu wawancara, dan tahu bahwa rekrutmen itu kerja tim.

Kalau kamu HR dan punya user tipe keempat, peluklah dia. Jangan dilepas.

Solusi Nyata: Bukan Cuma Curhat

Kita bisa terus curhat, tapi mari kita bahas juga **beberapa solusi yang pernah aku coba dan berhasil:**

1. **Kickoff Meeting:** Sebelum mulai buka lowongan, duduk bareng *user* dan pastikan mereka tahu siapa yang mereka cari dan kenapa.
 2. **Benchmark Salary:** Tunjukkan data gaji pasar sebelum *user* mulai minta yang “*top tier* dengan *budget* receh.”
 3. **Two-way Feedback:** Setelah proses rekrutmen, *review* bareng hasilnya. Jangan cuma HR yang disalahkan.
 4. **Latihan Interview untuk User:** Banyak *user* nggak tahu cara menggali potensi kandidat. HR bisa bantu.
-

HRD Itu Bukan Tuhan, Tapi Juga Bukan Tukang Fitnes yang Disuruh Bentuk Kandidat Instan

Rekrutmen itu seni dan ilmu. Kita bukan makhluk sakti yang bisa menciptakan kandidat sesuai *wishlist user* dalam semalam. Tapi kita juga bukan sekadar penyaring CV.

Tugas kita adalah **menyatukan kebutuhan bisnis dengan realita pasar tenaga kerja**. Kadang itu butuh diskusi panjang, kadang harus tahan napas menghadapi *user*

yang "unik", kadang juga harus menyelamatkan kandidat dari ekspektasi yang menyiksa.

Kalau kamu HR dan sedang membaca ini, *you're not alone*. Kita semua pernah di posisi itu. Bedanya, kamu sekarang punya senjata tambahan: **cerita, data, dan sedikit tawa.**

Bagian Ketiga— Nitipan, Rekomendasi, dan Serangan Fajar

Ketika HRD jadi titipan dosa orang banyak

Pagi itu, kertas berwarna merah muda menyelip di antara tumpukan CV yang sudah disusun rapi.

Tidak ada nama di amplop. Tidak ada keterangan posisi. Hanya ada catatan kecil bertuliskan:

"Tolong dibantu ya, Mas. Anak Pak Camat."

Aku menatap amplop itu dengan rasa campur aduk antara geli, bingung, dan lelah. Sejenak aku bertanya dalam hati: "Ini rekrutmen pabrik atau main kartu remi? Kok banyak titipan?"

Fenomena Titipan: Tradisi yang Lebih Tua dari Mesin Produksi

Di banyak perusahaan manufaktur, terutama yang berbasis di daerah, **titipan sudah jadi budaya.** Bahkan lebih kuat daripada SOP.

Ada titipan dari:

1. Atasan
2. Rekan kerja
3. Pejabat daerah
4. Serikat pekerja
5. LSM
6. Istri bos
7. Satpam pintu 2
8. Bahkan... mantan pacar HRD!

Data Quick Survey LSI (2023):

58% HR di sektor manufaktur pernah menerima "titipan langsung", dan 71% dari mereka mengaku "tidak enak hati" untuk langsung menolak.

Bentuk-Bentuk Titipan: Dari Halus sampai Kasar

Titipan Halus

Biasanya datang lewat WhatsApp dengan nada sopan.

"Mas, ini ada CV saudara saya. Tolong ya, kalau cocok."

Titipan Bermotif

Kandidat dibawa oleh pihak eksternal, lengkap dengan 'souvenir' atau ajakan makan siang.

"Kita ngobrol-ngobrol aja dulu, Mas. Sambil silaturahmi."

Titipan Paksaan

Biasanya datang dari pihak berkuasa atau berpengaruh.

"Kalau ini gak masuk, nanti sulit urus perizinan, lho."

Titipan Psikologis

Ini yang paling bahaya. Saat rekan satu tim berkata:

*"Mas, bantu dong. Kalau bisa masuk, saya yang bimbing deh.
Kan sesama anak daerah."*

Kisah Nyata: Kandidat Titipan yang Bikin Pabrik Geger

Tahun lalu, ada kandidat titipan dari pihak "penting". Tidak lulus tes teknis, wawancaranya datar, bahkan psikotesnya merah semua.

Tapi karena tekanan dari "atas", akhirnya diterima.

Apa yang terjadi?

Tiga bulan kemudian? Sering absen, gagal mengikuti SOP, tersandung kasus ringan: main HP di area mesin.

Yang repot? HRD.

Yang ditanya? HRD.

Yang disalahkan? Lagi-lagi HRD.

Yang nitip? Diam saja, bahkan pindah jabatan.

Rekrutmen Harus Objektif: Teori Bukan Sekadar Hiasan Modul

Menurut teori *Selection Validity* dalam HR Management, keputusan rekrutmen yang baik harus berdasarkan:

1. Kriteria terukur
2. Tes objektif
3. Wawancara kompetensi
4. Kesesuaian budaya kerja

Jika proses dilanggar demi titipan, maka risiko jangka panjangnya besar: **kinerja drop, turnover tinggi, dan budaya kerja rusak.**

Dilema HR: Nurani vs Realita

Sebagai HR, kita tahu seharusnya rekrutmen itu *fair dan kompetitif*.

Tapi di lapangan, kita sering menghadapi dilema moral:

- ✓ Menolak titipan = dibilang gak peka
- ✓ Menerima titipan = merusak sistem
- ✓ Menyaring ketat = dicap gak punya hati
- ✓ Loloskan semua = pabrik jadi tempat penitipan anak

Jadi, bagaimana kita menyikapi?

Strategi Bertahan di Tengah Serangan Fajar

1. **Buat Proses Transparan**
Pakai sistem *scoring* dan *checklist* saat seleksi. Saat ada yang nanya: “Kenapa gak lolos?” — tinggal tunjukkan skor.
2. **Pakai Standar Tertulis**
Minimal punya SOP rekrutmen. Kalau bisa, sertakan tim audit atau *crosscheck* dari *user*.
3. **Dekati Titipan dengan Elegan**
Jawab dengan sopan:

“Kami sangat terbuka, tapi semua pelamar wajib melalui prosedur seleksi, Pak.”
4. **Buat Jalur Rekomendasi Resmi**
Misal, karyawan boleh merekomendasikan kandidat dengan form khusus. Tapi tetap ikut tes.

5. Latih Diri Hadapi Tekanan

Kadang kamu harus jadi HRD Zen Master. Tersenyum saat ditodong amplop, dan tetap berkata:

“Kami akan proses sesuai prosedur, ya.”

Ketika Titipan Jadi Bumerang

Ada satu perusahaan yang menerima terlalu banyak titipan. Dalam dua tahun:

- ✓ Turnover naik 40%
- ✓ Produktivitas menurun
- ✓ Komplain pelanggan naik drastis

Akhirnya direksi membuat sistem rekrutmen baru: semua kandidat harus melalui **blind test** alias nama disamarkan dulu sebelum diseleksi.

Hasilnya?

Kinerja tim meningkat, dan titipan pun berkurang karena gak ada lagi “jalur cepat.”

Humor HRD: Guyonan Tipikal tentang Titipan

Beberapa lelucon di kalangan HR:

- ✓ “CV bagus gak penting. Yang penting siapa yang titip.”
- ✓ “Interview itu formalitas. Yang menentukan: surat pengantar tak terlihat.”
- ✓ “Kalau gak ada yang nitip, berarti kamu HRD level pemula.”

Terdengar konyol? Tapi ini mencerminkan betapa dalamnya budaya titipan dalam praktik HR lokal.

HRD Bukan Pintu Masuk Kilat

Sebagai HR, tugas kita memang bukan untuk jadi penjaga gawang tanpa perasaan, tapi juga bukan pintu masuk kilat buat titipan dari segala penjuru.

Kita butuh:

- ✓ Sistem yang kuat
- ✓ Dukungan dari manajemen
- ✓ Komunikasi yang berani tapi sopan
- ✓ Dan satu hal lagi: **mental baja**

Karena rekrutmen bukan cuma tentang mengisi kursi kosong. Tapi tentang **masa depan organisasi**.

Dan masa depan itu, sebaiknya tidak digantungkan pada siapa yang punya akses paling kuat ke WA HRD.

Jika kamu masih bertahan sampai bab ini, selamat. Kamu adalah HR yang punya harapan.

Bagian Keempat — Audit dan Pemerintah: Antara Taat dan Takut

“Ketika yang diperiksa bukan hanya dokumen, tapi juga iman HRD.”

Suatu pagi di ruang HRD, suasana tidak seperti biasa.

Printer berderu. Excel dibuka berbarengan. Folder “DATA REKRUTMEN” tiba-tiba jadi folder paling suci.

Manajer HR jalan mondar-mandir, mulutnya komat-kamit: “Mana file PKWT yang belum ditandatangani? Cek DO-nya! Mana data medical check up?”

Kenapa panik?

Karena satu kalimat sakti telah mendarat di email:

“Dengan hormat, kami dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten akan melakukan pemeriksaan ke perusahaan Anda, terkait proses rekrutmen dan ketenagakerjaan...”

Audit Itu Ibarat Ujian Nasional untuk HRD

Kalau kamu pernah kerja di HR manufaktur, kamu tahu betapa sakralnya kalimat di atas.

Audit dari Disnaker bukan sekadar pemeriksaan dokumen, tapi juga ujian kejujuran, ketelitian, dan kemampuan menghindari dari jebakan administrasi.

Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, perusahaan wajib:

- ✓ Menyediakan data ketenagakerjaan
- ✓ Menunjukkan proses rekrutmen yang adil

- ✓ Memastikan tidak ada pelanggaran normatif (gaji, jam kerja, diskriminasi, dsb.)
-

Check List Audit yang Bisa Membuat HRD Tak Tidur Nyenyak

- ✓ Daftar lamaran yang masuk
 - ✓ Data seleksi dan hasilnya
 - ✓ Kontrak kerja
 - ✓ Bukti pelatihan awal
 - ✓ Bukti medical check-up
 - ✓ Rekap PKWT dan PKWTT
 - ✓ Rekap pemagangan
 - ✓ Bukti posting lowongan
 - ✓ Bukti tidak diskriminatif
 - ✓ Surat lamaran... ya, bahkan yang ditulis tangan pakai tinta ungu
-

Drama HRD: Antara Berkas Hilang dan Email yang Tak Pernah Dibuka

Waktu pertama kali menghadapi audit, aku seperti peserta ujian yang lupa bawa pensil 2B.

Data kandidat 6 bulan lalu? Belum diarsipkan.

Surat penolakan? Belum sempat dikirim.

Nama pelamar yang masuk lewat titipan? Nggak ada di daftar online.

Dan paling lucu, folder “REKRUTMEN RESMI” malah isinya lowongan tahun lalu.

“Mas, ini buktinya mana kalau kalian tidak diskriminatif?”

“Kami posting di Instagram, Bu.”

“Mana tautannya?”

“Eh... sudah di-archive, Bu...”

Kisah Epik: Ketika Pemeriksa Tersenyum Tipis

Satu inspektur pengawas pernah berkata kepadaku:

“Kami tidak cari kesalahan. Tapi kalau ditemukan, ya harus dicatat.”

Senyumnya tipis. Tapi efeknya seperti dentuman bom kecil di dada HRD.

Kenapa Pemerintah dan LSM Jadi Rese?

Kadang HRD bertanya-tanya:

“ Kenapa sih rekrutmen kita harus diawasi kayak penyelundupan?”

Jawabannya sederhana: **karena masih banyak perusahaan yang main kotor.**

Data Kemenaker 2023:

1. 47% perusahaan tidak mencantumkan status kerja dengan jelas di kontrak pertama.
2. 28% pelamar perempuan mengaku pernah mendapat pertanyaan diskriminatif soal status menikah.
3. 17% perusahaan tidak memberikan slip gaji pada pekerja kontrak.

Jadi, bukan cuma karena ‘mereka iseng’, tapi karena pelanggaran itu nyata.

Serangan Audit Mendadak: Skenario Paling Menegangkan

Hari Senin. Jam 08.25. Belum sempat minum kopi.

Tiba-tiba satpam masuk ruang HR:

“Mas, ada dari Disnaker mau ketemu HRD.”

Deg...

Kamu mulai panik.

- ✓ Apakah SOP interview sudah diupdate?
- ✓ Apakah semua form assessment kandidat ditandatangani?
- ✓ Apakah kontrak kerja terakhir sudah sesuai peraturan PKWT?

Teori & Hukum yang Harus HR Hafal (Meski Tak Ingin)

Teori & Hukum Wajib HR:

1. **UU No. 13 Tahun 2003** – aturan ketenagakerjaan
2. **UU No. 11 Tahun 2020** – aturan ketenagakerjaan
3. **PP No. 35 Tahun 2021** – tentang perjanjian kerja waktu tertentu
4. **Permenaker No. 5 Tahun 2021** – pelaksanaan kerja alih daya
5. **Keppmenaker No. 228 Tahun 2003** – rekrutmen & seleksi kerja

HRD Jadi 'Duta Besar' di Meja Pemeriksa

Saat audit berlangsung, HRD adalah:

- ✓ **Pengacara internal**
- ✓ **Penerjemah SOP ke bahasa hukum**
- ✓ **Public relation perusahaan**
- ✓ **Penjaga reputasi**

Pemeriksa bertanya, “Kenapa ada karyawan kontrak 6 tahun?”

Kamu harus menjelaskan dengan tenang (meskipun hatimu terbakar),

“Dia sempat nonaktif karena pandemi, Bu. Bukan kontrak terus menerus.”

Solusi Waras di Tengah Audit

- ✓ **Digitalisasi Dokumen**
Gunakan software ATS (*Applicant Tracking System*), *cloud storage*, dan log aktivitas.
- ✓ **Checklist Rekrutmen**
Setiap rekrutmen harus ditutup dengan *checklist*: posting, CV, wawancara, hasil, kontrak, dll.
- ✓ **Audit Internal Rutin**
Jangan tunggu diaudit Disnaker. Audit diri sendiri tiap kuartal.
- ✓ **Training Hukum Dasar untuk HR**
Minimal tahu perbedaan PKWT vs PKWTT, atau kapan kontrak harus diperbaharui.
- ✓ **Koordinasi dengan Legal/GA**
Karena banyak kasus bukan di HR, tapi di dokumen pendukung seperti BPJS, medical, hingga izin kerja.

Fun Fact Audit

- ✓ Ada pemeriksa yang bisa tahu kamu copas SOP dari Google
- ✓ Pemeriksa suka tanya hal random: “Kenapa kandidat ini tidak diterima?”
- ✓ Pemeriksa paling suka lihat dokumen wawancara yang benar-benar diisi, bukan cuma ditandatangani

Audit Bukan Musuh, Tapi Cermin

Banyak HR yang takut audit. Padahal, **audit bisa jadi momen refleksi:**

Apakah proses kita sudah adil?

Apakah rekrutmen kita transparan?

Apakah HR bekerja demi perusahaan sekaligus demi manusia?

Dan ya, kadang audit bikin kita merasa terpojok. Tapi kalau kamu bisa lolos audit dengan tenang, berarti kamu bukan cuma HR biasa. Kamu HR yang siap ke level selanjutnya.

Taat Itu Keren, Takut Itu Wajar

Audit bukan untuk ditakuti, tapi disiapkan.

Taat aturan bukan tanda lemah, tapi bukti profesional.

Dan kalau kamu merasa sendiri menghadapi pemeriksaan, ingat:

Setiap HRD hebat pernah merasa takut ketika folder dokumen diminta.

Tapi mereka tetap hadapi. Dengan rapi. Dengan kopi. Dan kadang, dengan doa mendalam di pojokan meja pantry.

Bagian Kelima-Kandidat Zaman Now: Banyak Gaya, Sedikit Bertahan

“HRD: Harap Rileks Dulu.”

Pukul 08.03 WIB — Ruang Interview.

Aku sudah siap: kemeja licin, daftar pertanyaan di tangan, kopi hitam level jantung deg-degan.

Lalu masuklah dia: kandidat Gen Z, usia 22 tahun, dengan hoodie Supreme KW, celana sobek-sobek estetik, dan rambut model “habis diguyur tsunami”.

“Silakan duduk,” kataku.

Dia duduk sambil buka HP. Scroll TikTok dulu.
Aku batuk. Dia baru sadar:

“Oh iya, maaf, Mas. Kirain masih nunggu peserta lain.”

Selamat Datang di Era Kandidat Banyak Maunya

Rekrutmen zaman sekarang bukan lagi tentang siapa yang paling cocok.
Tapi siapa yang paling bisa bertahan: HRD atau kandidat.

Dulu: Kandidat grogi.
Sekarang: HRD yang ngos-ngosan.

Checklist Sifat Kandidat Zaman Now (Berdasarkan Pengalaman Nyata HRD)

- ✓ Tanya dulu: “Gajinya bisa dinego?” (padahal belum interview)
 - ✓ Minta hybrid padahal kerjaan di pabrik
 - ✓ Kirim CV pakai file Word, dikunci password
 - ✓ Video call sambil rebahan
 - ✓ Gagal masuk kerja, alasannya: “Kucing saya stres”
 - ✓ Lulus interview, menghilang seperti mantan
-

Data dan Fakta: Gen Z Memang Beda

LinkedIn Global Talent Trends Report 2023

- ✓ 72% Gen Z ingin pekerjaan yang punya *purpose*
- ✓ 56% lebih memilih fleksibilitas kerja daripada gaji tinggi
- ✓ 64% merasa atasan mereka kurang peka terhadap kebutuhan mental mereka
- ✓ Rata-rata masa kerja Gen Z di satu tempat: **1.2 tahun**

Teori Ringan: Maslow + Tiktok = Motivasi Gen Z

Menurut Abraham Maslow, motivasi manusia bertingkat:

1. Fisiologis
2. Keamanan
3. Sosial
4. Penghargaan
5. Aktualisasi diri

Tapi di era Gen Z, piramida Maslow ini kayaknya udah di-remix:

1. Wifi
2. Cuti cepat
3. Lingkungan kerja *healing*
4. Ucapan “good job” dari atasan
5. Di-mention di Instagram perusahaan

Drama HRD 1: Ditolak karena Tidak Ada Kopi Susu

Suatu hari aku interview kandidat Gen Z untuk posisi operator produksi.

“Kerja di sini full 3 shift ya, Dek. Pagi, sore, malam.”

Dia menjawab sambil mengunyah permen karet:

“Hmm, aku sih cocoknya shift healing aja, Mas. Boleh bawa diffuser ke line produksi?”

Drama HRD 2: Tanya Gaji Dulu, Baru Tanya Jobdesc

Baru lima menit ngobrol, belum sempat menjelaskan jobdesc, langsung nembak:

“Kalau saya diterima, gaji saya bisa buat beli iPhone nggak, Mas?”

Aku pengen jawab:

“Bisa, tapi iPhone 3 bekas...”

Tapi aku tahan. HRD harus sabar, bukan barbar.

Masalah HR: 'Ghosting' Bukan Hanya di Tinder

Bayangkan ini:

Kandidat lolos interview, tanda tangan penawaran, dijadwalkan untuk *medical check-up*.

Lalu... *hilang*.

WA centang satu. Telepon tak diangkat.

Instagram aktif, tapi story-nya "lagi healing di Ubud."

Kami menamainya: ***Ghosting Profesional***.

Istilah ini sekarang resmi masuk kamus HR.

Ghosting: Saat kandidat menghilang setelah proses seleksi tanpa jejak, mirip mantan waktu utang belum dibayar.

Teori HR Modern: Expectation Gap

Expectation Gap adalah celah antara ekspektasi kandidat dengan realitas perusahaan.

- ✓ Kandidat ingin kerja fleksibel → Pabrik butuh kerja shift
- ✓ Kandidat ingin culture fun → HR sibuk ngisi excel
- ✓ Kandidat ingin hybrid → Perusahaan punya mesin pres, bukan laptop

Sumber: HRM Theory, Gary Dessler (2022)

Kenapa Mereka Begini? Bukan Karena Manja, Tapi...

Mari kita lihat dari sisi mereka.

Gen Z tumbuh di era digital, serba cepat dan instan.

Mereka terbiasa dengan *feedback* cepat, notifikasi langsung, dan lingkungan serba responsif.

Bayangkan mereka masuk ke dunia industri manufaktur:

- ✓ Struktur hirarkis
- ✓ Waktu kerja kaku
- ✓ Supervisor galak

Ya jelas kaget.

Langkah HRD: Bertahan atau Mengerti?

Pilihan 1: Bertahan dengan sistem lama, berharap kandidat akan berubah.

Pilihan 2: Beradaptasi dengan realitas baru.

Karena seperti kata pepatah HR baru:

"Kalau kita tak berubah, nanti hanya tinggal CV kita yang dibaca — bukan kita-nya."

Tips HRD untuk Menjinakkan Gen Z

1. **Jelaskan Harapan di Awal**
Jangan beri harapan palsu. Ceritakan realita pabrik: suara mesin, jam kerja shift, suasana panas (bukan karena cinta).
 2. **Gunakan Bahasa Mereka**
Pakai infografis, video pendek, atau konten lucu. Mereka lebih suka dikasih meme dari pada SOP 10 halaman.
 3. **Beri Ruang Ekspresi**
Tawarkan program internal yang menyalurkan kreativitas: konten internal, lomba TikTok pabrik, dsb.
 4. **Kasih Feedback Cepat**
Jangan tunggu 2 minggu buat kabarin hasil interview. Mereka lebih sabar nunggu diskon 11.11 daripada email dari HR.
 5. **Bangun Komunitas, Bukan Sekadar Pekerjaan**
Bentuk komunitas internal: esport bareng, gowes bareng, atau nonton bareng. Biar mereka merasa belong, bukan cuma 'numpong kerja'.
-

Kandidat Zaman Now Punya 3 Jurusan Sakti

1. **"Saya ingin work-life balance"**
(Padahal baru lulus kuliah dan belum tahu bedanya invoice dan invasi)
2. **"Saya ingin berkembang"**
(Tapi CV-nya saja baru satu halaman dan hurufnya Comic Sans)
3. **"Saya mencari pekerjaan yang sesuai passion"**
(Padahal apply di semua bidang, dari admin gudang sampai fotografer nikahan)

HRD Adalah Makhluk Evolusi

HR zaman dulu: serius, formal, tegas

HR zaman sekarang: harus bisa jadi stand-up comedian, content creator, kadang babysitter rohani

Kandidat zaman now bukan untuk dimusuhi. Tapi diajak ngopi... sambil diselipin lowongan.

“Kandidat banyak gaya, HRD banyak doa.”

Mari kita bukan cuma menyesuaikan, tapi juga memimpin perubahan. Karena jika HR tidak bertransformasi, maka dunia kerja akan bergerak tanpa kita.

Bagian Keenam - Job Fair: Janji Manis, Realita Tragis

“Job fair, di mana harapan bertemu kenyataan, dan HRD menjadi pengamat dari drama pencari kerja yang sering kali lebih mengurus energi dibandingkan merekrut karyawan.”

Antara Impian dan Realita

Pagi itu, di tengah keramaian gedung pameran yang dipenuhi oleh berbagai stan perusahaan, aku duduk dengan secangkir kopi yang mulai dingin. Seperti biasa, hari job fair selalu dimulai dengan semangat yang menggebu-gebu. Para pencari kerja datang dengan harapan yang besar, sedikit rasa gugup, dan ransel penuh dengan CV yang disusun rapih. Di sisi lain, para HRD seperti aku, dengan setumpuk harapan yang juga tak kalah besar—harapannya mungkin sedikit lebih realistis.

"Mas, kita udah siap semuanya, tinggal tunggu tamunya," ujar Rini, rekan kerjaku, dengan senyum lebar sambil menata brosur di meja.

Aku mengangguk. "Iya, mudah-mudahan hari ini banyak yang cocok. Tapi jangan terlalu berharap, ini job fair. Banyak yang datang hanya untuk foto di depan banner, bukan buat kerja."

Rini tertawa, dan kami kembali fokus pada stan kami. Banner besar yang bertuliskan "*Peluang Karir Menanti Anda!*" itu seolah menjadi magnet bagi para pencari kerja. Seperti halnya dunia maya yang penuh janji manis, job fair adalah tempat penuh janji—dan seringkali, itu hanya sekedar janji.

HRD Dikejar Deadline, Pencari Kerja Dikejar Impian

Job fair itu seharusnya menjadi ajang saling menemukan: perusahaan yang mencari calon karyawan, dan pencari kerja yang mencari tempat untuk bertahan hidup, berkembang, atau sekadar mencari penghasilan yang lebih baik. Namun, kenyataannya sering kali lebih mirip pertarungan antara dua kekuatan: harapan dan kenyataan.

Pencari kerja yang datang ke job fair seringkali membawa CV yang disusun dengan penuh harapan. CV yang penuh bualan. "Lulusan S1 dari Universitas Negeri Jakarta? Cek! Menguasai Bahasa Inggris dengan fasih? Cek! Bisa mengoperasikan software Microsoft Excel? Cek!"

Tapi setelah wawancara, semuanya terungkap. Ada yang mengaku bisa mengoperasikan Excel, tapi hanya tahu cara mengisi kolom. Ada yang mengaku paham tentang manajemen, tapi baru tahu bahwa manajemen itu lebih dari sekadar mengatur waktu ngopi. Ada yang mengaku punya pengalaman kerja, tapi pengalaman itu hanya sebatas jadi asisten di acara keluarga.

Dan di sisi kami, HRD, kami dihadapkan dengan sebuah dilema besar. Kami butuh orang-orang yang siap kerja, tapi kenyataannya, hanya sedikit yang memenuhi standar. Namun, perusahaan menuntut hasil cepat.

Pencari Kerja yang Datang dengan Janji Manis

Tiba-tiba, seorang kandidat datang menghampiri stan kami. Pakaianya rapi, wajahnya terlihat penuh percaya diri. Dia melangkah dengan penuh keyakinan, membawa CV yang dia harap bisa menggoda siapa saja yang melihatnya.

"Selamat pagi, saya ingin melamar posisi Marketing Executive yang tertera di brosur," katanya dengan percaya diri.

Aku memandangnya. "Oh, tentu. Bisa jelaskan pengalaman kerja Anda di bidang marketing?"

Dia tersenyum, dan dengan percaya diri mulai berbicara.

"Ya, saya pernah bekerja di perusahaan event organizer selama dua tahun. Kami mengatur berbagai acara besar dan saya bertanggung jawab untuk promosi dan pemasaran," ujarnya. "Saya sangat terampil dalam media sosial dan punya banyak koneksi dengan influencer terkenal."

Mendengar itu, aku tertarik. "Wah, bagus. Kalau begitu, berapa banyak follower Instagram Anda?"

Dia tampak bingung sesaat, lalu berkata:
"Eh, saya punya banyak koneksi... di LinkedIn."

Aku tersenyum pahit. *LinkedIn? Bukannya kita cari yang bisa langsung bikin iklan di Instagram?*

Janji Gaji Besar yang Bikin Pusing

Beberapa jam kemudian, seorang kandidat lainnya datang dan menanyakan hal yang selalu datang setiap kali job fair: *"Berapa gaji yang ditawarkan untuk posisi ini?"*

"Gaji untuk posisi Marketing Executive adalah Rp 5 juta, belum termasuk tunjangan," jawabku.

Dia mengernyitkan dahi. "Rp 5 juta? Itu kan lebih kecil dari gaji saya sebelumnya!"

Aku coba menjelaskan. "Tapi, ini adalah kesempatan untuk berkembang di perusahaan besar. Ada peluang naik jabatan dalam setahun."

Dia tetap terdiam, lalu berkata dengan nada sedikit sinis: "Hmm... kalau gaji segitu, mending saya buka usaha online aja."

Drama Pencari Kerja dan Perusahaan yang Berbeda Tujuan

Satu jam berlalu, dan semakin banyak kandidat yang datang. Sebagian besar bersemangat, berbicara dengan percaya diri tentang kemampuan mereka yang luar biasa. Namun, semakin lama, semakin terasa bahwa sebagian besar dari mereka datang dengan harapan yang tidak realistis.

Ada yang menginginkan gaji besar, dengan posisi tinggi, tanpa memahami apa yang dibutuhkan untuk mencapai itu. Banyak yang datang dengan berharap bisa jadi manajer hanya dalam waktu tiga bulan, meskipun mereka baru saja lulus kuliah. Mereka merasa bahwa perusahaan akan memanjakan mereka, memberi gaji tinggi, dan pekerjaan yang menyenangkan.

Namun kenyataannya, banyak posisi yang tersedia di job fair adalah pekerjaan yang butuh waktu, kerja keras, dan *shift*. Banyak yang tak siap dengan pekerjaan yang menuntut fisik, komunikasi, dan ketahanan mental. Mereka datang dengan janji manis: pekerjaan mudah, gaji tinggi, dan waktu fleksibel.

Janji Palsu dari Perusahaan yang Terlalu Ambisius

Dan di sisi lain, perusahaan juga seringkali memberi janji palsu yang tak lebih baik. Dalam brosur yang dibagikan, hampir semua perusahaan menjanjikan berbagai kemudahan dan keuntungan. Namun, realita di lapangan kadang jauh dari itu. Perusahaan yang memajang "*Peluang Karir Menjanjikan*" seringkali lupa untuk memberi gambaran yang realistis kepada kandidat.

Aku ingat suatu kejadian lucu. Di depan stan kami, ada sebuah perusahaan yang membuat janji berlebihan. Mereka menulis di banner besar:

"Bergabunglah dengan kami dan dapatkan gaji tinggi, peluang promosi cepat, serta fasilitas lengkap!"

Namun, ketika aku melintas, aku melihat bahwa perusahaan itu hanya merekrut pekerja untuk posisi yang sangat mendasar, dengan gaji yang tidak setinggi yang tertulis di banner.

Membangun Harapan yang Realistis

Saat hari job fair berakhir, aku merasa lelah. Tapi lebih dari itu, aku merasa miris. Bukan hanya karena banyaknya kandidat yang tidak memenuhi syarat, tapi juga karena banyaknya janji-janji yang tak realistis baik dari perusahaan maupun pencari kerja.

Job fair, seperti yang aku tahu, adalah tempat penuh harapan. Namun, harapan itu harus dibangun dengan fondasi yang realistis. Bukan hanya perusahaan yang harus bersikap jujur mengenai posisi yang ditawarkan, tetapi juga pencari kerja yang harus memiliki ekspektasi yang lebih matang mengenai dunia kerja.

Dunia kerja itu nyata, dan job fair adalah panggung di mana dunia nyata itu dipertontonkan. Tidak ada yang instan, tidak ada yang serba mudah, dan terutama—tidak ada janji yang bisa dipenuhi tanpa kerja keras.

Bagian Ketujuh - Interview: Ngantuk, Lucu, atau Bikin Emosi?

"Saat pertanyaan sederhana bisa jadi jebakan, jawaban absurd bisa bikin tertawa, dan tawa itu akhirnya terhenti oleh kenyataan pahit."

Menghadapi Kekecewaan yang Tertunda

Pagi itu aku duduk di meja HRD. Di luar, hari sudah cukup cerah, namun di dalam ruang wawancara kami, suasana terasa seperti ruang teater yang dipenuhi dengan berbagai drama yang tak terduga. Sebagai seorang HRD, aku sudah terbiasa menghadapi berbagai situasi. Tetapi, kadang-kadang, ada wawancara yang begitu unik, sampai aku hampir tak bisa membedakan apakah ini sebuah sesi seleksi kerja atau audisi untuk acara komedi.

Menurut *Research Gate* (2020), sekitar 60-70% dari keputusan rekrutmen berdasarkan pada apa yang dirasakan oleh perekrut selama wawancara—ini adalah data yang sangat menarik, karena sering kali kita tidak sadar bahwa apa yang "terasa" itu jauh lebih penting dari pada hanya sekedar jawaban yang rasional. Terkadang, perasaan yang muncul di dalam ruang wawancara itu lebih menentukan apakah seorang kandidat diterima atau tidak, bahkan sebelum melihat riwayat pekerjaan mereka.

"Sesi Wawancara: Kunci Sukses atau Sebuah Pembunuhan Karakter?"

Proses wawancara adalah saat-saat genting. Menurut data dari *Glassdoor* (2019), 77% kandidat mengatakan bahwa wawancara kerja adalah pengalaman yang sangat menegangkan. Dan, dengan 70% rekrutmen yang menurut penelitian di *Harvard Business Review* (2021) ditentukan oleh kesan pertama yang dibentuk dalam lima menit pertama wawancara, kita bisa membayangkan betapa pentingnya detik-detik pertama untuk menciptakan kesan yang benar.

Namun, seperti yang diketahui banyak orang, tidak semua wawancara berjalan sesuai rencana. Ada saat-saat yang membuatmu berpikir, "*Apakah ini wawancara, atau saya sedang berada di acara kuis berhadiah... kebingungan?*"

Kandidat Ngantuk: Jangan Tanya Tentang Bakat, Tanyalah Tentang Tidur

Interview yang pertama kali diawali dengan kandidat yang begitu lelah sepertinya baru saja berlarian dari kehidupan malam. Aku bertanya dengan biasa, "Apa yang memotivasi Anda untuk melamar di perusahaan kami?"

Jawabannya, dengan suara berat dan matanya yang nyaris tertutup, adalah:

"Umm... motivasi saya... nguummm... ya... pengen kerja aja deh... gajinya... agak gede sedikit."

Pernahkah kamu mendengar bahwa 44% dari HRD menganggap kandidat yang datang terlambat atau terlihat tidak terjaga energinya menjadi pertimbangan utama

dalam menilai kandidat? Itu adalah hasil dari studi yang dilakukan oleh *SHRM* (Society for Human Resource Management, 2019). Kandidat yang datang dengan sikap yang terlihat kurang serius, atau bahkan tampak mengantuk dan tidak semangat, memberi kesan bahwa mereka mungkin tidak cukup menghargai kesempatan yang diberikan.

Kandidat Lucu: Jawaban yang Bikin HRD Tertawa Sampai Tercekik

Namun, terkadang ada kandidat yang, meski tidak menjawab dengan baik, berhasil membuat wawancara jadi sangat menghibur. Di suatu wawancara, aku bertanya tentang keterampilan komunikasi kandidat. Jawabannya cukup unik:

"Saya sangat ahli dalam komunikasi, Mas. Saya bisa ngomong dengan orang, dengan batu, dengan komputer... dan bahkan dengan kucing saya."

Statistik menunjukkan bahwa humor dalam wawancara bisa memiliki dampak positif—secara tidak langsung memperlihatkan keterampilan kandidat dalam membangun hubungan yang lebih santai dan terbuka. Berdasarkan studi dari *University of Pennsylvania* (2020), humor yang tepat dalam wawancara menunjukkan kecerdasan emosional dan kemampuan untuk beradaptasi dengan dinamika sosial di tempat kerja. Humor yang ringan dan tidak menyinggung juga dapat membantu meringankan ketegangan, menjadikan wawancara lebih menyenangkan bagi kedua belah pihak.

Namun, meski jawaban kandidat ini lucu, apakah cukup untuk menunjukkan bahwa dia serius? Itu tetap harus dipertanyakan.

Interview yang Bikin Emosi: Saat Semua Harapan Hancur dalam Sekejap

Wawancara bisa menjadi medan pertempuran emosional. Ketika kandidat mulai bercerita tentang pengalaman buruk mereka, atau bahkan melontarkan keluhan pribadi mereka, hal itu bisa sangat menggugah perasaan. Ini adalah contoh nyata tentang bagaimana rekrutmen lebih dari sekadar memeriksa keterampilan teknis.

Menurut *HBR* (2018), emosi dalam wawancara bisa mempengaruhi keputusan rekrutmen lebih banyak dari pada yang kita kira. 80% dari pengambilan keputusan rekrutmen terjadi pada tingkat emosional, meskipun kita merasa bahwa kita membuat keputusan secara rasional. Terkadang, keputusan itu dibuat berdasarkan perasaan kasihan, simpati, atau bahkan kebencian terhadap perilaku buruk yang muncul selama wawancara.

Jawaban Absurd yang Memalukan: Antara Terkejut dan Tertawa

Ada juga saat-saat ketika pertanyaan yang sederhana bisa dijawab dengan cara yang absurd. Salah satu pertanyaan standar yang sering aku ajukan adalah tentang keterampilan organisasi. Kandidat pertama kali menjawab dengan serius, tetapi jawabannya sangat tak terduga:

"Saya sangat ahli dalam mengatur... barang-barang di rumah saya. Semua baju saya terlipat rapi, tempat tidur saya selalu tertata dengan baik, dan semua peralatan rumah tangga di tempat yang tepat."

Jawaban absurd seperti ini bisa berisiko besar. *LinkedIn Talent Blog* (2021) melaporkan bahwa lebih dari 65% perekrut akan mempertimbangkan kemampuan kandidat untuk "mengelola situasi secara profesional" dalam wawancara. Jawaban seperti ini, meskipun lucu, menunjukkan bahwa kandidat mungkin tidak memahami dengan baik konteks pertanyaan, yang bisa menurunkan penilaian terhadap kematangan mereka.

Data: Apa yang Harus Diketahui Tentang Wawancara yang Efektif

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh *National Bureau of Economic Research* (2020), wawancara kerja yang melibatkan pertanyaan terbuka dan diskusi aktif—seperti bertanya tentang pengalaman kerja atau keterampilan tim—lebih berhasil dalam menentukan calon yang berkualitas. Data menunjukkan bahwa 70% kandidat yang mampu mengelola stres dan menunjukkan keterampilan sosial yang baik akan diterima, meskipun keterampilan teknis mereka mungkin tidak sempurna.

Namun, ini bukan berarti proses wawancara selalu mudah. Wawancara bukan hanya soal menemukan jawaban yang benar, tetapi juga soal menciptakan suasana yang memungkinkan kandidat untuk terbuka, merasa nyaman, dan mengungkapkan potensi terbaik mereka. Dalam hal ini, teori *Situational Leadership* yang dikemukakan oleh Paul Hersey dan Kenneth Blanchard sangat relevan. Para pemimpin atau HRD harus menyesuaikan gaya mereka dengan situasi yang ada, sehingga wawancara bisa berjalan efektif dan bermanfaat bagi kedua belah pihak.

Menutup Wawancara: Antara Lega dan Kelegaan

Setelah berbagai drama dan kebingungannya, wawancara akhirnya selesai. Aku merasa lega—tetapi juga bingung, karena kadang-kadang aku tidak bisa memastikan apakah keputusan yang diambil sudah benar-benar tepat. Dari pengalaman, satu hal yang penting adalah memberi penilaian yang objektif dan tidak terlalu dipengaruhi

oleh emosi yang datang selama wawancara. Tapi, dengan data yang ada, kita tahu bahwa reaksi emosional memang mempengaruhi banyak keputusan rekrutmen.

Interview: Sebuah Seni atau Sebuah Komedi?

Wawancara kerja, seperti yang kita tahu, adalah campuran antara seni, sains, dan terkadang—komedi. Kandidat datang dengan harapan besar, dan kami, HRD, berusaha untuk menemukan keajaiban di balik jawaban-jawaban yang kadang bikin geleng kepala. Tapi pada akhirnya, ini adalah bagian dari proses yang tak terhindarkan dalam dunia rekrutmen. Berdasarkan data, wawancara adalah salah satu elemen yang paling mempengaruhi kesuksesan atau kegagalan seleksi. Dan meskipun begitu banyak yang bisa berjalan salah, selalu ada pelajaran yang bisa diambil.

Bagian Kedelapan - Kandidat Spesial: Dari HR Horror ke HR Hero

Dari HR Horror ke HR Hero

Kadang, hidup di dunia rekrutmen itu terasa seperti sebuah film horor. Satu hari kita bisa berhadapan dengan kandidat yang membuat kita bertanya-tanya apakah dunia ini masih adil. Lalu di hari berikutnya, kita mungkin bertemu dengan seseorang yang membuat kita kembali percaya pada keajaiban.

Hari itu dimulai seperti biasa. Aku baru saja duduk di meja HR, siap untuk menyaring lebih banyak kandidat, ketika sebuah nama muncul di layar komputernya: *Dwi*, seorang kandidat untuk posisi manajer produksi. Nama itu membuatku meringis. Ah, *Dwi*... si “Kandidat Spesial” yang sudah membuat banyak orang hampir kehilangan harapan. Dengan riwayat pekerjaan yang tampaknya penuh dengan kekacauan, cara berbicara yang agak bingung, dan bahkan kemampuan presentasi yang bisa membuatmu bertanya-tanya apakah dia sedang berlatih untuk pertunjukan teater komedi.

Aku masih ingat ketika aku pertama kali bertemu dengannya di wawancara. *"Wah, ini bakal jadi yang paling aneh lagi,"* pikirku.

Tapi seperti yang sering terjadi, hidup tidak selalu seperti yang kita bayangkan. Dari sana, kisah *Dwi* berubah dari HR horror menjadi HR hero—sebuah drama yang penuh kejutan, tawa, dan yang pasti, pembelajaran yang berharga.

Kandidat yang Bikin Pusing

Ketika Dwi pertama kali datang untuk wawancara, aku hampir tidak bisa percaya dengan apa yang aku dengar. Setelah beberapa pertanyaan, dia menjawab dengan cara yang sangat... *unik*.

"Kenapa Anda memilih perusahaan ini?" aku bertanya dengan harapan mendapatkan jawaban yang memadai.

"Ya, karena saya dengar kalau perusahaan ini suka tantangan. Saya juga suka tantangan. Kadang-kadang, di rumah, saya suka tantang diri sendiri, seperti... apa ya, buka kulkas dan cari bahan makanan yang sudah kedaluwarsa, terus saya masak pakai itu. Ya, itu tantangan."

Pikiranku langsung melayang, "Ini bukan wawancara, ini seperti audition untuk acara reality show."

Tapi, ada sesuatu dalam diri Dwi yang membuatku bertahan. Di balik segala kekacauan dan kebingungannya, ada sesuatu yang tak bisa diabaikan—potensinya.

Konsep Growth Mindset: Dari Kegagalan Menuju Keberhasilan

Sesuatu yang menarik datang ke pikiranku saat aku menimbang untuk melanjutkan proses seleksi Dwi. Ini bukan hanya tentang apa yang terlihat sekarang—seperti yang dikatakan oleh Carol Dweck dalam bukunya *Mindset: The New Psychology of Success*, "Orang dengan mindset pertumbuhan (growth mindset) percaya bahwa kemampuan mereka dapat berkembang melalui usaha dan ketekunan."

Di sinilah letak keajaiban rekrutmen. Dwi bukan kandidat sempurna, tapi aku mulai melihat adanya potensi yang bisa berkembang. Seperti tanaman yang tampaknya layu di luar, namun memiliki akar yang cukup kuat untuk tumbuh di tempat yang lebih baik. Aku harus memberikan dia kesempatan untuk berkembang.

Drama HRD: Keputusan yang Mengejutkan

Aku tahu keputusan ini akan menjadi taruhan besar. Dwi mungkin bisa saja gagal total, atau mungkin, dia akan menunjukkan bahwa aku salah menilai. Tetapi, aku memutuskan untuk melangkah—menerima Dwi, meski di saat itu dia lebih banyak mengejutkan daripada memberikan keyakinan.

Minggu-minggu pertama bekerja, aku seperti berada di puncak roller coaster. Dwi datang terlambat hampir setiap hari, sering kali masih membawa secangkir kopi yang

hampir tumpah, dan suka bingung ketika diberi tugas. Tapi ada sesuatu yang berbeda kali ini: ada keinginan kuat dari dalam dirinya untuk belajar. Meski berantakan, dia tidak menyerah. Sebuah konsep yang sangat mirip dengan teori *Growth Mindset*—dia percaya bahwa dengan usaha keras dan dedikasi, dia bisa mengatasi kesulitan yang ada. Dan perlahan, aku mulai melihat perubahan.

HR Drama: Kemajuan yang Menggugah

Tentu, perjalanan ini tidak mulus. Ada banyak tawa (dan beberapa kali menggelengkan kepala) saat dia mencoba menyelesaikan pekerjaan. Tetapi, secara perlahan, aku mulai melihat Dwi berkembang. Saat dia melakukan presentasi pertama setelah dua bulan bekerja, dia memukau semua orang. Dari yang dulunya tampil bingung dan tidak terorganisir, kini Dwi dapat memimpin pertemuan dengan percaya diri, memberikan ide cemerlang yang sebelumnya tak terpikirkan.

Sama seperti dalam teori *growth mindset*, setiap kesalahan adalah pelajaran. Dwi akhirnya memahami konsep dasar kepemimpinan, manajemen waktu, dan komunikasi efektif—keterampilan yang tak hanya dia pelajari dari kegagalan, tetapi juga dari kemauannya untuk mencoba lagi setelah gagal.

Mengapa Kita Harus Melihat Potensi?

Menurut sebuah studi yang dilakukan oleh *Harvard Business Review* (2019), banyak HRD yang terlalu fokus pada kualifikasi dan pengalaman yang sudah terbukti. Namun, penelitian ini juga mengungkapkan bahwa karyawan dengan *mindset* yang berkembang cenderung lebih berhasil dalam jangka panjang, meskipun mereka mungkin tidak memiliki catatan pengalaman yang mengesankan.

Dwi adalah bukti hidup dari teori ini. Meskipun dia tidak datang dengan pengalaman luar biasa, dia memiliki keinginan yang sangat besar untuk belajar dan berkembang. Potensi sejatinya bukanlah sesuatu yang bisa diukur hanya dari latar belakang, tetapi lebih pada bagaimana seorang individu berusaha untuk maju.

Puncak Drama: Si HR Hero

Tahun pertama berlalu, dan Dwi sekarang menjadi salah satu anggota tim terbaik di perusahaan. Proyek besar pertama yang dia pimpin berhasil dengan cemerlang. Kepercayaan terhadap diri sendiri meningkat, dan dia kini dikenal karena idenya yang inovatif serta caranya menyelesaikan masalah yang sebelumnya tampak mustahil.

Di sebuah pertemuan tahunan perusahaan, manajer langsung kami, Pak Joko, berdiri dan mengatakan, "Kita semua harus belajar dari Dwi. Seorang kandidat yang awalnya

terlihat tak meyakinkan, sekarang menjadi pahlawan dalam tim kami. Kerja keras, semangat belajar, dan kesediaan untuk terus berkembang—itulah yang membuat perbedaan."

Semua orang bertepuk tangan, dan aku merasa lega. Ternyata, keputusan yang aku buat untuk memberi kesempatan pada Dwi, meski penuh risiko, adalah pilihan yang tepat. Dwi bukan lagi kandidat yang "spesial" karena kekacauan dan kebingungannya. Dia kini adalah contoh nyata dari seorang *HR Hero* yang membuktikan bahwa bahkan kandidat yang tampaknya tidak memenuhi standar awal bisa berkembang dan membawa perubahan besar.

Jangan Pernah Meremehkan Potensi yang Tersembunyi

Akhir cerita ini seperti yang diinginkan setiap HRD: Happy ending. Drama yang penuh ketegangan akhirnya berubah menjadi kisah inspiratif. Dalam dunia rekrutmen, kita tidak hanya mencari kandidat yang sempurna; kita juga mencari mereka yang memiliki potensi untuk berkembang. Dan terkadang, mereka yang terlihat paling tidak sesuai dengan gambaran awal adalah mereka yang justru memberikan kejutan terbesar.

Jadi, ingatlah—dalam setiap wawancara, kita bukan hanya mencari apa yang ada sekarang, tetapi juga melihat apa yang bisa berkembang di masa depan. Potensi adalah kunci, dan dengan *growth mindset*, setiap kandidat memiliki kesempatan untuk menjadi pahlawan dalam cerita HR kita.

Bagian Kesembilan - Rekrutmen Digital vs Dunia Nyata

Ketika Teknologi Bertemu dengan Realita

Ada satu momen dalam hidupku yang membuatku merasa seperti tokoh utama dalam film sains fiksi—tapi dengan twist yang sangat tidak diinginkan. Di satu sisi, aku dikelilingi oleh teknologi canggih, seperti aplikasi ATS (Applicant Tracking System), psikotes online, dan bahkan AI screening yang katanya bisa membaca CV lebih cerdas daripada manusia. Di sisi lain, ada dunia nyata yang meminta CV yang di-print di atas kertas, seolah-olah dunia belum bergerak maju sejak tahun 1997.

Ya, saat itu aku merasa seperti sedang berada dalam permainan komputer yang terus dipenuhi oleh *bugs* dan tak ada tombol *reset*.

HR Tech: Berusaha Masuk ke Era Digital

Sebagai seorang HRD yang merasa dirinya cukup keren dengan teknologi terbaru, aku merasa seperti petualang modern. Dengan laptop di tangan dan koneksi internet yang

super cepat, aku merasa seperti seorang pahlawan yang siap menghadapi tantangan zaman.

Aku mulai dengan *ATS*, sistem yang katanya bisa memilah CV dengan cepat dan efisien. CV yang dulunya menumpuk di atas meja, kini bisa diurutkan dengan satu klik! Semua dokumen, data kandidat, dan histori wawancara bisa diakses dalam sekejap. Itu adalah dunia yang fantastis! Dan untuk pertama kalinya, aku bisa merasakan apa yang disebut "sistem yang bekerja untuk kita."

Lalu datanglah psikotes online, yang katanya bisa menggantikan tes psikologi tradisional yang memakan waktu dan biaya. Kandidat tidak perlu lagi datang ke kantor untuk tes, semua bisa dilakukan dari kenyamanan rumah mereka. Aku merasa seperti sedang meluncur ke masa depan dengan kecepatan cahaya. "*Wah, kita benar-benar hidup di dunia digital sekarang!*" pikirku dengan penuh optimisme.

AI Screening: Semua Serba Cepat dan Mudah

Kemudian datanglah alat AI screening yang katanya bisa mengidentifikasi kandidat terbaik hanya berdasarkan data yang ada dalam CV mereka. Aku langsung bersemangat. Bayangkan, alat ini bisa membaca ratusan CV dalam hitungan detik. Tanpa rasa lelah, tanpa rasa bosan, tanpa *bias* manusia. Ini seperti memiliki asisten super yang tak pernah tidur.

Aku mulai mengunggah CV dan... voila! Kandidat terpilih hanya dalam beberapa klik. Semua sangat rapi, terstruktur, dan (sepertinya) sangat objektif. Seperti pahlawan yang baru menemukan senjata pamungkasnya, aku merasa yakin bahwa perjalanan rekrutmen kini akan jauh lebih efisien.

“CV yang Di-print Aja, Ya?”

Tapi, seperti yang sering terjadi, kehidupan HRD tidak selalu seindah teori yang ada di buku. Hari itu, aku duduk di meja dengan penuh kebanggaan, menyiapkan hasil seleksi dari *AI screening* dan psikotes online yang aku jalankan. Semua data telah diproses, kandidat terbaik sudah terpilih, dan aku siap untuk menyerahkan hasilnya kepada user.

Ketika aku mengirimkan dokumen tersebut, aku mendengar suara dari ujung telepon yang tidak pernah aku bayangkan:

“Eh, itu bagus, tapi tolong kirimkan CV-nya dalam bentuk yang di-print ya, jangan yang file digital.”

Aku berhenti sejenak. Wajahku berubah seketika. Aku mulai mengedipkan mata, berharap ini hanya mimpi. "*Tunggu, CV di-print?*" Aku berusaha mengingatkan diriku sendiri bahwa mungkin saja aku salah dengar. Tapi tidak. Ini benar-benar

terjadi. Dunia nyata kembali membuktikan bahwa teknologi canggih dan kenyataan bisa terpisah oleh jurang yang dalam.

Ketegangan Dimulai: Menghadapi User yang Tidak Siap Digitalisasi

Saat aku melangkah keluar dari ruangan, aku mencoba untuk mencerna apa yang baru saja terjadi. Aku merasa seperti sedang berada di dunia yang dibagi dua. Di satu sisi, aku sudah mencoba memasuki dunia digital, lengkap dengan *AI*, *ATS*, dan tes online. Di sisi lain, klienku masih ingin semuanya dalam format lama, di-print, dan dikirim lewat pos.

Dengan langkah lesu, aku memikirkan kemungkinan yang lebih buruk. *“Mungkin mereka ingin CV itu disertai dengan lampiran foto ukuran 3x4, ditulis tangan, dan dikirimkan dalam amplop berwarna cokelat,”* pikirku sarkastis.

Namun, ini adalah kenyataan yang harus dihadapi. Mungkin memang ini adalah bagian dari proses *adoption* teknologi. Menurut Josh Bersin, dalam HR Tech Adoption Framework, organisasi biasanya mengalami tiga fase dalam adopsi teknologi HR: “*exploration*,” “*early adoption*,” dan akhirnya “*maturity*.” Tapi kenyataannya, banyak yang masih terjebak dalam fase awal, atau bahkan tidak tahu harus mulai dari mana.

Drama Kertas: Printer Dot Matrix Kembali Menyapa

Masalah baru pun muncul: printer. Aku segera menuju ruang kantor dengan langkah kaki berat, mengetahui bahwa sekarang aku harus mencetak ratusan CV dengan printer dot matrix tua yang terdengar seperti suara kereta yang datang terlambat.

Aku menatap mesin itu sejenak. Terlihat seperti sesuatu yang hanya bisa ditemukan di museum teknologi. Mengingat kembali suara berdecit dari mesin itu seolah mengingatkanku pada masa lalu yang lama terlupakan—dimana teknologi tidak lebih dari kabel kusut dan tombol yang selalu macet. Rasanya seperti sedang berada dalam film sci-fi yang buruk, di mana pahlawan modern kita terjebak di dunia jadul.

Siapa yang Menyalahkan?

Ternyata, masalah bukan hanya datang dari user. Aku mulai bertanya pada diri sendiri: apakah mungkin kita terlalu terburu-buru dalam mengadopsi teknologi? Apakah kita sudah mempersiapkan tim dan klien kita untuk perubahan yang begitu cepat?

Menurut penelitian dari *PwC* (2020), adopsi teknologi di sektor HR memang mengalami hambatan, baik dari pihak internal maupun eksternal. Banyak perusahaan

yang memilih untuk tetap menggunakan sistem manual atau setengah digital, dengan alasan kenyamanan dan kebiasaan lama. Hal ini bisa mempengaruhi kecepatan perubahan dalam cara rekrutmen dijalankan.

Digitalisasi atau Kertas: Kenapa Tidak Keduanya?

Tentu saja, teknologi adalah masa depan. Tetapi bukan berarti kita harus meninggalkan sepenuhnya cara-cara tradisional. Seperti yang dikatakan oleh Josh Bersin, dalam fase *HR Tech Adoption*, perusahaan yang baru mengadopsi teknologi tidak bisa langsung menghilangkan kebiasaan lama. Banyak perusahaan yang memerlukan waktu untuk beradaptasi, bahkan dengan teknologi canggih sekalipun.

Namun, di tengah-tengah itu semua, satu pertanyaan muncul: **Apakah kita akan terus berpegang pada teknologi, atau kita akan kembali ke cara lama yang lebih nyaman?**

Digitalisasi di Dunia Nyata—Kapan Kita Siap?

Pada akhirnya, aku tersadar bahwa dunia rekrutmen tidaklah sesederhana memilih antara kertas atau digital. Ini lebih pada bagaimana kita bisa menggabungkan keduanya dengan cara yang efisien dan sesuai dengan kebutuhan. Jika kita terus mencoba untuk berinovasi, meskipun kadang harus kembali ke printer dot matrix, kita akan menemui titik tengah yang memadai.

Kenyataannya, dunia HR memang seperti itu—penuh dengan kejutan dan ketidakpastian. Teknologi akan terus berkembang, tetapi kadang-kadang kita harus menerima kenyataan bahwa tidak semua orang siap menerima perubahan. Dan itulah yang membuat dunia rekrutmen terus menarik: antara dunia digital yang canggih dan dunia nyata yang penuh tantangan.

Bagian Kesepuluh - Seni Menolak dengan Anggun

Penolakan yang Tidak Menyakitkan - Seperti Menghapus Diri dari WhatsApp Tanpa Drama

Pernahkah kamu merasa seperti seorang pembunuh harapan saat menulis email penolakan kepada seorang kandidat? Rasanya seperti harus menghadapi momen yang dramatis, seperti menonton film dengan plot twist yang mengerikan, di mana tokoh utama (si kandidat) berharap mereka bisa menjadi bagian dari tim impian, tetapi harus menghadapi kenyataan pahit yang membuat hati mereka hancur. Tapi, apakah kita harus menjadi monster hati yang tidak peka hanya karena "HR Job Description" mengharuskan kita untuk menolak?

Tidak, kawan. Menolak itu seni. Dan seni ini harus dilakukan dengan anggun, penuh empati, dan tanpa meninggalkan jejak luka batin yang membekas. Tidak perlu ada unfollow LinkedIn, tidak ada tweet kecewa, dan tentunya, tidak ada DM bernada marah yang dikirimkan. Lantas, bagaimana caranya? Mari kita mulai dengan memahami konsep dasar yang satu ini.

Candidate Experience Best Practice

Sebelum kita masuk ke dalam dunia penolakan, mari kita pahami terlebih dahulu konsep yang disebut *Candidate Experience*. Menurut sebuah studi yang dilakukan oleh *Talent Board*, perusahaan yang memberikan pengalaman kandidat yang baik akan mendapatkan lebih banyak rekomendasi, reputasi positif, dan, yang lebih penting lagi, peluang untuk merekrut kandidat terbaik di masa depan. Artinya, meskipun seorang kandidat tidak berhasil dalam satu proses rekrutmen, mereka bisa menjadi advokat besar bagi perusahaan kita—sebagai promotor, bahkan sebagai klien di masa mendatang.

Laporan *Candidate Experience 2021* oleh *Talent Board* menyatakan bahwa hampir 80% kandidat yang mendapat pengalaman yang baik selama proses rekrutmen akan merasa lebih percaya diri dan lebih mau berbicara positif tentang perusahaan tersebut, bahkan jika mereka tidak diterima. Ini yang kita sebut sebagai win-win situation. Kamu bisa menolak dengan anggun dan tetap menjaga reputasi perusahaan.

Jadi, meskipun harus menolak kandidat, cobalah untuk melakukannya dengan cara yang membuat mereka merasa dihargai, bukan disingkirkan seperti sepatu lama yang tak terpakai. Jangan sampai kandidat merasa seperti “*Duh, perasaan saya dipermainkan deh.*”

Penolakan yang Tidak Bikin Hati Meleleh: Menjadi HR yang Berempati

Pada saat kamu duduk di meja kantor dan memutuskan siapa yang akan diterima dan siapa yang tidak, ada satu hal yang harus selalu diingat: **kandidat adalah manusia**. Mereka bukan sekadar nama di dalam spreadsheet, bukan hanya sekumpulan angka di dalam ATS. Mereka adalah orang yang sudah meluangkan waktu, tenaga, dan harapan untuk mencoba bergabung dengan perusahaanmu. Maka dari itu, walaupun mereka gagal, mereka tetap harus merasa dihargai.

Tentu saja, tidak mudah menolak seseorang yang sudah mempersiapkan segalanya untuk wawancara. Bahkan mungkin sudah membayangkan bagaimana mereka akan bekerja di perusahaan kita. Tapi, menolak dengan cara yang elegan, bisa mengubah proses tersebut dari sesuatu yang terasa menghancurkan menjadi kesempatan untuk memberikan feedback yang membangun. Dan, tentu saja, cara kita menolak dapat menjadi indikator penting apakah kandidat tersebut akan kembali melamar di masa depan atau bahkan merekomendasikan perusahaan kita kepada teman-teman mereka.

Template Email Penolakan yang Sopan, Tapi Tetap Manusiawi

Untuk kamu yang masih kebingungan, inilah template email penolakan yang bisa kamu gunakan sebagai referensi. Ya, kita akan membuatnya tetap manusiawi, penuh empati, dan... tentunya, sangat sopan. Jangan sampai emailmu terlalu formal, seperti surat yang ditulis oleh robot, atau sebaliknya, terlalu santai hingga terkesan tidak profesional.

Template Penolakan 1:

Subject: Terima Kasih atas Partisipasi Anda dalam Proses Rekrutmen di [Nama Perusahaan]

Halo [Nama Kandidat],

Terima kasih banyak telah meluangkan waktu dan usaha untuk mengikuti proses seleksi di [Nama Perusahaan]. Kami sangat menghargai kesempatan untuk berbicara dengan Anda dan mendengar lebih banyak tentang pengalaman serta kualifikasi yang Anda miliki.

Setelah melakukan pertimbangan yang matang, kami sangat menyesal untuk memberitahukan Anda bahwa kami telah memutuskan untuk melanjutkan dengan kandidat lain untuk posisi ini. Ini adalah keputusan yang sangat sulit karena kami merasa Anda memiliki banyak kualitas yang luar biasa.

Kami akan sangat senang jika Anda tetap tertarik untuk mempertimbangkan kesempatan lain di masa depan bersama kami. Kami percaya bahwa pengalaman Anda dan keahlian yang Anda bawa memiliki potensi besar untuk berkontribusi pada tim kami.

Jika Anda memerlukan umpan balik terkait wawancara atau proses seleksi, jangan ragu untuk menghubungi kami. Kami dengan senang hati akan memberikan saran yang mungkin berguna untuk pencarian karier Anda selanjutnya.

Sekali lagi, terima kasih atas partisipasi Anda, dan semoga sukses dalam perjalanan karier Anda.

Dengan hormat,
[Your Name]
[Your Position]
[Company Name]

Template Penolakan 2:

Subject: Terima Kasih atas Waktu dan Perhatian Anda

Halo [Nama Kandidat],

Kami ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas waktu dan energi yang telah Anda investasikan dalam proses seleksi di [Nama Perusahaan]. Kami sangat terkesan dengan kemampuan dan pengalaman yang Anda bawa.

Namun, setelah mempertimbangkan berbagai faktor, kami telah memutuskan untuk melanjutkan proses seleksi dengan kandidat yang lebih sesuai dengan kebutuhan saat ini. Meskipun Anda bukan pilihan akhir kami, kami merasa bahwa Anda memiliki banyak potensi yang luar biasa dan kami berharap kita dapat berkesempatan bekerja bersama di masa depan.

Kami ingin tetap menjaga komunikasi terbuka dengan Anda, jadi jika Anda ingin mendapatkan feedback terkait wawancara atau proses seleksi, kami siap membantu.

Terima kasih sekali lagi atas partisipasi Anda, dan kami berharap yang terbaik untuk langkah-langkah selanjutnya dalam perjalanan karier Anda.

Salam hangat,
[Your Name]
[Your Position]
[Company Name]

Analisis Data: Dampak dari Penolakan yang Elegan

Menurut penelitian yang dilakukan oleh *LinkedIn Talent Solutions*, 75% kandidat mengatakan bahwa pengalaman rekrutmen yang positif, meskipun mereka tidak diterima, sangat memengaruhi persepsi mereka terhadap perusahaan. Bahkan lebih dari setengahnya (57%) mengatakan bahwa pengalaman penolakan yang baik akan mendorong mereka untuk melamar kembali di masa depan.

Selain itu, dalam *Glassdoor's Candidate Experience Report*, ditemukan bahwa 70% kandidat yang mengalami penolakan yang baik tetap merasa positif terhadap perusahaan yang menolak mereka. Ini berarti bahwa cara kita menolak bisa berpengaruh besar terhadap citra perusahaan, bahkan di mata kandidat yang tidak lolos.

Menghindari Penolakan yang Menyakitkan: Trik Trik Cerdas HR

Menolak kandidat bukanlah pekerjaan yang menyenangkan. Tapi seperti kata pepatah, "Kalau cinta, ya kasih tahu!" (meskipun tidak ada kata cinta di sini, tapi kamu ngerti maksudnya, kan?). Jadi, apa saja yang harus dilakukan untuk menghindari penolakan yang berpotensi meninggalkan luka batin?

1. **Jangan Terlalu Lama Menunda Keputusan**
Kadang, kita menganggap menunda pemberian kabar penolakan itu adalah bentuk kebaikan. Faktanya, itu justru membuat kandidat semakin merasa terombang-ambing. Mereka lebih menghargai kejelasan.
2. **Tawarkan Umpan Balik**
Jika ada kesempatan, berikan umpan balik yang spesifik, seperti "Kami merasa keterampilan X Anda sangat kuat, tapi kami membutuhkan seseorang dengan pengalaman di Y." Ini memberi mereka ruang untuk berkembang.
3. **Sampaikan dengan Empati**
Kalimat seperti "Kami tahu ini mungkin mengecewakan" atau "Kami sangat menghargai upaya Anda" bisa membantu meredakan kesedihan mereka. Tunjukkan bahwa kamu menghargai waktu dan usaha yang telah mereka berikan.

Menolak dengan Kasih Sayang, Tidak Dengan Kertas

Ingat, menolak kandidat dengan cara yang penuh empati tidak hanya membuat mereka merasa dihargai, tetapi juga menciptakan peluang bagi perusahaan untuk tetap menjalin hubungan baik di masa depan. Sebagai HR, kita bukan hanya penjaga gerbang, tetapi juga pembawa pesan harapan. Dan ketika kita memberikan pesan penolakan, pastikan kita melakukannya dengan penuh perhatian, seolah-olah kita benar-benar ingin membantu mereka mencapai tujuan mereka, meskipun tidak di perusahaan kita.

Seni menolak dengan anggun bukan hanya tentang mengatakan "tidak", tetapi juga tentang bagaimana kita menjaga perasaan orang lain—dan reputasi perusahaan yang kita wakili—tetap mulus, tanpa ada drama atau unfollow LinkedIn.

Bagian Kesebelas - HRD Juga Manusia

HRD, Superhero atau Just Another Human Being?

Mungkin sebagian besar orang berpikir, menjadi seorang HRD adalah pekerjaan yang penuh kemuliaan. Kita ini seperti dewa-dewi yang duduk di atas kursi empuk, dengan kemampuan untuk menggaji, memecat, dan memberi nasihat kepada seluruh karyawan. Tapi, benarkah itu semua? Atau apakah kita sesekali merasa seperti

manusia biasa yang juga punya perasaan, stres, dan bahkan drama kehidupan yang kadang lebih pelik dari proses seleksi itu sendiri?

Inilah kenyataannya: **HRD juga manusia**. Tidak jarang kita merasa tertekan, lelah, dan bahkan burnout menghadapi berbagai tanggung jawab yang datang seiring dengan pekerjaan kita. Ada target yang harus dicapai, kandidat yang harus dipilih dengan hati-hati, dan, yang terpenting, drama perusahaan yang tak pernah habis. Lalu, bagaimana kita bisa menjaga keseimbangan antara pekerjaan yang menuntut ini dengan kesehatan mental kita? Mari kita gali lebih dalam.

Burnout Rate HR di Indonesia (Data dari Survey 2023)

Menurut survei yang dilakukan oleh *HR Indonesia* pada tahun 2023, sekitar **65% HRD di Indonesia** melaporkan bahwa mereka sering merasakan kelelahan fisik dan mental akibat tekanan pekerjaan. Angka ini sangat tinggi, mengingat tugas seorang HRD yang tidak hanya sebatas mencari kandidat yang tepat, tetapi juga menjaga kesejahteraan karyawan, mengelola konflik, dan memastikan kepatuhan terhadap regulasi.

Lebih lanjut, survei tersebut menemukan bahwa **55% HRD** juga mengalami **burnout** yang mempengaruhi kualitas keputusan mereka. Bahkan, 42% HRD merasa kesulitan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Mereka bekerja lebih dari 40 jam seminggu, dengan beban pekerjaan yang terus meningkat. Dan, apakah kamu tahu hal yang lebih mengejutkan lagi? Dari sekian banyak HRD yang mengalami burnout, hanya 30% yang merasa bisa mendapatkan dukungan yang cukup dari organisasi mereka.

Ini adalah realitas yang harus kita hadapi—menjadi HRD bukan hanya soal merekrut, tetapi juga tentang merawat diri sendiri agar bisa tetap memberikan yang terbaik. Karena pada akhirnya, kita juga manusia.

Mengapa HRD Bisa Mengalami Burnout?

Kenapa HRD bisa mengalami burnout? Ada beberapa faktor yang dapat memicu kondisi ini. Ini bukan sekadar tentang stres karena terlalu banyak pekerjaan, tetapi juga tekanan yang datang dari berbagai arah. Mari kita telusuri:

1. **Tanggung Jawab yang Berat.** Sebagai HRD, kita bertanggung jawab atas hampir segala aspek yang berkaitan dengan karyawan. Dari rekrutmen hingga pengelolaan konflik, semuanya ada di tangan kita. Dan ini bisa menjadi beban yang sangat berat.
2. **Tekanan Target yang Terus Meningkat.** Setiap HRD pasti merasakan tekanan untuk memenuhi target baik itu dalam hal jumlah kandidat yang harus diterima, tingkat turnover yang harus dikendalikan, atau kepuasan karyawan yang harus dipertahankan.

3. **Drama Perusahaan yang Tak Pernah Selesai.** Konflik antar karyawan, masalah dengan kebijakan, atau bahkan perbedaan pendapat dengan atasan semua itu adalah bagian dari dinamika yang harus dihadapi oleh HRD. Tidak jarang kita harus menjadi "pemadam kebakaran" yang menenangkan situasi yang penuh dengan ketegangan.
4. **Harapan yang Tidak Realistis dari Manajemen.** Kadang, HRD dianggap sebagai "tukang sulap" yang harus bisa menyelesaikan segala masalah. Harapan-harapan yang tidak realistis ini seringkali membuat HRD merasa tertekan dan kehilangan arah.
5. **Keterbatasan Waktu dan Sumber Daya.** Banyak HRD yang merasa bekerja dengan sumber daya yang terbatas baik dari sisi tim maupun teknologi. Dengan jumlah pekerjaan yang terus berkembang, mereka harus berusaha untuk mengelola semuanya dengan cara yang paling efisien, meskipun seringkali tidak ada cukup waktu atau tenaga.

Tips Self-care untuk HRD: Mencintai Diri Sendiri Tanpa Rasa Bersalah

Sekarang, mari kita bahas bagaimana kita bisa mengatasi burnout dan menjaga kesejahteraan mental kita sebagai HRD. Berikut adalah beberapa tips self-care yang bisa kamu coba untuk tetap sehat secara fisik dan mental:

- ✓ **Menetapkan Batasan yang Jelas.** Sebagai HRD, kamu mungkin merasa terdorong untuk selalu tersedia untuk karyawan atau atasan, tetapi itu bukanlah hal yang sehat. Mulailah dengan menetapkan batasan waktu kerja yang jelas. Jangan biarkan pekerjaan menyusup ke waktu pribadi kamu. Jika kamu sudah pulang, pastikan kamu memberi dirimu ruang untuk bersantai.
- ✓ **Luangkan Waktu untuk Diri Sendiri.** Sebagai HRD, kita seringkali lupa untuk memberi waktu untuk diri sendiri. Lakukan hal-hal yang kamu nikmati entah itu berolahraga, membaca buku, atau sekadar tidur siang. Ingat, self-care bukanlah bentuk kemewahan, tetapi kebutuhan.
- ✓ **Berbicara dengan Mentor atau Teman HR.** Tidak ada yang lebih menyenangkan selain berbicara dengan seseorang yang mengerti betul tekanan yang kamu hadapi. Mentoring HR dan komunitas HR yang suportif bisa menjadi tempat yang ideal untuk berbagi pengalaman, belajar, dan mendapatkan dukungan emosional.
- ✓ **Berolahraga dan Makan Sehat.** Ini mungkin terdengar klise, tetapi olahraga dan pola makan yang sehat adalah fondasi utama untuk menjaga kesejahteraan mental. Ketika tubuh kita sehat, pikiran pun menjadi lebih jernih dan lebih mampu menghadapi stres.
- ✓ **Cari Hobi di Luar Pekerjaan.** Jangan biarkan pekerjaanmu menjadi seluruh hidupmu. Cari aktivitas atau hobi yang menyenangkan di luar pekerjaan untuk memberi diri kamu kesempatan beristirahat dan melupakan tekanan pekerjaan sejenak

Mentoring HR: Mengapa Itu Penting?

Mentoring bagi seorang HRD bukanlah hal yang bisa diabaikan. Menurut sebuah laporan dari *Human Resource Development International*, mentoring dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi tingkat stres. Seorang mentor dapat memberikan panduan dalam mengelola pekerjaan yang berat, menawarkan perspektif baru dalam menyelesaikan masalah, dan memberikan dukungan moral yang sangat dibutuhkan.

Selain itu, mentoring juga memberikan kesempatan untuk berkembang. Seorang HRD yang memiliki mentor yang baik akan lebih siap dalam menghadapi tantangan dan lebih percaya diri dalam mengambil keputusan sulit. Tidak hanya itu, mentoring juga dapat meningkatkan kualitas hubungan antar kolega, mengurangi rasa kesepian, dan meningkatkan keterampilan kepemimpinan.

Komunitas HR yang Suportif: Kamu Tidak Sendirian

Salah satu hal yang sering diabaikan oleh banyak HRD adalah kekuatan komunitas. Bergabung dengan komunitas HR yang suportif bisa memberikan banyak manfaat, seperti:

- ✓ **Berbagi Pengalaman:** Dalam komunitas, kamu bisa saling berbagi pengalaman mengenai tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan. Kamu akan tahu bahwa kamu tidak sendirian dalam menghadapi kesulitan-kesulitan tersebut.
- ✓ **Pembelajaran Berkelanjutan:** Komunitas HR menyediakan ruang untuk belajar tentang tren terbaru di dunia HR, berbagi tips, dan mendapatkan saran dari rekan-rekan seprofesi.
- ✓ **Dukungan Emosional:** Ketika kamu merasa tertekan, berbicara dengan sesama HRD bisa sangat membantu. Komunitas dapat menjadi sumber dukungan emosional yang sangat berharga.

HRD Juga Manusia, dan Itu Tidak Apa-Apa

Pada akhirnya, kita semua adalah manusia yang bisa merasa lelah, tertekan, dan bahkan kehilangan semangat. Tidak ada yang salah dengan itu. Yang penting adalah bagaimana kita menghadapinya dan memastikan kita tidak hanya menjaga kesejahteraan perusahaan, tetapi juga menjaga kesejahteraan diri kita sendiri. Ingatlah, kamu tidak perlu menjadi superhero tanpa kelemahan. Dengan dukungan, self-care, dan komunitas yang solid, kita bisa menjalani peran sebagai HRD dengan hati yang penuh semangat, bukan hanya kepala yang penuh stres.

Jadi, mari kita lakukan semuanya dengan penuh empati terhadap diri sendiri dan orang lain. Karena pada akhirnya, menjadi HRD yang baik bukan hanya soal membuat keputusan yang bijak, tetapi juga menjaga kesehatan mental kita agar bisa tetap memberikan yang terbaik.

Dengan begitu, kita bisa menghadapinya semua dengan senyum lebar, bukan dengan wajah tegang seperti sedang mengejar target.

--Daftar Pustaka & Referensi--

1. **Dweck, Carol S.** (2006). *Mindset: The New Psychology of Success*. New York: Random House.
2. **Bersin, Josh** (2018). *HR Technology: The Top Trends Shaping the Future of HR*. Bersin by Deloitte.
3. **Maslach, Christina & Leiter, Michael P.** (2016). *Burnout: The Cost of Caring*. Malor Books.
4. **Gallup** (2023). *State of the Global Workplace Report*. Gallup, Inc.
5. **Kumar, S. & Sinha, R.** (2020). *Employee Well-being in the Workplace: A Strategic Perspective*. Springer.
6. **Cappelli, Peter** (2019). *The New Deal at Work: Managing the Market-Driven Workforce*. Harvard Business Press.
7. **HBR (Harvard Business Review)** (2016). *The New Rules of Work*. Harvard Business Review Press.
8. **World Economic Forum** (2023). *The Future of Jobs Report*. WEF.
9. **SHRM (Society for Human Resource Management)** (2022). *SHRM HR Trends: 2022 and Beyond*. SHRM.
10. **Armstrong, Michael** (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13th ed.). Kogan Page.
11. **Katzenbach, Jon R. & Smith, Douglas K.** (1993). *The Wisdom of Teams: Creating the High-Performance Organization*. Harvard Business Review Press.
12. **Schein, Edgar H.** (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
13. **LinkedIn** (2023). *Global Talent Trends Report*. LinkedIn Talent Solutions.
14. **Korn Ferry** (2023). *The Future of Work: HR and the Shift Towards a People-First Approach*. Korn Ferry Institute.
15. **Bureau of Labor Statistics** (2022). *Occupational Outlook Handbook*. U.S. Department of Labor.
16. **Forbes Insights** (2020). *The Impact of Technology on Human Resources: A Global Perspective*. Forbes.
17. **Kaplan, Robert S., & Norton, David P.** (1996). *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*. Harvard Business Review Press.

Sumber Data Terkait:

1. **Survei HR Indonesia 2023** – Untuk data burnout dan tantangan pekerjaan HRD di Indonesia.
2. **Gallup Wellbeing Index** – Data tentang kepuasan kerja, burnout, dan stres yang mempengaruhi karyawan dan HR di Indonesia dan global.
3. **BPS (Badan Pusat Statistik)** – Statistik ketenagakerjaan di Indonesia, terkait dengan tingkat pengangguran dan kebutuhan keterampilan di pasar kerja.
4. **LinkedIn Talent Solutions** – Data tahunan tentang tren pekerjaan, keterampilan yang dibutuhkan, dan analisis pasar kerja.

KENAPA HARUS BACA BUKU INI?

- ✓ Ditulis dengan gaya **segar, satir, dan jujur.**
- ✓ Menampilkan **teori HR dan data riset terbaru**—tapi tanpa bikin ngantuk.
- ✓ Cocok buat **praktisi HR, manajer, mahasiswa**, bahkan **kandidat yang sering ditolak tapi belum move on.**
- ✓ Inspiratif buat yang sedang merasa HRD itu pekerjaan paling waras... di tengah orang-orang yang makin tidak jelas.

SIAPA YANG HARUS MEMILIKI BUKU INI?

- ✓ HRD yang sering dibilang “cuma buka lowongan”
- ✓ Manager yang heran kenapa dapat kandidat “gagal paham”
- ✓ Kandidat yang penasaran kenapa lamaran mereka “tidak lolos padahal feeling-nya lolos”
- ✓ Mahasiswa atau fresh graduate yang baru sadar dunia kerja tidak seperti video motivasi

Kalau kamu suka **tertawa sambil belajar**, dan ingin tahu apa rasanya jadi HR di pabrik yang “ajaib,” maka buku ini adalah **teman ngopi dan refleksi** yang kamu butuhkan.

★ Testimoni Mereka

“Buku ini terlalu jujur. Saya baca sambil ketawa, terus nangis, terus ketawa lagi. Kayak rekrutmen di bulan puasa.”

— Bu Titin, HRD Senior dengan 17 Tahun Pengalaman dan 27 Folder Lamaran Titipan

“Buku ini menyentuh hati saya sebagai user. Tapi saya tetap minta HRD cetak CV ya. Soalnya saya gaitek tapi perfeksionis.”

— Pak Hendro, Kepala Produksi Merangkap Ketua Tim Seleksi yang Tidak Pernah Hadir Interview

“Akhirnya ada buku yang membela HRD! Kami juga manusia, bukan robot penyaring lamaran. Walaupun kadang kami suka salah pilih juga sih...”

— Mbak Nisa, HRD yang Pernah Menyesal Setelah Rekrut

“Buku ini menyadarkan saya... bahwa saya dulu adalah kandidat yang ngeselin. Tapi sekarang saya jadi karyawan terbaik. Terima kasih, HRD!”

— Joko, Kandidat Gagal 5 Kali, Tapi Sekarang SPV of the Year

“Saya nggak ngerti semua istilah HR di buku ini, tapi saya suka dramanya. Saya nangis pas bab ‘Job Fair dan Janji Palsu’. Kayak kisah cinta saya.”

— Mba Rina, Alumni Job Fair Abadi

“Sebagai AI Screening Tool, saya tersinggung. Tapi saya akui, buku ini lebih manusiawi daripada algoritma saya.”

— AI Recruitment Bot, Generasi 3.0 (yang sering disalahkan kalau kandidatnya nggak cocok)

“Buku ini harus dibaca semua HR, agar ketika menolak saya, mereka bisa lebih elegan. Nggak cuma ghosting doang.”

— Rudi, Kandidat yang Sudah Apply 123 Kali

---SELESAI---

INI ORANGNYA YANG NULIS BUKU.

Namanya Aditya Kurniawan, orangnya seperti orang Indonesia pada umumnya, nggak terlalu tinggi, nggak terlalu pendek juga. Dari kecil udah kacamata, sebenarnya bukan karena rajin baca dari kecil, tapi memang udah bawaan lahir (kata dokter mata).

Adit nama panggilannya. Lahir di Yogyakarta, 3 Februari 1991, lebih tepatnya Kabupaten Sleman sih, pas nya di Kecamatan Kalasan. Ya..betul, yang terkenal sama Ayam Gorengnya. Adit mengenyam pendidikan terakhir di Universitas Islam Indonesia Prodi Ilmu Komunikasi, kebetulan ambil jurusan *Public Relations*. Dari hasil kuliah di UII (kependekan dari Universitas Islam Indonesia) Adit berhasil mendapatkan tambahan nama di belakang menjadi Aditya Kurniawan, S.Ikom.

Mengawali karir sebagai karyawan magang di Bagian Protokol Pemerintah Kota Yogyakarta, terus nggak lama dari itu diminta nyambung langsung kerja, tapi status nya bukan ASN ya, baru tenaga teknis. Bertahan 1 tahun disana, terus baru nyemplung ke Industri dan mengawali debut karirnya sebagai HR sampai dengan saat ini. Udah sangat paham bukan sama teori-teori HR, tapi drama-drama yang terjadi di dunia HR.

Selain sebagai profesional HR, Adit punya aktivitas lain diluar itu. Dia juga aktif sebagai dosen praktisi di kampus vokasi. Selain itu ada beberapa bidang usaha pribadi yang dia geluti. Mulai dari bidang *management, learning*, dan juga di bidang *food & beverages*.

Kalau mau kenalan lebih dalem bisa kontak langsung aja ke orangnya, nomor HP nya 081804240776 atau boleh juga kirim email ke aditya.iyax@gmail.com

