

[Beranda](#) > [Opini](#) >

Lateral Hiring, Etika Bisnis, Dan Tantangan Di Indonesia



Warta Kita
April 3, 2025



Dalam persaingan global, lateral hiring (rekrutmen pekerja berpengalaman dari perusahaan lain, termasuk dari mitra bisnis) menjadi strategi yang semakin lazim.

DALAM persaingan global, *lateral hiring* (rekrutmen pekerja berpengalaman dari perusahaan lain, termasuk dari mitra bisnis) menjadi strategi yang semakin lazim.

Artikel yang berjudul *Talent management and global competition for top talent: A co-opetition-based perspective* oleh Joseph Amankwah-Amoah, 2020 menunjukkan bahwa praktik ini dapat mempercepat pertumbuhan perusahaan dengan mendatangkan tenaga kerja yang siap pakai. Namun, jika tidak dikelola dengan baik, *lateral hiring* juga dapat merusak ekosistem industri, terutama ketika terjadi dalam hubungan kerja sama bisnis.

Dari perspektif etika bisnis, pertanyaan utama yang muncul adalah: kapan *lateral hiring* dianggap sebagai strategi yang sehat, dan kapan ia menjadi praktik yang merugikan?

Jika dilakukan dengan transparansi dan kesepakatan bersama, mobilitas talenta ini bisa menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan inovatif. Namun, jika dilakukan secara sepihak—misalnya dengan “membajak” karyawan dari perusahaan lain tanpa etika—hal ini bisa merusak hubungan profesional dan bahkan menciptakan ketidakseimbangan dalam industri.

***Lateral Hiring* dan Budaya Jawa: Antara Loyalitas dan Peluang**

Di Indonesia, khususnya dalam konteks budaya Jawa yang masih sangat kental di dunia kerja, *lateral hiring* sering kali dipandang dengan cara yang berbeda dibandingkan di negara-negara Barat. Budaya Jawa menekankan nilai-nilai loyalitas, kekeluargaan, dan keharmonisan, yang membuat perpindahan tenaga kerja, terutama dari perusahaan mitra atau kolega, menjadi sesuatu yang sensitif.

Dalam budaya kerja yang masih dipengaruhi nilai-nilai ini, seorang karyawan yang pindah ke perusahaan pesaing bisa dianggap “tidak tahu diri” atau “tidak setia”, bahkan jika keputusan tersebut didasarkan pada pertimbangan profesional. Di sisi lain, perusahaan yang secara agresif merekrut dari mitra bisnis bisa dianggap tidak beretika dan merusak kepercayaan.

Akibatnya, praktik *lateral hiring* di Indonesia sering kali lebih tertutup dan dilakukan dengan pendekatan yang lebih halus dibandingkan dengan negara-negara yang lebih kompetitif seperti Amerika Serikat atau Tiongkok.

Namun, di era modern, mobilitas talenta tidak bisa dihindari. Perusahaan dan pekerja perlu memahami bahwa berpindah kerja bukan hanya soal kesetiaan, tetapi juga soal pengembangan diri dan pertumbuhan bisnis. Tantangannya adalah bagaimana menyikapi fenomena ini dengan tetap menjaga harmoni sosial dan profesionalisme.

Menyikapi *Lateral Hiring* di Indonesia: Antara Adaptasi dan Etika

Agar praktik *lateral hiring* dapat diterima tanpa merusak nilai-nilai budaya dan etika bisnis, beberapa pendekatan bisa diterapkan, pertama dengan membangun budaya transparansi dalam rekrutmen, misalnya jika perusahaan ingin merekrut karyawan dari mitra bisnis atau pesaing, komunikasi terbuka sangat penting. Sebaiknya ada negosiasi yang adil dan tidak dilakukan secara agresif yang bisa merusak hubungan kerja sama.

Pendekatan selanjutnya yang dapat dilakukan yaitu dengan menghormati keputusan pekerja, sebagai contoh dalam konteks budaya Jawa, keputusan untuk berpindah kerja sering dikaitkan dengan perasaan bersalah atau rasa tidak enak terhadap atasan lama. Perusahaan sebaiknya

mulai membangun budaya kerja yang lebih menghargai pilihan individu untuk berkembang tanpa merasa terikat secara emosional yang berlebihan.

Langkah lain yang dapat dilakukan yaitu dengan menerapkan *talent exchange* yang beretika. Perusahaan yang memiliki hubungan kemitraan dapat merancang skema pertukaran talenta sebagai solusi yang lebih etis dibandingkan perekrutan sepihak. Ini bisa dilakukan dalam bentuk program rotasi karyawan atau aliansi strategis yang memungkinkan mobilitas tenaga kerja tanpa mengorbankan loyalitas dan kepercayaan.



perusahaan dapat memasukkan klausul tertentu dalam kontrak kerja, misalnya aturan mengenai masa tunggu sebelum seorang karyawan dapat bergabung dengan perusahaan pesaing.

Dalam praktiknya, menjaga keseimbangan ini bukanlah perkara mudah. Perusahaan perlu memahami bahwa di satu sisi, mobilitas tenaga kerja dapat menjadi strategi untuk meningkatkan daya saing dan mempercepat pertumbuhan. Namun, di sisi lain, jika dilakukan tanpa etika dan tanpa mempertimbangkan nilai-nilai yang dianut dalam budaya kerja lokal, *lateral hiring* justru dapat menciptakan ketegangan dan merusak kepercayaan antarperusahaan.

Di tengah persaingan global, *lateral hiring* menjadi bagian tak terhindarkan dari dinamika dunia kerja. Namun, di Indonesia, yang masih menjunjung tinggi nilai-nilai kebersamaan dan loyalitas, praktik ini sering kali dianggap tabu, terutama jika terjadi di antara perusahaan yang memiliki hubungan kerja sama.

Oleh karena itu, perusahaan perlu menyesuaikan strategi mereka dengan tetap menghormati etika bisnis serta budaya yang berlaku, sehingga alih-alih merusak hubungan, mobilitas tenaga kerja dapat dikelola sebagai peluang untuk saling menguatkan.

Pada akhirnya, mobilitas tenaga kerja adalah hal yang wajar dalam dunia bisnis modern. Namun, cara menyikapinya akan menentukan apakah perpindahan tersebut membawa manfaat jangka panjang atau justru merugikan ekosistem industri. Kunci utama adalah membangun keseimbangan antara kompetisi dan kolaborasi, antara profesionalisme dan nilai-nilai budaya, sehingga *lateral hiring* dapat diterapkan dengan cara yang lebih etis, strategis, dan berkelanjutan di Indonesia.

(Januari Ayu Fridayani, Dosen Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma)

Penulis: (*)
Editor: L Sukamta

SEBARKAN



Pos sebelumnya
KAI Daop 6 Hadirkan Layanan Pemeriksaan Mata
Dan Konsultasi Gratis Di Stasiun Yogyakarta Untuk
Wujudkan Perjalanan Libur Lebaran Yang Sehat Dan
Selamat

POS TERKAIT



**Lebaran, Green HRM, Dan
Tantangan Manajemen
Karyawan: Menuju Kebijakan
Yang Lebih Berkelanjutan**

**Lebaran: Momentum Cermati
Kapabilitas Keuangan**

**Mengapa 'Yang Berkuasa' Sering
Abai Terhadap Ketidakadilan?**

**Memilih Pengurus Dan
Pengawas Koperasi: Menggali
Inspirasi Dari Regulasi**

**YONO (You Only Need One): Tren
Baru Generasi Pekerja Muda
Yang Menantang Budaya YOLO**

**Fenomena "Quiet Cutting":
Strategi Manajemen Atau Etika
Yang Dipertanyakan?**

Tinggalkan Balasan

Alamat email Anda tidak akan dipublikasikan. Ruas yang wajib ditandai *