

PENTINGNYA REKRUTMENT DAN SELEKSI UNTUK MENGUKUR KINERJA KARYAWAN

Djio Gerald Paoki,

ABSTRAK

Masalah pokok dalam penelitian ini adalah Pentingnya proses rekrutmen dan seleksi dalam mengukur kinerja karyawan diantara proses rekrutmen dan seleksi manakah yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan, mengetahui manakah faktor yang berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dan mengetahui kendala-kendala apa saja yang dihadapi selama proses rekrutmen dan seleksi sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci : rekrutmen, seleksi, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektifitas dalam suatu perusahaan. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan perusahaan suatu kerja yang efektif untuk mencapai tujuan tentang manajemen perusahaan, bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap. Dan Tujuan Rekrutmen dan seleksi adalah untuk mendapatkan orang yang tepat untuk menempati posisi tersebut. Kegagalan dalam melakukan sistem perekrutan tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen dan seleksi bagi perusahaan, diharapkan dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi. menurut Handoko “Rekrutmen merupakan proses pencarian dan “pemikatan” para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan”. Untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas, maka perusahaan harus dapat melakukan proses rekrutmen yang baik.. Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai “the Right Man on The Right Place”, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya. Kinerja (performance) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja seorang karyawan akan baik apabila pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya upah/imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Kinerja yang optimal akan terwujud bilamana organisasi dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi dan kecapakan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan agar dapat bekerja secara maksimal.

Rekrutmen sebagai suatu proses pengumpulan calon pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana pegawai untuk menduduki suatu jabatan tertentu dalam fungsi pekerjaan (*employee function*) pegawai selama ini diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan PP Nomor 11 Tahun 2002 dan PP Nomor 97 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan PP Nomor 54 Tahun 2003 serta PP Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural sebagaimana telah diubah dengan PP Nomor 13 Tahun 2000. Penerapan kebijakan tersebut sebenarnya bertujuan untuk memperoleh pegawai yang berkualitas, yakni pegawai yang pintar, terampil dan memiliki kompetensi, dapat bekerja keras, kreatif, dan bermoralitas tinggi. Namun dalam implementasinya belum memenuhi kebutuhan yang dapat menunjang keberhasilan kinerja dan profesionalitas pegawai. Kondisi ini disebabkan oleh perencanaan kepegawaian yang pada saat ini belum didasarkan pada kebutuhan nyata sesuai dengan kebutuhan organisasi dan penempatan pegawai masih berdasarkan pesanan sehingga kurang menonjolnya upaya mewujudkan prinsip *the right man on the right place*.

KAJIAN TEORY

Rekrutmen dan seleksi adalah salah satu fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia (“SDM”). Proses dan hasil dari aktivitas seleksi berhubungan dan mempengaruhi proses dan hasil fungsi-fungsi lain dari Manajemen SDM : manajemen penggajian, manajemen penilaian kinerja, dan terutama manajemen pelatihan dan pengembangan.

Rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan dengan tujuan utama untuk mencari dan memikat para pelamar pekerjaan dengan memberikan mereka motivasi untuk bisa memperlihatkan kemampuan dan pengetahuan mereka demi menutupi kekurangan posisi yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian dalam sebuah perusahaan ataupun suatu instansi. Menurut Schermerhorn, rekrutmen sendiri merupakan serangkaian proses untuk menarik sekelompok kandidat guna mengisi posisi yang lowong dalam sebuah perusahaan ataupun instansi akan mampu menghadirkan sumber daya manusia terbaik dan mampu menarik perhatian dari orang-orang yang punya kemampuan dan keterampilannya khusus untuk memenuhi spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan.

Seleksi adalah usaha pertama yang dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang kualifikasi dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan.

- *Dale Yoder (1981)*, seleksi adalah suatu proses ketika calon karyawan dibagi dua bagian, yaitu yang akan diterima atau yang ditolak.
- *Malayu Hasibuan*, seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang akan diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Seleksi ini didasarkan kepada spesifikasi tertentu dari setiap perusahaan bersangkutan.

Menurut Nitisemito (1996:36) tujuan dilaksanakan proses seleksi adalah untuk mendapatkan “*The Right Man In The Right Place*”. Didalam proses seleksi perusahaan harus mendapatkan tenaga kerja yang tepat di dalam posisi yang tepat pula.

PEMBAHASAN

Rekrutmen dan Seleksi

Hasibuan (2008) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada. Rekrutmen merupakan masalah yang penting bagi perusahaan dalam hal pengadaan tenaga kerja. Jika suatu rekrutmen berhasil dengan kata lain banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang terbaik akan menjadi semakin terbuka lebar, karena perusahaan akan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari para pelamar yang ada. Proses rekrutmen saat ini memiliki beberapa istilah populer yaitu *job analysis, job description, job specification,*

job evaluation dan job classification.

1. *Job Analysis* (Analisis Jabatan)

Analisis jabatan merupakan prosedur untuk menentukan tanggung jawab dan persyaratan, ketrampilan dari sebuah pekerjaan dan jenis orang yang akan dipekerjakan.

2. *Job Description* (Uraian Jabatan) Menurut Yoder (dalam Moekijat, 2010) mengatakan bahwa uraian jabatan adalah mengikhtisarkan fakta- pelepasan tercapai organisasi sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting yang dimainkan oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang menuntut pengelolaan sumber daya manusia yang semakin efektif sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan profesionalisme dalam bidang manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan bisnis atau sebagai suatu mekanisme pengintegrasian sumber daya manusia agar berbagai tujuan individu, dan masyarakat. Manajemen fakta yang diberikan oleh analisis jabatan dalam susunan yang sistematis.

3. *Job Specification* (Persyaratan Jabatan). Persyaratan pekerjaan adalah catatan mengenai syarat-syarat orang yang minimum harus dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik (Moekijat, 2010)

4. *Job Evaluation* (Penilaian Jabatan) Menurut Moekijat (2010) penilaian jabatan adalah kegiatan yang dilakukanguna membandingkan nilai dari suatu jabatan dengan nilai dari jabatan denganjabatan lainnya.
5. *Job Classification* (Penggolongan jabatan) Penggolongan jabatan adalah pengelompokan jabatan-jabatan yang memiliki nilai yang sama (Moekijat, 2010).

Seleksi merupakan bagian materi dari operasional manajemen sumber dayamanusia yaitu pengadaan (*procurement*), sedangkan pengadaan itu sendiri terdiri dari: perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan produksi. Menurut Teguh (2009) menjelaskanbahwa seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik darikelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu.Ada tiga hal yang menyebabkan seleksi menjadi hal yang penting, yaitu :

1. Kinerja para manajer senantiasa tergantung pada sebagian kinerja bawahannya.
2. Seleksi yang efektif penting karena biaya perekrutan yang dikeluarkanoleh perusahaan dalam pengangkatan pegawai tidak sedikit.
3. Seleksi yang baik itu penting karena implikasi hukum dari pelaksanaannyasecara serampangan.

Kriteria seleksi menurut Simamora (2004: 202) pada umumnya dapat dirangkum dalam beberapa kategori yaitu:

- Pendidikan
- Pengalaman kerja
- Kondisi fisik
- Kepribadian

Adapun beberapa teknik seleksi antara lain :

- Interview
- Tes psikologi
- Tes mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan
- Pusat pelatihan
- Biodata
- Referensi
- . Grafologi (ilmu yang berkenaan dengan tulisan tangan)

ALASAN ADANYA REKUITMEN DAN SELEKSI

Setiani (2013) menyebutkan dalam suatu organisasi rekrutmen dan seleksi adalah kegiatan yang sangat vital bagi perusahaan karena dari proses inilah perusahaan bias mendapatkan pegawai yang kompeten dan loyal dalam membantu meningkatkan kualitas perusahaan secara efektif. Yaitu:

1. Berdirinya organisasi baru
2. Adanya perluasan (ekspansi) kegiatan organisasi
3. Terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru
4. Adanya pekerjaan yang pindah ke organisasi lain
5. Adanya pekerja yang berhenti, baik dengan hormat maupun tidak hormat
6. Adanya pekerja yang berhenti karena memasuki usia pension
7. Adanya pekerja yang meninggal dunia

Tujuan Rekrutmen dan Seleksi

Tujuan rekrutmen dan seleksi adalah untuk menemukan karyawan yang tepat bagi suatu untuk menempati posisi yang tepat dalam perusahaan. sehingga karyawan tersebut mampu bekerja secara aktif dan dapat beradaptasi dalam kurun waktu yang lama. Meskipun terdengar sangat mudah di laksanakan, tugas tersebut ternyata sangat sulit di lakukan dan butuh kurun waktu yang lama dan biaya yang banyak dan banyak kesalahan dalam menemukan orang yang tepat sehingga perlu di adakan nya proses Rekrutmen dan Seleksi dalam perusahaan.

TUJUAN PEREKRUTAN

Menyediakan sekumpulan calon tenaga kerja/karyawan yang memenuhi syarat; Agar konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai perusahaan; Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja; Untuk mengkoordinasikan upaya perekrutan dengan program seleksi dan pelatihan; Untuk memenuhi tanggungjawab perusahaan dalam upaya menciptakan kesempatan kerja.

TUJUAN SELEKSI

Menurut Nitisemito (1996:36) tujuan dilaksanakan proses seleksi adalah untuk mendapatkan “*The Right Man In The Right Place*”. Didalam proses seleksi perusahaan harus mendapatkan tenaga kerja yang tepat di dalam posisi yang tepat pula.

Tujuan Seleksi tersebut diantaranya :

- Menjamin perusahaan memiliki karyawan yang tepat untuk suatu jabatan/ pekerjaan.
- Memastikan keuntungan investasi SDM perusahaan.
- Mengevaluasi dalam mempekerjakan dan penempatan pelamar sesuai minat.
- Memperlakukan pelamar secara adil dan meminimalkan deskriminasi.
- Memperkecil munculnya tindakan buruk karyawan yang seharusnya tidak diterima.

Faktor Rekrutmen dan seleksi

Faktor- factor yang mempengaruhi adanya rekrutmen dan seleksi.

1. Kondisi Negara yang sulit

Melonjaknya calon karyawan baru melebihi permintaan, jika terjadi seperti ini memudahkan perusahaan dalam mencari karyawan karena banyak kandidat nya.

2. Kondisi Tenaga kerja pada posisi yang dicari

Jika posisi yang di cari sangat penting atau tergolong langkah maka akan lebih susah di ketemukan dalam memenuhi kebutuhan tersebut.

3. Reputasi perusahaan

Jika perusahaan sudah memilik Nama yang bagus dan memilik reputasi yang bagus maka akan lebih memudahkan perusahaan memmilih karyawan karena akan banyaknya pelamar yang akan di melamar di perusahaan tersebut.

Kendala rekrutmen dan seleksi

1. Kebijakan-kebijaksanaan organisasi

Berbagai kebijakan organisasi merupakan cermin utama atas berhasil atau tidaknya perekrutan calon pegawai. Kebijakan organisasi yang akan mempengaruhi perekrutan itu adalah:

➤ **Kebijakan Kompensasi dan Kesejahteraan.**

Jika perusahaan dapat memberikan kompensasi dan kesejahteraan yang cukup besar serta adil maka pelamar yang serius akan semakin banyak, tetapi sebaliknya jika gaji dan kesejahteraan rendah maka pelamar menjadi sedikit.

➤ **Kebijakan Promosi**

Apabila kesempatan untuk promosi diberikan cukup luas maka pelamar yang serius semakin banyak, tetapi sebaliknya jika kesempatan untuk promosi sangat terbatas maka pelamar akan menjadi sedikit. Promosi merupakan idaman setiap karyawan, karena dengan promosi berarti status dan pendapatan akan bertambah besar.

➤ **Kebijakan Status Karyawan**

Jika status karyawan menjadi karyawan tetap/full-time maka pelamar semakin banyak, tetapi jika status karyawannya honorer/harian/part-time maka pelamar akan semakin sedikit.

➤ **Kebijakan Sumber Tenaga Kerja**

Jika tenaga kerja yang akan diterima hanya bersumber dari tenaga kerja local maka pelamar yang serius akan sedikit, tetapi sebaliknya bila tenaga kerja yang akan diterima bersumber dari seluruh Nusantara, maka pelamar akan semakin banyak.

2. Persyaratan-persyaratan jabatan

Semakin banyak persyaratan yang harus dimiliki pelamar maka pelamar akan menjadi sedikit, sebaliknya jika jumlah persyaratannya sedikit maka pelamarnya akan semakin banyak.

3. Metode pelaksanaan perekrutan

Semakin terbuka perekrutan maka pelamarnya akan semakin banyak, sebaliknya apabila perekrutannya semakin tertutup maka pelamarnya semakin sedikit.

4. Kondisi pasar tenaga kerja

Semakin besar penawaran tenaga kerja maka akan semakin banyak pula pelamar yang serius. Tetapi sebaliknya jika penawaran tenaga kerja sedikit maka pelamarnya juga menjadi sedikit.

5. Soliditas perusahaan

Soliditas perusahaan dapat diartikan sebagai besarnya kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan, misal; besarnya perusahaan tersebut. Jika soliditas perusahaan besar maka pelamar akan semakin banyak. Sebaliknya jika soliditas perusahaan rendah maka pelamarnya akan semakin sedikit.

6. Kondisi-kondisi lingkungan eksternal

Jika kondisi perekonomian tumbuh dengan cepat dan saingannya juga banyak maka pelamar akan sedikit, tetapi jika tingkat pertumbuhan perekonomian kecil/depresi, maka pelamarnya akan semakin banyak.

KESIMPULAN

Proses rekrutmen dan seleksi merupakan proses yang penting dalam menentukan tujuan perusahaan untuk kedepannya. Proses rekrutmen dan seleksi juga merupakan suatu proses dimana perusahaan mencari karyawan untuk menempati jabatan dan kriteria yang cocok untuk jabatan yang di butuhkan. Dengan begitu para karyawan akan bersaing secara ketat untuk mengincar suatu jabatan yang di butuhkan dan perusahaan akan menyaring nya untuk tujuan dari perusahaan

rekrutmen memengaruhi secara tidak langsung terhadap kinerja melalui proses seleksi. Hasil ini berbeda dengan temuan sebelumnya, yang menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh langsung terhadap kinerja. Tingkat generalisasi kinerja organisasi yang dipengaruhi oleh rekrutmen dan seleksi hanya berlaku pada konteks penelitian ini, dan belum tentu berlaku pada bagian lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, Andy, dan Muh. Aziz Muslim. 2005. Model Penilaian Kinerja Anggota DPR. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Bisnis & Birokrasi*, Vol.13, No.2 (Mei).
- Baedhowi. 2007. Revitalisasi Sumber Daya Aparatur dalam Rangka Meningkatkan Kualitas Layanan Publik. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Bisnis & Birokrasi*, Vol.15, No.2 (Mei).
- Setiani, Baiq. 2013. *KAJIAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PROSES REKRUTMEN TENAGA KERJA DI PERUSAHAAN*. Jurnal Ilmiah Widya Vol. 1 No. 1 Mei-Juni 2013.
- Yullyanti, Ellyta. 2009. *Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada kinerja Pegawai*. *Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, Sept–Des 2009, hlm.131-139 ISSN 0854-3844 Volume 16, Nomor 3
- Aziz, Tengku. 2017. *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja*. Dimabil dari: <http://journal.ipb.ac.id/index.php/jabm/article/viewFile/10463/12306>. (18 Desember2017)
- Potale, Billy. 2016. *PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK SULUTGO*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi: Vol.16 No.04 Tahun 2016.