JURNAL MANAJEMEN
Vol. 2 No. 1 Agustus 2016

PROSES PEREKRUTAN DAN SELEKSI KARYAWAN PADA PERUSAHAAN

Ferdie Wiyono

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar dari suatu pembangunan nasional, oleh sebab itu maka kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dandiarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Sumber daya manusia merupakansalah satu faktor penting dalam kehidupan perusahaan yang sukses, maka perusahaanakan terus berusaha untuk meningkatkan kualitas SDMnya. Untuk itu beberapa aktivitasyang dilakukan perusahaan adalah perekrutan dan seleksi karyawan. Rekrutmen adalahmenarik atau mencari karyawan baru yang sesuai dengan persyaratan yang diajukan olehperusahaan untuk calon karyawan. Sedangkan seleksi adalah pemilihan karyawankandidat yang sesuai dengan persyaratan perusahaan yang memiliki kesesuaian denganyang dibutuhkan perusahaan. Perekrutan karyawan perusahaan biasa dilakukan olehmanajer sumber daya manusia dengan dua tahapan yaitu dari dalam dan dari luarperusahaan, setelah itu baru dilakukan proses seleksi calon karyawan. Rekrutmen danseleksi karyawan mempunyai tujuan untuk menemukan calon karyawan yang berkualitas,dimana calon pelamar tersebut akan diseleksi melalui beberapa tahapan tes yang cukuppanjang supaya perusahaan benar-benar mendapatkan karyawan yang sesuai dengankriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Kata Kunci : SDM, rekrutmen, seleksi

ABSTRACT

Human resources (HR) is the basic capital of a national development, so then the quality of human resources should be developed continuously and is directed in order to achieve the goals expected. Human resources is one of the important factors in the life of a successful company, then the company will continue to strive to improve the quality of human resource. For that some activities by firms is the recruitment and selection of employees. Recruitment is interesting or looking for new employees that comply with the requirements raised by the company to prospective employees. While the selection is the selection of the employees qualified candidates in accordance with the requirements of the companies that have the required compatibility with the company. The recruitment of regular employees of the company conducted by a human resources manager with two stages, namely from within and from outside the company, after it recently conducted a selection process prospective employees. Recruitment and selection of employees aiming to find a candidate qualified employees, where prospective applicants will be selected

through several stages of the tests is long enough so that companies actually get employees that comply with the criteria required by the company.

Keywords: Human Resource, recruitment, selection

Pendahuluan

Latar belakang

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaiaan 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.

Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari: perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi.

Dewasa ini proses perekrutan dan seleksi karyawan adalah hal penting yang harus dilakukan oleh perusahaan yang biasanya dilakukan oleh manejer sumberdaya manusia. Perekrutan diartikan sebagai proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi pegawai. Proses yang dilakukan dengan mendorong atau merangsang calon karyawan yang mempunyai potensi untuk mengajukan lamaran dan berakhir dengan didapatkannya sejumlah calon karyawan. Perekrutan menjadi salah satu kegiatan yang sangat penting dalam manajemen Sumber Daya Manusia sebab sebagai awal dari kegiatan untuk mendapatkan pegawai yang tepat untuk mengisi jabatan yang kosong, hal ini menjadi sangat penting, khususnya ketika *supply* sumber daya manusia terbatas, dimana hanya sedikit jumlah pegawai yang tersedia sedangkan banyak perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja tersebut, sehingga perusahaan-perusahaan dengan sendirinya bersaing untuk menarik calon pegawai yang terbaik dari calon yang ada (persaingan).

Pada dasarnya, kegiatan dalam pengaturan sumber daya manusia bertujuan untuk membantu organisasi dalam mendapatkan, mengembangkan, memberdayakan, mengevaluasi dan mempertahankan kualitas dan kuantitas pekerja di organisasi. Kegiatan-kegiatan tersebut akan diwujudkan dalam bentuk rekrutmen dan seleksi, pelatihan, penempatan, penilaian dan kompensasi yang diberikan serta hubungan antara pekerja di organisasi.

Langkah-langkah yang biasa dilakukan dalam rekrutmen:

1. Persiapan rekrutmen
   * Uraian jabatan
   * Spesifikasi jabatan
2. Alasan merekrut
   * Karena perluasan perusahaan
   * Penggantian tenaga kerja
3. Tentukan sumber tenaga kerja, apakah dari dalam perusahaan sendiri (internal) atau dari luar perusahaan (external)

Memberikan proses merekrut dan menyeleksi calon karyawan secara profesional akan dapat menaikkan mutu dari perusahaan.r Dengan adanya proses pemilihan karyawan yang selektif dan baik, maka perusahaan tersebut akan dianggap bermutu dan berkualitas oleh masyarakat dan setiap calon karyawan

juga harus mempersiapkan diri untuk menjalani seleksi di perusahaan itu sehingga calon karyawan yang ingin melamar di perusahaan itu akan menimba ilmu sebaik mungkin agar dapat terpilih menjadi karyawan di perusahaan tersebut.

Pembahasan

Rekrutmen

Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber sumber tenaga kerja yaknisumber dari luar (eksternal) organisasi atau dari dalam (internal) organisasi.

Menurut Samsudin (2006:81) "Rekrutmen adalah proses pengumpulan calon pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana sumber daya manusia untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu".

Menurut Handoko (2006:69) "Penarikan (rekrutmen) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan".

Dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah cara untuk mendapatkan calon karyawan baru dalam perusahaan yang mempunyai kesesuaian dalam jabatan sebuah organisasi atau perusahaan. Melalui sebuah rekrutmen karyawan dapat melihat berbagai kriteria calon karyawan yang sesuai keahliannya dan akan mendapatkan karyawan yang berkualitas. Dalam mencari pekerjaan yang sesuai dengan apa yang diinginkan calon karyawan baru dapat mengetahui dari berbagai sumber-sumber yang ada.

Sumber perekrutan untuk calon karyawan baru ada dua adalah sumber internal dan eksternal dari perusahaan :

1. Sumber internal

Sumber yang terdapat dari dalam perusahaan tentang pengisian lowongan kerja untuk karyawan. Pekerjaan tersebut biasanya diisi oleh mantan karyawan yang mempunyai pro dan kontra antara karyawan, atau pemindahan karyawan yang sesuai dengan jabatan yang ada. Ada pun keuntungan dan kelemahan pada sumber perekrutan internal menurut Gary Dessler (2006) sebagai berikut :

Keuntungan sumber perekrutan internal :

a. Pembiayaan relative murah
b. Perusahaan akan mengetahui secara tepat pekerja yang berkemampuan tinggi dan kualifaid untuk mengisi jabatan yang kosong
c. Para pekerja memiliki motivasi kerja yang tinggi
d. Mencegah tenaga kerja yang baik keluar dari organisasi atau perusahaan karena pengembangan karier yang tidak jelas
e. Pekerja dapat memahami kebijaksanaan, prosedur, ketentuan dan kebiasaan perusahaan.

Kelemahan sumber perekrutan internal :

a. Dapat mengurangi motivasi kerja dan tidak memberikan perspektif baru bagi pekerja yang kurang kompetitif.
b. Pekerjaan yang dipromosikan untuk jabatan yang lebih tinggi cenderung tidak dapat menjalankan wewenang karena sangat akrab dengan bawahan.

2. Sumber eksternal

Sumber yang terdapat dari luar perusahaan yang karyawannya akan mengisi lowongan pekerjaan yang ada dalam perusahaan. Kebaikan sumber eksternal :

a. Kewibawaan pejabat yang baik.
b. Kemungkinan mambawa sistem kerja yang lebih baik.

Kelemahan sumber eksternal :

a. Prestasi karyawan lama cenderung turun

b. Biaya perekrutan, iklan dan seleksi semakin banyak
c. Waktu perekrutan yang lama
d. Perilaku yang belum diketahui.

Paling sedikit ada empat keputusan perekrutan yang mempengaruhi sifat dari populasi pelamar:

1. Metode perekutan : media periklanan yang dipilih dan penggunaan agen tenaga kerja.
2. Pesan perekrutan : apa yang dikatakan tentang pekerjaan tersebut dan bagaimana hal itu dikatakan.
3. Kualifikasi pelamar yang diminta : tingkat pendidikan dan banyaknya pengalamanan.
4. Prosedur administrasi : waktu dimana perekrutan diadakan, tindak-lanjut terhadap pelamar.

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.

Seleksi

Seleksi merupakan bagian materi dari operasional manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan (procurement), sedangkan pengadaan itu sendiri terdiri dari : perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan produksi. Proses seleksi merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Proses seleksi merupakan pengambilan keputusan bagi calon pelamar untuk diterima atau tidak.

Menurut Teguh (2009) “Seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu”.

Menurut Siagian (2006:131) “Seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah spesifik, yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima atau pelamar mana yang akan ditolak”.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa seleksi adalah suatu proses memilih seseorang yang cocok untuk menempati suatu jabatan atau posisi tertentu.

Proses Seleksi merupakan syarat-syarat yang diinginkan dengan calon karyawan agar dapat bekerja sebagaimana yang diharapkan perusahaan. Tujuan diadakannya seleksi karyawan yaitu untuk mendapatkan tenaga kerja yang paling tepat untuk menjabat jabatan tertentu, hal ini diartikan bahwa tenaga kerja tersebut dapat memberikan kinerja terbaiknya dalam perusahaan. Kriteria seleksi menyangkut prediksi tentang keberhasilan seseorang di masa yang akan datang pada jabatan tertentu. Melalui proses seleksi dilakukan pemilihan atau pencocokan untuk mengurangi kemungkinan perusahaan menerima pegawai yang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Pencocokan tersebut dilakukan dengan membandingkan kualifikasi yang dimiliki calon pegawai (man specification) denga persyaratan yang

harus dipenuhi untuk suatu pekerjaan (job specification).

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 dikeluarkan oleh perusahaan dalam pengangkatan pegawai tidak sedikit.
3. Seleksi yang baik itu penting karena implikasi hukum dari pelaksanaannya secara serampangan.

Perusahaan tentu akan mengharapkan para pelamar yang datang memiliki prestasi yang memuaskan dalam pekerjaannya. Kriteriaseleksi menurut Simamora (2004) pada umumnya dapat dirangkum dalam beberapa kategori yaitu :

1. Pendidikan
2. Pengalaman kerja
3. Kondisi fisik
4. Kepribadian

Sebelum perusahaan memutuskan karakteristik yang akan di seleksi, maka perusahaan sebaiknya memiliki kriteria sukses yang telah ditetapkan sebelumnya untuk menentukan cara untuk memprediksipelamar mana yang mencapai tingkat yang diharapkan.

Adapun beberapa teknik seleksi antara lain :

1. Interview
2. Tes psikologi
3. Tes mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan
4. Pusat pelatihan
5. Biodata
6. Referensi
7. Grafologi (ilmu yang berkenaan dengan tulisan tangan)

Proses pengambilan keputusan pengangkatan yang baik akan sangat tergantung pada dua prinsip dasar proses seleksi, yaitu :

1. Perilaku dimasa lalu yang merupakan predictor terbaik atas perilaku di masa yang akan datang.
2. Perusahaan harus menghimpun data yang handal sebanyak mungkin yang dapat dimanfaatkan untuk menyeleksi pelamar yang terbaik

Simamora (2004) menjelaskan proses seleksi dibuat dan disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan kepegawaian suatu perusahaan ataau organisasi. Ketelitian dari proses seleksi bergantung pada beberapa faktor, yaitu :

1. Konsekuensi seleksi yang salah diperhitungkan
2. Yang mampu mempengaruhi proses seleksi adalah kebijakan perusahaan dan sikap dari manajemen
3. Waktu yang tersedia untuk mengambil keputusan seleksi yang cukup lama
4. Pendekatan seleksi yang berbeda umumnya digunakan untuk mengisi posisi-posisi di jenjang yang berbeda di dalam perusahaan
5. Sektor ekonomi dimana individu akan dipilih baik swasta, pemerintah atau nirlaba juga dapat mempengaruhi proses seleksi

Seleksi merupakan fungsi yang penting karena berbagai macam keahlian yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya diperoleh dari proses seleksi. Proses seleksi akan melibatkan proses menduga yang terbaik (best-guest) dari pelamar yang ada. Seleksi penerimaan pegawai baru bertujuan untuk mendapatkan hal-hal berikut :

1. Karyawan yang memiliki potensi
2. Karyawan yang disiplin dan jujur
3. Karyawan yang sesuai dengan tugas dan keahlian yang diperlukan
4. Karyawan yang terampil
5. Karyawan yang kreatif dan dinamis
6. Karyawan yang loyal
7. Mengurangi turnover karyawan

8. Karyawan yang sesuai dengan budaya organisasi
9. Karyawan yang dapat bekerja sama di dalam perusahaan
10. Karyawan yang mudah dikembangkan di masa yang akan datang

Proses Perekrutan

Proses perekrutan dilakukan oleh manajer sumber daya manusia biasanya dengan beberapa cara yaitu

1. Internal:
   - Berdasarkan floating point register (FRF) dan Job description, HRD biasanya membuat template lowongan kerja
   - Melalui E-mail, HRD akan mengumumkan iklan lowongan kerja.
2. Media Cetak
   - HRD mencari media cetak yang representative dan mentaati prosedur media cetak tersebut
   - Berdasarkan floating point register (FRF) dan Job description, HRD biasanya membuat materi lowongan kerja
   - HRD menyampaikan materi lowongan kerja pada media cetak untuk memperoleh ukuran dan penawaran
   - Ukuran dan penawaran disampaikan kepada pihak manajemen untuk mendapatkan persetujuan
   - Setelah memperoleh persetujuan, HRD mengirimkan surat persetujuan kepada media cetak untuk dicetak
3. *Headhunter*
   - HRD mencari dan memilih headhunter sesuai kebutuhan perusahaan
   - HRD memenuhi prosedur kerjasama kepada pihak tersebut
   - HRD menyampaikan kualifikasi pegawai yang dibutuhkan headhunter
   - Headhunter menyampaikan surat CV kandidat yang berpotensi
4. *Web*
   - HRD memilih paket yang ditawarkan oleh perusahaan online
   - HRD meminta surat persetujuan dari manajemen
   - Setelah memperoleh persetujuan, HRD mengirimkan surat persetujuan kepada media cetak untuk ditayangkan di web
   - HRD menerima surat CV dari calon pegawai
5. Universitas
   - HRD Memilih universitas yang representative untuk memuuat iklan lowongan kerja
   - HRD memenuhi prosedur kerjasama serta mengirimkan materi iklan lowongan kerja dengna universitas terkait
   - HRD menerima curriculum vitae dari calon pegawai
6. Referensi

   HRD menerima curriculum vitae dari pihak internal / eksternal yang merekomendasikan calon pegawai untuk mengisi posisi tertentu.
7. Outsourcing

   HRD menghubungi perusahaan outsourcing terpilih dan meminta *curriculum vitae* calon pegawai sesuai kebutuhan.

Proses Seleksi

Proses seleksi pegawai pada Perusahaan dilakukan oleh bagian HRD, melalui beberapa cara :

1. Pegawai Perusahaan
   - Semua curriculum vitae yang diterima HRD disimpan dan dipelihara untuk waktu 6 bulan.
   - HRD melakukan seleksi terhadap curriculum vitae dan mengirim hasil seleksi ke manajer terkait.
   - HRD, manajer terkait dan Direksi melakukan interview. Untuk manajerial level, interview dilakukan oleh HRD Manajer,

General Manajer dan Direktur. Untuk supervisory level, interview dilakukan oleh HRD Manajer dan Manajer terkait. Untuk posisi lainnya interview dilakukan oleh HRD supervisor dan Manajer terkait. Sedangkan utnuk pressessment, interview dilakukan oleh HRD Supervisor. Dan untuk kandidat yang lolos, baik interview maupun pre-assessment (proses cepat teliti) akan melakukan psikotes.

- HRD bekerjasama dengan konsultan untuk mengadakan psikotes di level staf dan supervisor. Dan psikotes dilakukan oleh Manajer HRD
- Pihak konsultan mengadakan psikotes dan mengirimkan laporannya paling lambat 7 hari.
- HRD bekerjasama dengna bagian keuangan untuk memastikan proses pembayaran sesuai prosedur
- Kandidat yang lolos psikotes akan melakukan tes kesehatan di rumah sakit atau klinik yang sudah ditentukan oleh HRD (bagi calon pegawai tetap), dengan membawa surat pengantar dari bagian HRD. Sedangkan untu pegawai kontrak tidak perlu tes kesehatan.
- Pihak rumah sakit atau klinik akan mengirimkan hasilnya paling lambat 7 hari setelah pemeriksaan kesehatan.
- Kandidat yang lolos tes kesehatan untuk level supervisor, akan dilakukan interview oleh General Manager, Dan jika lolos interview akan menandatangani perjanjian kerja. Dan untuk level nonsupervisor akan kilanjukan proses penandatanganan perjanjian kerja.
- HRD akan mengkonfirmasi setiap perkembangna proses rekruitmen dan seleksi ke manajer terkait sedikitnya 1 minggu.
- Apabila curriculum vitae diperoleh dari Headhunter, maka HRD akan mengirimkan salinan pernjajian kerja kepada Headhunter dkan bekerjasama dengan bagian keuangnan untuk proses pembayaran.

2. *Outsource*
   - Curriculum vitae diperoleh dari perusahaan Outsource yang dipilih
   - HRD dan Manajer terkait melakukan interview dan preassessment. Dalam proses interview peran HRD dapat diwakili oleh perusahaan Outsource.
   - Kandidat yang dinyatakan lolos akan bergabung dengan perusahaan

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan Pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa perekrutan pegawai pada perusahaan dilakukan oleh manajer HRD dengan cara menganalisa staf dan mempersiapkan rancangan rancangan perekrutan baik internal maupun eksternal dengan menguraikan job specification kemudian membuat proses rekrutmen yang baik dan menarik untuk membuat calon pelamar menjadi tertarik sedangkan proses seleksi dilakukan dari seleksi formulir pelamar dan kemudian dilakukan dengan wawancara, psikotes dan tes kesehatan. Namun tes yang terlebih dahulu harus lolos adalah tes wawancara dan psikotes. Jika lolos dari semua tes tersebut, barulah pelamar menandatangani surat kontrak kerja kemudian mendapatkan pelatihan dan bekerja sesuai dengan jabatan yang sudah ditentukan.

Saran

Manajer sumber daya manusia hendaknya lebih teliti dalam menyeleksi karyawan dan memilih karyawan yang benar-benar cock dengan posisi pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Selain perekrutan juga mengenai seleksi yang dilakukan harus lebih ketat supaya mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten.

DAFTAR PUSTAKA

Ambar, Teguh Sulistiyani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Dessler, Gary. 2006. *MSDM*. Jilid II. Jakarta:PT. Indeks

Handoko, T. Hanny. 2006. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta:STIE YKPN

Sadili Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia

Siagian, Sondang. P. 2006. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta:PT. Bumi Aksara

https://groups.google.com/forum/#!topic/milis_proaktif/5_IggP5GFPw

http://blogrizkisiswanto.blogspot.co.id/2011/07/perekrutan-dan-seleksi-sdm.html

http://www.kajianpustaka.com/2012/10/seleksi-penerimaan-karyawan.html

https://groups.google.com/forum/#!topic/milis_proaktif/5_IggP5GFPw

http://journal.ui.ac.id/index.php/jbb/article/viewFile/615/600

https://yurizone.wordpress.com/2011/