

PERAN REKRUTMEN SELEKSI DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PERUSAHAAN

Kevin Prabowo Kosaputra

Program Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi Manajemen, Universitas Ma Chung
Villa Puncak Tidar No.N-01, Malang

E-mail: kevin.prabowo12@gmail.com

ABSTRACT

Adanya perkembangan jaman saat ini sangat berpengaruh terhadap persaingan antar perusahaan, oleh sebab itu untuk menghadapi persaingan, organisasi atau perusahaan harus memperhatikan proses rekrutmen dan seleksi untuk karyawannya, agar memperoleh karyawan yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan sesuai dengan tujuan perusahaan. Proses rekrutmen dan seleksi memiliki dampak yang cukup besar dalam proses kinerja karyawan karena dengan proses yang tepat maka organisasi atau perusahaan dapat mencari karyawan yang berkompeten untuk meningkatkan kualitas perusahaan dengan kinerja yang baik terhadap perusahaan.

Kata Kunci : Rekrutmen, Seleksi, Kinerja, Karyawan, Organisasi, Perusahaan

PENDAHULUAN

Pada era sekarang ini, tenaga kerja adalah salah satu hal yang sangat penting bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan, mengharuskan suatu perusahaan untuk memikirkan bagaimana agar bisa memaksimalkan dan menggunakan kinerja karyawan dengan optimal. Hal tersebut dikarenakan karyawan atau tenaga kerja merupakan aset berharga yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan agar produktivitas meningkat dan kualitas perusahaan dapat terjaga. Adanya beberapa masalah yaitu bagaimana agar dapat mendapatkan karyawan atau tenaga kerja yang memiliki kualitas kinerja yang baik. Kinerja karyawan atau tenaga kerja yang baik adalah salah satu tujuan dalam perusahaan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan

tanggung jawabnya. Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal (Ismail, 2006). Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, yang meliputi kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan, yang meliputi kepemimpinan, keamanan dan keselamatan kerja. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen karyawan merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan karyawan melalui berbagai tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Penarikan karyawan bertujuan untuk menyediakan karyawan yang cukup agar manajemen dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan di perusahaan (Malthis : 2001). Menurut Rivai (2011 : 159) menjelaskan bahwa seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini yang dinamakan dengan seleksi.

PEMBAHASAN

A. Rekrutmen

Dalam suatu organisasi atau perusahaan pasti dibutuhkan karyawan atau tenaga kerja untuk mengerjakan suatu proses agar organisasi atau perusahaan tersebut bisa menghasilkan produk-produk yang berkualitas tidak hanya produk atau barang juga bisa berupa jasa. Agar output yang dihasilkan benar-benar berkualitas maka karyawan atau tenaga kerja yang dimiliki organisasi atau perusahaan harus memang berkompeten dibidangnya masing-masing. Cara untuk mendapatkan karyawan atau tenaga kerja yang berkompeten maka organisasi atau perusahaan harus melakukan proses rekrutmen dan seleksi dengan sangat benar juga tepat agar tidak salah memilih yang bisa menyebabkan kualitas perusahaan menurun.

Penarikan (rekrutmen) pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan

kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Penarikan pegawai bertujuan menyediakan pegawai yang cukup agar manajer dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan (Malthis:2001). Hasibuan (2008) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi. Sedangkan pengertian rekrutmen menurut Simamora (2004) merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari, dan berakhir pada saat lamaran mereka diserahkan.

Nawawi (2008) mengemukakan terdapat 4 (empat) sikap yang berbeda di lingkungan organisasi/perusahaan dalam melakukan rekrutmen. Keempat sikap tersebut adalah :

1. Sikap pasif tanpa diskriminasi, sikap ini merupakan sikap para eksekutif di lingkungan organisasi/perusahaan untuk meniadakan perbedaan dan memberlakukan secara sama dalam mengangkat, menggaji dan memberikan promosi bagi para calon dan para pekerja.
2. Rekrutmen berdasarkan perbedaan, rekrutmen ini dilakukan secara aktif untuk mengelompokkan para pelamar, dengan hanya menerima kelompok tertentu.
3. Rekrutmen berdasarkan prioritas, rekrutmen ini dilakukan dengan mendahulukan atau memprioritaskan kelompok tertentu.
4. Rekrutmen dengan penjatahan, rekrutmen ini dilakukan dengan menetapkan jatah untuk kelompok tertentu.

Secara umum tipologi sistem rekrutmen dan seleksi dapat dilaksanakan dengan dua cara:

1. Sistem Langsung

Sistem rekrutmen dan seleksi semacam ini adalah sistem yang menerima secara langsung terhadap seorang tenaga baru dengan langsung memberikannya SK dari pimpinan tertinggi atau yang bertanggung jawab. Adapun bentuk- bentuknya dapat dikategorikan sebagai berikut:

- a. Pemupukan eksternal
- b. Pemupukan internal
- c. Bentuk terbuka
- d. Bentuk tertutup

2. Sistem Tidak Langsung

Sistem ini adalah sistem rekrutmen dan seleksi yang menerima secara tidak langsung terhadap tenaga baru dengan langsung memberikannya SK tetapi SK diberikan setelah tenaga baru melewati masa orientasi yang berfungsi evaluatif selektif dalam jangka waktu tertentu. Adapun bentuknya meliputi:

a. Orientasi selektif

Adalah proses orientasi beberapa orang yang telah diterima untuk bekerja di lembaga namun masih berada dalam bingkai untuk memilih yang terbaik. misalnya setelah A, B dan C dinyatakan diterima untuk bekerja tidak langsung mendapatkan SK dari pimpinan sehingga statusnya bukanlah pegawai tetap. Mereka terlebih dahulu diorientasi dalam waktu satu tahun untuk dievaluasi atau dinilai kinerjanya untuk kemudian dipilih yang terbaik dan sesuai kebutuhan organisasi yang kemudian barulah mereka mendapatkan SK setelah dinyatakan benar- benar diterima dengan terbitnya SK dari pimpinan tinggi.

b. Orientasi akumulatif

Adalah proses orientasi beberapa orang yang telah benar- benar diterima semuanya dengan tujuan hanya untuk mengenalkan dan memantapkan cara berfikir dan bertindak mereka sesuai dengan visi dan misi lembaga.

B. Seleksi

Menurut Simamora (2004), seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan. Sedangkan menurut Teguh (2009) menjelaskan bahwa seleksi adalah proses yang terdiri dari

berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu.

Menurut Andrew E. Sikula dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2002, h 35) pengertian seleksi bahwa : "Selecting is choosing. Any alection is a collection of things chosen. The selection process involves picking out by preference some objects or things from among others. In reference to staffing and employment, selection refers specifically to the deciation to hire a limited number of workers from a group of potential employees". (Penyeleksian adalah pemilihan. Menyelidiki merupakan suatu pengumpulan dari suatu pilihan. Proses seleksi melibatkan pilihan dari berbagai objek dengan mengutamakan beberapa objek saja yang dipilih. Dalam pegawain, seleksi lebih secara khusus mengambil keputusan dengan membatasi jumlah pegawai yang dapat dikontrakkerjakan dari pilihan sekelompok calon-calon pegawai yang berpotensi).

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

C. Penelitian terhadap perusahaan

Berbagai penelitian telah dilakukan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kualitas perusahaan. Berikut adalah pembahasan berdasarkan penelitian beberapa jurnal. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Billy Renaldo Potale dan Viktor Lengkong dari Universitas Sam Ratulangi Manado yang melakukan penelitian di PT. Bank Sulutgo

Mando yang berjudul “PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK SULUTGO”

Dari penelitian tersebut terdapat penjelasan mengenai hubungan pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan juga akan berpengaruh signifikan terhadap kualitas perusahaan. Apabila kinerja karyawan meningkat maka kualitas perusahaan juga akan menjadi lebih baik dan juga akan lebih dipandang oleh konsumen. Pengaruh rekrutmen dengan kinerja karyawan melalui pengujian regresi, ternyata ada pengaruh yang positif antara rekrutmen dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen khususnya pada PT. Bank SulutGo berdampak terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik rekrutmen maka dampaknya terhadap kinerja karyawan akan dapat lebih ditingkatkan.

Selain itu adanya hubungan pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji regresi yakni antara seleksi karyawan dengan kinerja karyawan, ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Dimana seleksi dapat diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan, sedangkan dari hasil uji parsial ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan antara seleksi dengan kinerja karyawan sebab memiliki nilai $\text{sig} < 0,05$.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas pengaruh-pengaruh rekrutmen dan seleksi sangat terlihat jelas dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang juga berpengaruh pada kualitas perusahaan. Berbagai penelitian dalam beberapa jurnal terhadap proses rekrutmen dan seleksi juga menjelaskan bahwa dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang tepat dan baik maka juga akan mempengaruhi kinerja karyawan, dengan adanya peningkatan rekrutmen dan seleksi maka kinerja karyawan di organisasi atau perusahaan pun juga akan bertambah. Bila kinerja karyawan bertambah, maka suatu organisasi atau perusahaan pun juga akan mendapatkan hasil atau output yang sesuai dengan tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

Trianto, R. "*Pengertian Proses Rekrutmen dan Seleksi*". 27 Juni 2014.

<http://rikietrianto.blogspot.co.id/2014/06/pengertian-proses-rekrutmen-dan-seleksi.html>

Gusnetti. "*Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Indonesia Pekanbaru*". Oktober 2014.

<http://download.portalgaruda.org/article.php?article=186232&val=6444&title=f>

Apriana. "*Sistem Rekrutmen dan Seleksi*". April 2012. [http://blog-of-](http://blog-of-apriana.blogspot.co.id/2012/04/sistem-rekrutmen-dan-seleksi.html)

[apriana.blogspot.co.id/2012/04/sistem-rekrutmen-dan-seleksi.html](http://blog-of-apriana.blogspot.co.id/2012/04/sistem-rekrutmen-dan-seleksi.html)

Nugroho, M.A., "*Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I (PERSERO) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar*".

2012. <https://core.ac.uk/download/pdf/25486423.pdf>

Potale, B.R., Lengkong, V., Moniharapon S.I., "*Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo*". November 2016.

<https://www.scribd.com/document/350480344/13628-27212-1-SM>