

Mengelola Sumber Daya Manusia (Rekrutmen dan Seleksi)



Fatikha Rizdiana Dewi

PENDAHULUAN

*P*ada era globalisasi saat ini, persaingan antar perusahaan untuk mendapatkan keunggulan kompetitif perusahaan menjadi sangat ketat. Salah satu kunci utama agar perusahaan mendapatkan keunggulan kompetitif tersebut adalah individu yang ada didalam perusahaan. Ketika pegawai yang ada didalam perusahaan mampu memberikan kontribusi positif bagi perusahaan, maka tujuan perusahaan untuk mendapatkan keunggulan kompetitif akan tercapai.

Untuk mendapatkan individu yang berkualitas, maka perusahaan harus cermat dalam memilih pegawai. Salah satunya melalui tahap rekrutmen dan seleksi. Hal ini sering dilakukan oleh perusahaan terutama pada bidang HR ketika perusahaan sedang membutuhkan pegawai yang ahli dalam bidang-bidang tertentu. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka divisi HR harus mampu untuk mendapatkan pegawai yang memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan tersebut. Dengan demikian, tujuan perusahaan yang telah dibuat dapat segera tercapai.

Rekrutmen merupakan proses perusahaan dalam mendapatkan kandidat yang memiliki tujuan sesuai dengan perusahaan tersebut baik dari internal perusahaan maupun dari eksternal

perusahaan. Rekrutmen sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dalam hal sumber daya manusia. Melalui proses rekrutmen ini diharapkan perusahaan bisa mendapatkan sumberdaya yang memiliki kualitas sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Proses rekrutmen dapat dikatakan sukses setika banyak pelamar yang mengajukan lamaran kerja ke perusahaan. Sehingga perusahaan memiliki peluang yang besar untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas. Biasanya perusahaan melalui beberapa tahapan dalam mendapatkan calon kandidatnya yang disebut dengan proses seleksi.

Sedangkan seleksi adalah rangkaian kegiatan HR untuk mendapatkan pegawai yang sesuai

dengan kriteria perusahaan melalui beberapa rangkaian tes. Menurut Simamora (2004) seleksi dalam proses rekrutmen adalah proses yang dilakukan oleh HR perusahaan untuk memilih pelamar yang paling memenuhi kriteria dari kelompok pelamar tersebut untuk posisi yang tersedia dalam sebuah perusahaan. Proses seleksi akan dilakukan oleh perusahaan ketika proses rekrutmen telah selesai dilaksanakan. Hal ini berarti telah terdapat sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi perusahaan yang kemudian akan dipilih dan ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan.

Masalah yang sering muncul dalam proses rekrutmen dan proses seleksi adalah HR kurang cermat atau kurang jeli dalam menilai calon pegawai. Hal ini akan berdampak buruk bagi perusahaan, karena ketika perusahaan tidak memiliki pegawai yang berkualitas, maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Selain itu, perusahaan juga tidak akan mampu untuk berkompetisi dengan perusahaan lain dan tentunya perusahaan tidak akan mendapatkan keunggulan kompetitif. Dengan adanya permasalahan tersebut, maka divisi HR akan mendapatkan permasalahan baru. Dimana divisi HR harus melakukan proses rekrutmen dan proses seleksi ulang untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan harapan perusahaan.

A. Rekrutmen

Rekrutmen dapat didefinisikan sebagai aktivitas yang

dilakukan oleh perusahaan dalam mendapatkan calon kandidat untuk mengisi jabatan dalam perusahaan. Menurut Simamora (2004) rekrutmen adalah serangkaian kegiatan dan proses menarik calon pelamar kerja dengan cara memberikan motivasi, tips dan trik dalam menutupi kekurangan dari calon pelamar kerja yang seringkali diidentifikasi melalui perencanaan kepegawaian suatu perusahaan. Kegiatan perkrutmen biasanya akan dimulai ketika pelamar mencari informasi dan berakhir ketika pelamar mengajukan lamaran ke perusahaan.

Rekrutmen adalah cara perusahaan untuk membuat perencanaan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kebutuhan jumlah karyawan, kapan dibutuhkannya, serta kualifikasi yang dibutuhkan dalam organisasi tersebut. Dalam proses rekrutmen sendiri setidaknya ada dua sumber tenaga kerja yang dapat digunakan perusahaan untuk mengisi kekosongan dalam organisasi yaitu tenaga kerja yang bersumber dari luar perusahaan (perusahaan merekrut calon tenaga baru) dan tenaga kerja yang bersumber dari dalam perusahaan (perusahaan merekrut calon pegawai baru yang bersumber dari dalam perusahaan, seperti rekomendasi

B. Dasar Rekrutmen

Untuk mendapatkan pegawai yang memiliki kompetensi, maka perusahaan perlu memperhatikan

beberapa dasar rekrutmen. Menurut Handoko (2008) ada 5 dasar rekrutmen diantaranya:

1. Job analysis (analisis jabatan)
2. Job description (Uraian Jabatan)
3. Job Specification (Persyaratan Jabatan)
4. Job Evaluation (Penilaian jabatan)
5. Job Classification (Penggolongan Jabatan)

C. Sumber Rekrutmen

Setelah manajer HR mengetahui jabatan pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan, maka sumber perekrutan calon karyawan menjadi hal yang penting untuk dipertimbangan divisi HR. Setidaknya terdapat 2 sumber rekrutmen yaitu:

1. Sumber dari dalam (Internal)

Sumber calon pegawai internal adalah calon pegawai yang diambil atau dipilih dari dalam perusahaan untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu yang sedang kosong. Pada umumnya perusahaan akan mendelegasikan karyawannya yang memiliki spesifikasi jabatan yang sesuai. Proses pendelegasian karyawan pun dapat bersifat horizontal maupun vertikal (seperti promosi jabatan). Ketika perusahaan tersebut memiliki sejumlah karyawan yang memenuhi kriteria yang dibutuhkan, ada baiknya perusahaan memilih calon pegawai dari dalam perusahaan untuk mengisi jabatan yang kosong tersebut khususnya pada jabatan-jabatan penting seperti di level manajerial. Dengan adanya sistem semacam ini

akan perusahaan dapat memberikan kesempatan kepada karyawan terbaik yang dimiliki perusahaan untuk dipromosikan pada level yang lebih tinggi.

2. Sumber dari luar (eksternal)

Sumber calon pegawai eksternal adalah calon pegawai yang diambil atau dipilih dari luar perusahaan untuk mengisi lowongan yang ada di perusahaan. Rekrutmen yang mengambil calon pegawai dari luar perusahaan adalah calon pegawai yang akan menempati posisi-posisi pada *low manager* atau staff. Keuntungan yang didapatkan ketika perusahaan melakukan perekrutan yang bersumber dari eksternal adalah perusahaan akan mendapatkan pegawai baru yang mungkin memiliki wawasan lebih luas dan semangat yang lebih besar.

D. Metode rekrutmen

Untuk melaksanakan proses rekrutmen, setidaknya ada dua metode rekrutmen yang digunakan oleh perusahaan, diantaranya:

1. Metode terbuka

Metode rekrutmen terbuka adalah rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan dengan cara menginformasikan lowongan pekerjaan tersebut. Publikasi yang dapat digunakan oleh perusahaan juga beragam, mulai dari media cetak seperti koran sampai media elektronik seperti situs-situs penyedia lowongan kerja. Dengan menggunakan metode tersebut, diharapkan perusahaan mendapatkan banyak pelamar, sehingga

kesempatan untuk mendapatkan calon pegawai yang memenuhi kualifikasi perusahaan juga akan lebih besar.

2. Metode Tertutup

Rekrutmen dengan menggunakan metode tertutup pada umumnya hanya di informasikan kepada pegawai perusahaan tersebut atau kepada beberapa orang yang dipercaya. Sehingga pelamar yang memasukkan lamarannya ke perusahaan relatif sedikit. Dengan metode semacam ini, maka perusahaan akan kehilangan kesempatan untuk mendapatkan calon pegawai yang baik sesuai dengan kebutuhan dan kualifikasi perusahaan.

Metode semacam ini pada umumnya dilakukan oleh perusahaan ketika perusahaan tersebut sedang mengalami penurunan. Sehingga perusahaan menekan biaya yang dialokasikan untuk proses rekrutmen tersebut.

E. Seleksi

Setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan, maka tahap selanjutnya adalah proses seleksi. Untuk mengetahui berbagai macam potensi dan keahlian setiap calon pegawai, maka perusahaan perlu melakukan proses seleksi. Diharapkan dengan adanya proses seleksi ini perusahaan mampu untuk mendapatkan kandidat terbaiknya yang selanjutnya akan dijadikan pegawai untuk mengisi posisi yang dibutuhkan. Pada umumnya proses seleksi melibatkan pra-duga calon

pegawai terbaik (*best-guest*) dari pelamar yang ada.

Dengan adanya seleksi calon pegawai yang dilakukan oleh perusahaan, maka diharapkan perusahaan akan mendapatkan calon pegawai sebagai berikut:

1. Menggali potensi yang dimiliki calon pegawai
2. Mendapatkan calon pegawai yang memiliki integritas tinggi
3. Mendapatkan calon pegawai yang memiliki ketrampilan unik
4. Mendapatkan calon pegawai yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan, kreatif dan dinamis
5. Mendapatkan calon pegawai yang memiliki satu tujuan dengan perusahaan
6. Mengurangi tingkan turnover karyawan
7. Memiliki calon pegawai yang sesuai dengan budaya organisasi
8. Memiliki calon pegawai yang dapat bekerjasama dalam perusahaan terutama dalam tim
9. Mendapatkan bibit yang kelak dapat dikembangkan

F. Kriteria dan Langkah-Langkah Seleksi

Perusahaan tertentu akan mengharapakan para pelamar yang datang memiliki prestasi yang memuaskan dalam pekerjaannya. Menurut Simamora (2004) ada

beberapa kategori seleksi, diantaranya:

1. Jenjang pendidikan
2. Pengalaman kerja
3. Tes mengenai hal-hal yang berhubungan dengan kerja
4. Pelatihan yang pernah diikuti
5. Biodata
6. Refrensi

Sedangkan langkah-langkah dalam seleksi yaitu :

1. Seleksi berkas
2. Pengisian blanko lamaran
3. Pemeriksaan referensi
4. Wawancara awal
5. Tes potensi akademik
6. Tes psikolog
7. Tes kesehatan
8. Wawancara akhir
9. Keputusan diterima atau ditolak
10. Penempatan kerja

G. Cara Seleksi

Ada banyak cara yang digunakan oleh perusahaan atau organisasi dalam melakukan proses seleksi ketika ada mencari dan menerima pegawai baru di lingkungannya, namun umumnya yang digunakan oleh perusahaan ada dua cara, yaitu:

1. Cara Non Ilmiah

Cara non ilmiah ini biasanya digunakan oleh perusahaan berdasarkan pengalaman dan pemikirannya saja. Cara non ilmiah adalah cara dimana proses seleksi yang dilakukan oleh perusahaan tidak berdasarkan pada kriteria atau standar atau spesifikasi sesuai dengan posisi yang dibutuhkan, namun hanya didasarkan pada pemahaman HR dan pengalamannya dalam melakukan proses seleksi.

Pada umumnya proses seleksi mencakup beberapa hal sebagai berikut:

- a. Cara membuat surat lamaran
- b. Ijazah sekolah dan humlah nilai yang didapatkan
- c. Surat atau sertifikan pengalaman kerja
- d. Adanya rekomendasi dan referensi dari pihak yang dapat dipercaya
- e. Melakukan wawancara secara langsung dengan pelamar
- f. Memperhatikan fisik dari pelamar seperti postur tubuh, cara berpakaian, penampilan, dan lain sebagainya
- g. Memperhatikan faktor keturunan pelamar, seperti ada atau tidak saudara yang bekerja dalam perusahaan yang dilamarnya
- h. Tulisan tangan pelamar

2. Cara Ilmiah

Cara ini pada umumnya digunakan oleh perusahaan besar yang sudah memiliki SOP tentang proses rekrutmen calon pegawai yang dibutuhkan.

Metode ilmiah adalah metode yang umum digunakan oleh HR untuk melakukan seleksi calon pegawai berdasarkan pada spesifikasi pekerjaan yang ada dan kebutuhan nyata yang nantinya akan diisi, dan dalam metode ini HR akan mengacu pada pedoman kriteria atau SOP yang dibuat oleh perusahaan.

Seleksi ilmiah mencakup pada hal-hal berikut :

- a. Metode kerja yang sistematis
- b. Berorientasi pada kebutuhan riil karyawan
- c. Berorientasi pada prestasi kerja
- d. Berpedoman pada undang-undang perburuhan
- e. Berdasarkan kepada analisis jabatan dan ilmu sosial lainnya

H. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Proses Seleksi

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

1. Adanya konsekuensi salah perhitungan
2. Kebijakan perusahaan dan sikap dari manajemen
3. Waktu pengambilan keputusan yang cukup lama
4. Pendekatan seleksi yang berbeda pada umumnya digunakan untuk mengisi posisi-posisi dijenjang yang berbeda didalam perusahaan
5. Sektor ekonomi dimana individu akan dipilih baik swasta, pemerintah atau nirlaba dapat mempengaruhi proses seleksi

I. Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang dijelaskan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk mendapatkan pegawai yang berkompeten, perusahaan melalui divisi HR sebaiknya melakukan proses rekrutmen dan seleksi dengan ketat. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Selain itu dengan perusahaan memiliki pegawai yang kompeten maka tidak menutup kemungkinan bahwa perusahaan mampu untuk mendapatkan keunggulan kompetitif.

Banyak cara atau metode yang dapat digunakan oleh perusahaan dalam melakukan proses seleksi untuk mendapatkan calo pegawai yang kompeten dan memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan. Namun dalam mengambil keputusan yang tepat untuk mendapatkan pegawai yang

berkompeten tersebut maka perusahaan juga wajib untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi proses seleksi. Hal ini dimaksudkan akan nantinya HR tidak salah dalam memilih pegawai untuk ditempatkan dalam posisi yang sedang dibutuhkan.

Daftar Pustaka

- Alwi, S., (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE Universitas Islam Indonesia
- Simamora, H., (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Cetakan Pertama. Bagian Penerbitan STIE YKPN. Yogyakarta.
- Tjahjono, H.K., (2015), *Manajemen Sumberdaya Manusia*. VSM MM UMY
- Handoko, T.H., (2008), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Penerbit: BPFE. Yogyakarta