

Seleksi

Modul 3.

Selection

- The process of choosing from a group of applicants those individuals best suited for a particular position and organization

Definisi Seleksi

- Malayu Hasibuan:

Seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Seleksi ini didasarkan kepada spesifikasi tertentu dari setiap perusahaan bersangkutan.

- Dale Yoder:

Seleksi adalah suatu proses ketika calon karyawan dibagi 2 bagian, yaitu yang diterima dan yang ditolak.

- R.S. Dwivedi:

Seluruh konsep dari seleksi dan penempatan karyawan yang efektif dapat diharapkan mengurangi tingkat perputaran atau keluar masuknya karyawan.

Dasar Seleksi

- ❑ Kebijakanaksanaan perburuahaan pemerintah
Mis: Seleksi usia, melarang adanya diskriminasi kulit, agama, dan suku bangsa
- ❑ Job specification
Prinsip: “ the right man on the right place and the right man behind the right gun”.
- ❑ Ekonomis rasional
Biaya, waktu, dan pikiran dimanfaatkan secara efektif sehingga hasil efektif dapat dipertanggungjawabkan.
- ❑ Etika sosial
Memperhatikan norma-norma hukum, agama, kebudayaan, dan adat istiadat masyarakat serta hukum yang berlaku di negara bersangkutan.

Tujuan Seleksi

- Mendapatkan karyawan yang qualified dan potensial
- Mendapatkan karyawan yang jujur dan berdisiplin
- Mendapatkan karyawan yang cakap dengan penempatan yang tepat
- Mendapatkan karyawan yang terampil dan bersemangat dalam bekerja
- Mendapatkan karyawan yang memenuhi syarat Undang-Undang Perburuhan
- Mendapatkan karyawan yang dapat bekerja sama
- Mendapatkan karyawan yang dinamis dan kreatif
- Mendapatkan karyawan yang inovatif dan bertanggung jawab
- Mendapatkan karyawan yang loyal dan berdedikasi tinggi
- Mendapatkan karyawan yang bekerja secara mandiri
- Mengurangi tingkat absensi dan turn over karyawan

Metode penetapan jumlah Karyawan

- Metode non-ilmiah

Dalam metode ini jumlah karyawan yang dibutuhkan hanya didasarkan atas perkiraan saja. Metode ini akan mengakibatkan jumlah karyawan yang diterima tidak sesuai dengan kebutuhan volume pekerjaan, sehingga menimbulkan kerugian.

- Metode ilmiah

Dalam metode ini jumlah karyawan yang akan diterima betul-betul atas perhitungan dan analisis beban kerja serta standart prestasi kerja. Analisis beban kerja adalah penentuan jumlah pekerja yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

Cara Seleksi

- Non-ilmiah

Seleksi yang dilaksanakan tidak berdasarkan kepada kriteria, standar, atau spesifikasi kebutuhan nyata pekerjaan atau jabatan, tetapi hanya didasarkan kepada perkiraan dan pengalaman saja.

Unsur-unsur yang diseleksi meliputi :

- a. Surat lamaran bermaterai atau tidak
- b. Ijazah sekolah dan daftar nilai
- c. Surat keterangan pekerjaan dan pengalaman
- d. Referensi dari pihak yang dapat dipercaya
- e. Wawancara langsung
- f. Penampilan dan keadaan fisik pelamar
- g. Keturunan dari pelamar bersangkutan
- h. Tulisan pelamar

Cara Seleksi

◎ Ilmiah

Seleksi ini didasarkan kepada job specification dan kebutuhan nyata jabatan yang diisi serta berpedoman kepada kriteria dan standart-standart tertentu, antara lain:

- Metode kerja yang jelas dan sistematis.
- Berorientasi kepada prestasi kerja.
- Berorientasi kepada kebutuhan riil karyawan.
- Berdasarkan kepada job analysis dan ilmu sosial lainnya
- Berpedoman kepada Undang-Undang Perburuhan.

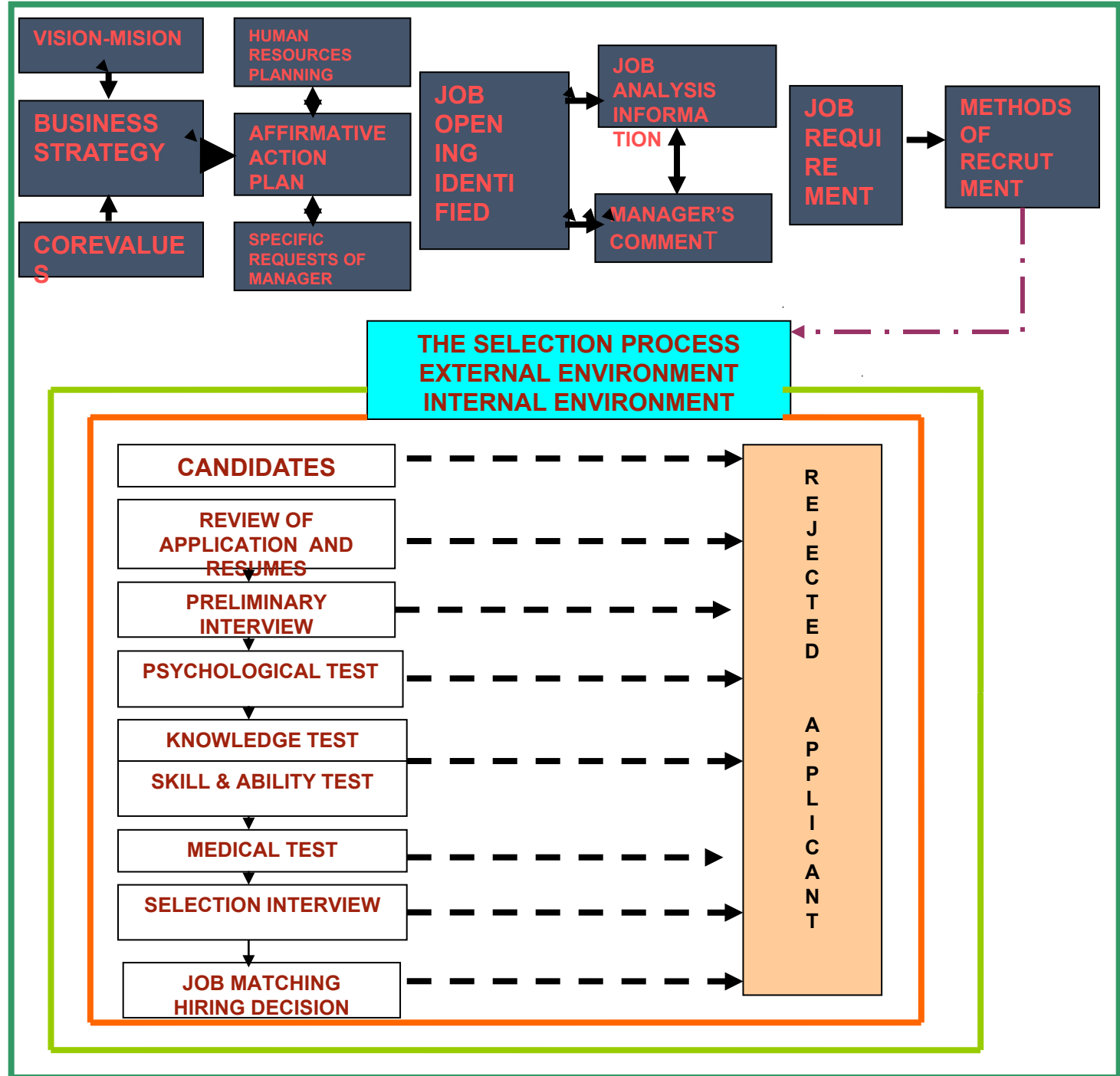
Kualifikasi Seleksi

1. Umur
2. Keahlian
3. Kesehatan fisik
4. Pendidikan
5. Jenis kelamin
6. Tampang
7. Bakat
8. Temperamen

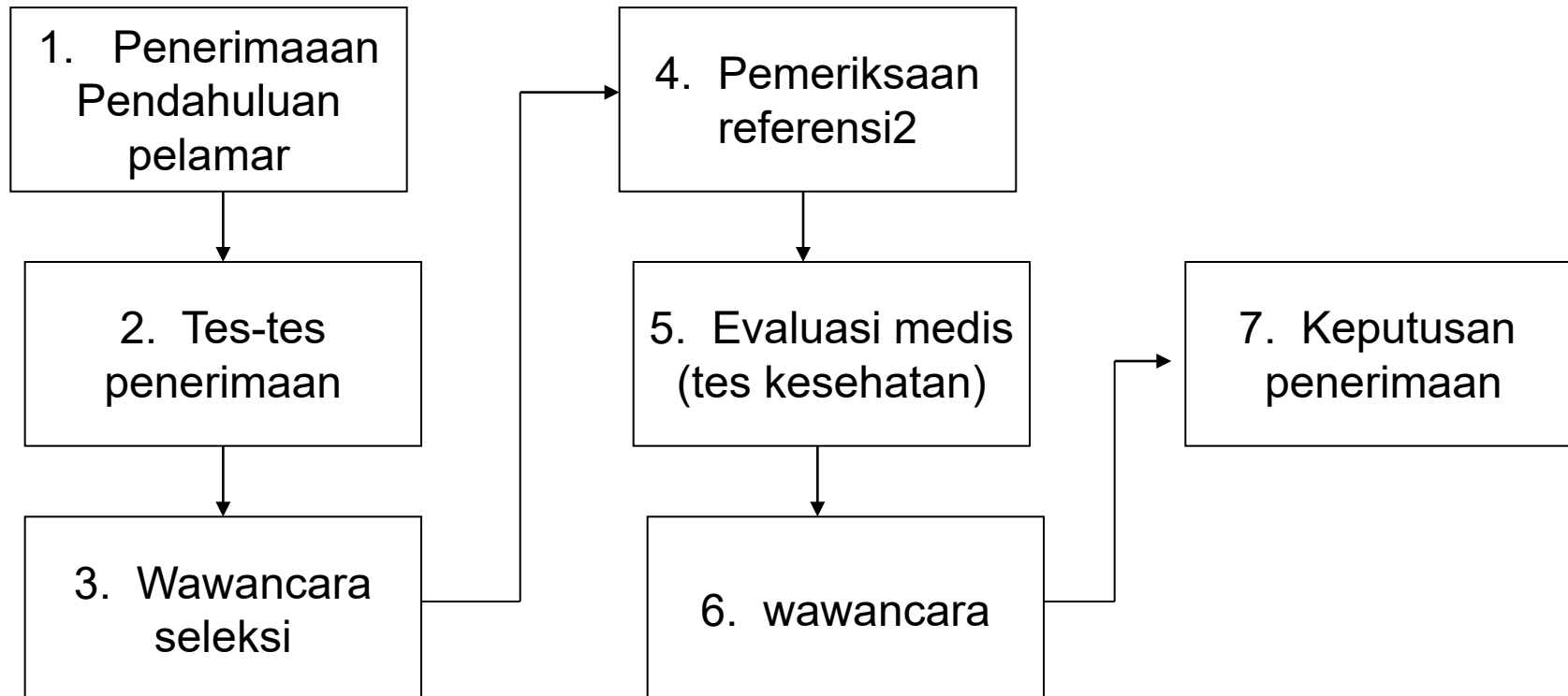
9. Karakter
10. Pengalaman kerja
11. Kerja sama
12. Kejujuran
13. Kedisiplinan
14. Inisiatif dan kreatif

Sistem & Prosedur Seleksi

- ◎ Sistem seleksi menurut Andrew F. Sikula adalah *Successive-Hurdles* dan *Compensatory-Approach*.
- ◎ *Successive-Hurdles* adalah sistem seleksi yang dilaksanakan berdasarkan urutan testing.
- ◎ *Compensatory-Approach* adalah sistem seleksi dengan menghitung rata-rata nilai test pelamar, apakah mencapai standar atau tidak.
- ◎ Prosedur seleksi ditetapkan dengan cermat berdasarkan asas efisiensi untuk memperoleh karyawan yang qualified dengan penempatan yang tepat.



Langkah-langkah dalam proses Seleksi



Langkah-langkah Seleksi

- Seleksi surat-surat lamaran.
- Pengisian blanko lamaran.
- Pemeriksaan referensi
- Wawancara pendahuluan
- Test penerimaan

Tingkat-tingkat Seleksi

- Seleksi tingkat pertama, meliputi semua prosedur seleksi sejak dari surat lamaran sampai dengan pelamar dinyatakan diterima.
- Seleksi tingkat kedua dilakukan pada calon karyawan yang status masa percobaan. Seleksi tingkat kedua lamanya ada yang 3 bulan, 6 bulan atau setahun.
- Seleksi tingkat ketiga adalah seleksi yang dilakukan dengan mengikuti prajabatan atau latihan, mereka akan dipromisikan dan diangkat menjadi karyawan tetap serta haknya akan diterima sepenuhnya.

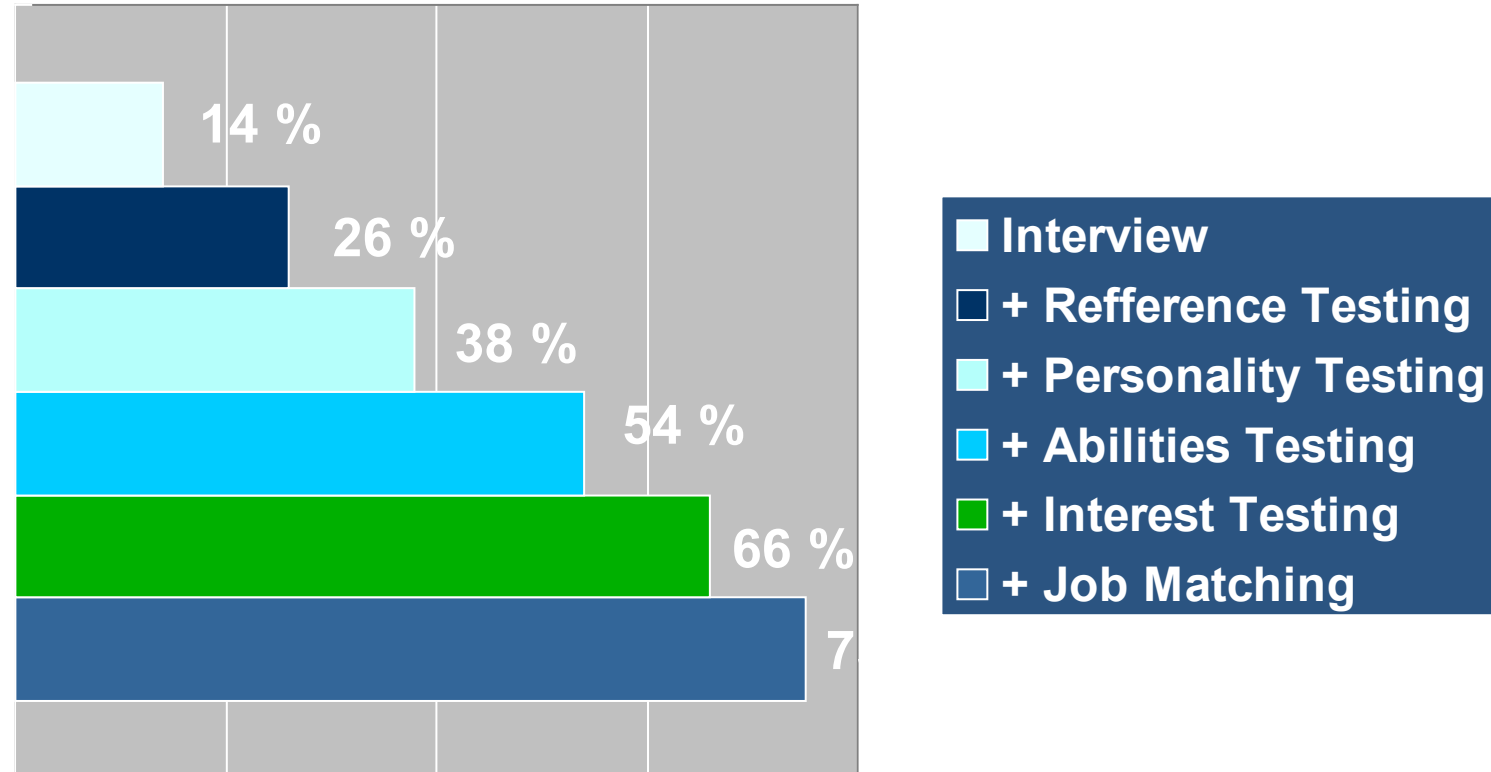
Jenis-jenis Tes Penerimaan (1)

- **Tes psikologis:** yaitu peralatan tes yang mengukur atau menguji keperibadian, temperamen, bakat, minat, kecerdasan, keinginan berprestasi terdiri dari :
 - 1) tes kecerdasan (intelligence test) : menguji kemampuan mental pelamar dalam hal daya pikir secara menyeluruh dan logis.
 - 2) tes keperibadian (personality test) : kesediaan bekerja sama, sifat kepemimpinan dll
 - 3) tes bakat (aptitude test): kemampuan potensial yang dapat dikembangkan.
 - 4) tes minat (interest test): mengukur antusiasme terhadap sesuatu jenis pekerjaan
 - 5) tes prestasi (achievement test): mengukur kemampuan pelamar sekarang

Jenis-jenis Tes Penerimaan (2)

- **Tes pengetahuan** (Knowledge test): yaitu bentuk tes yang menguji informasi atau pengetahuan yang dimiliki para pelamar sesuai kebutuhan dalam pelaksanaan pekerjaan.
- **Performance test** : yaitu mengukur kemampuan pelamar untuk melaksanakan pekerjaan yang akan dipegang, misalnya tes mengetik bagi calon pengetik.

SELECTION METHODS AND TOOLS



Kendala-kendala Seleksi

⦿ Tolak ukur

Kendalanya adalah kesulitan untuk menentukan standar tolak ukur yang akan digunakan mengukur kualifikasi-kualifikasi selektif secara objektif.

⦿ Penyeleksi

Kendalanya adalah kesulitan mendapatkan penyeleksi yang benar-benar qualified, jujur dan objektif pernilainya.

⦿ Pelamar

Kendalanya adalah kesulitan untuk mendapatkan jawaban yang jujur dari pelamar.