

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Rekrutmen**

##### **1. Pengantar**

Bab ini membahas tentang proses rekrutmen dan seleksi menurut beberapa teori.

##### **2. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses untuk merencanakan, untuk memberikan pengaruh, dan memberikan pengawasan untuk kegiatan penggandaan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengorganisasian, agar tercapainya tujuan individu untuk organisasi dan masyarakat (T.H. Handoko, 1995).

Manajemen sumber daya manusia itu juga dapat diartikan sebagai suatu pendekatan yang strategis dengan cara mengelola aset yang paling berharga di dalam organisasi itu, aset yang paling berharganya yaitu orang-orang yang bekerja di dalamnya yang kolektif yang emeberikan konstribusi agar bisa mencapai tujuan (Amstrong, 2008).

Manajemen sumber daya manusia yaitu seni dan ilmu yang mengatur proeses untuk memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Hasibuan, 2000).

### **3. Pengertian Rekrutmen**

Rekrutmen adalah suatu proses untuk mencari, lalu menemukan, dan menarik calon karyawan yang baru yang dapat di pekerjakan di dalam organisasi itu (Rachmawati, 2007).

Tujuan rekrutmen adalah untuk dapat memenuhi keinginan dari calon pelamar agar organisasi itu sendiri memiliki peluang yang lebih besar dalam menentukan pilihan kepada calon pelamar itu dan calon pelamar harus memiliki standar kualifikasi di dalam organisasi (Rachmawati, 2007).

Rekrutmen adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk menarik sejumlah calon karyawan (pelamar) agar tertarik kepada suatu perusahaan dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kriteria yang diinginkan (Kasmir, 2015).

Jadi rekrutmen itu pada dasarnya adalah penarikan calon karyawan baru untuk bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan agar dapat mencapai tujuan sumber daya manusia yang telah di buat dan biasanya perusahaan telah menetapkan kualifikasi tertentu pada karyawan yang akan di rekrutnya.

### **4. Proses Rekrutmen**

Menurut (Simamora, 1997), proses rekrutmen ada 3 yang harus diketahui yaitu:

**a. Penyusunan Strategi Untuk Merekrut**

Dalam proses rekrutmen ini perlu penyusunan strategi untuk merekrut, di dalam penyusunan strategi ini sumber daya manusia berperan penting dalam proses rekrutmen dan departemen sumber daya manusia ini bertanggung jawab untuk menentukan kriteria-kriteria yang diinginkan, bagaimana calon karyawan akan di rekrut, di mana calon karyawan akan direkrut dan kapan calon karyawan akan direkrut, tentu saja itu sudah direncanakan atau sudah diatur oleh departemen sumber daya manusia yang telah bertanggung jawab.

**b. Pencarian Pelamar-Pelamar Kerja**

Pencarian pelamar-pelamar pekerjaan ini dilakukan setelah penyusunan strategi di susun. Perekrutan ini bisa berlangsung melalui sumber perekrutan yang ada. Calon pelamar yang ada ini dipengaruhi oleh usaha dari pihak perekrut dalam memberikan informasi lowongan pekerjaan, salah satu cara yang baik dalam pencarian pelamar ini adalah dengan cara membuat ikatan langsung antara perusahaan dengan sumber perekrutan eksternal seperti sekolah atau perguruan tinggi.

**c. Penyisihan Pelamar Yang Tidak Cocok Atau Penyaringan**

Penyisihan lamaran yang tidak cocok atau penyaringan ini dilakukan setelah lamaran-lamaran calon karyawan masuk atau diterima. Kegiatan ini bertujuan untuk menyisihkan orang-orang

yang tidak memenuhi syarat berdasarkan kriteria kriteria pekerjaan. Di dalam kegiatan yang dilakukan ini memerlukan perhatian yang besar dan juga membutuhkan kecermatan dari pihak yang menyaring.

**d. Pembuatan Kumpulan Pelamar**

Pembuatan kumpulan pelamar adalah orang-orang yang telah sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan oleh perekrut dan merupakan calon karyawan yang layak untuk posisi yang dibutuhkan.

**5. Tujuan Rekrutmen**

Menurut (Kasmir, 2016), rekrutmen memiliki tujuan yang ingin di capai yaitu :

**a. Memperoleh Sumber Dan Tenaga Kerja Yang Potensial**

Memperoleh tenaga kerja yang potensial ini maksudnya adalah calon karyawan yang melamar kedalam perusahaan benar-benar calon pelamar yang harus memiliki potensi yang diharapkan oleh perusahaan. Pelamar yang berpotensi itu adalah sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Untuk mendapatkan calon karyawan yang berpotensi biasanya berasal dari lembaga-lembaga tertentu misalkan perguruan tinggi atau membuka iklan di media masa yang memiliki reputasi yang baik.

**b. Memperoleh Sejumlah Pelamar Yang Memenuhi Kualifikasi**

Memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi ini maksudnya adalah yang melamar ke perusahaan benar-benar pelamar yang memenuhi kualifikasi yang diharapkan.

**c. Menentukan Kriteria Minimal Untuk Calon Pelamar**

Menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar ini maksudnya adalah calon karyawan atau pelamar harus benar-benar memenuhi syarat yang telah ditentukan oleh perusahaan, persyaratan yang telah ditentukan ini bersifat mutlak contohnya IPK, domisili, usia, pengalaman kerja dll. jika pelamar melanggar kriteria yang telah ditetapkan maka akan gugur secara otomatis.

**d. Untuk Kebutuhan Seleksi**

Untuk kebutuhan seleksi ini artinya dengan memiliki pelamar yang kualifikasinya sudah sesuai maka dalam proses seleksi akan lebih mudah karena telah memiliki banyak pilihan, dengan menetapkan kualifikasi yang tinggi tentu memberikan keuntungan dengan cara bisa memilih atau menentukan calon pelamar yang diinginkan, jadi jika terjadi mundurnya calon pelamar yang diterima maka akan mudah diganti dengan calon pelamar yang lainnya yang memiliki kualifikasi yang tinggi juga.

**6. Sumber Rekrutmen**

Proses rekrutmen memiliki dua proses, proses internal dan eksternal (Rachmawati, 2007) :

### **a. Internal**

Proses internal adalah proses yang dilakukan dengan cara karyawan yang direkrut dan diseleksi dilakukan oleh tenaga kerja yang berada di dalam organisasi itu. Perekrutan internal ini memiliki keuntungan yaitu tenaga kerja yang sudah memahami organisasi itu dengan baik dan proses penyesuaian karyawan itu akan lebih mudah, cara perekrutan internal ini akan mendorong semangat kerja karyawan, komitmen karyawan dan loyalitas karyawan. Metode internal ini akan memakan biaya yang lebih murah dari metode eksternal.

Menurut (Rachmawati, 2007), rekrutmen ini dapat dilakukan dengan beberapa informasi tenaga kerja yang berada di dalamnya yaitu:

#### *1) Job posting*

Teknik *job postings* ini adalah teknik yang dapat dilakukan dimana organisasi itu akan mengumumkan jabatan yang kosong dalam organisasi itu teknik ini memberikan peluang kepada seluruh karyawan yang berada di dalam organisasi itu dan karyawan akan bersaing secara sehat, cara untuk mengikuti ini tetap harus membuat lamaran pekerjaan terlebih dahulu, kelebihan dari teknik ini adalah memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan yang berada dalam organisasi tersebut, tetapi

selain kelebihan teknik ini juga memiliki kelemahan, kelemahan dari teknik ini adalah akan memakan waktu yang lebih lama.

## 2) Referensi manajemen

Referensi manajemen ini dapat dilakukan dengan cara memberikan referensi calon karyawan oleh karyawan lain yang telah mengetahui potensi karyawan tersebut dan keahlian dari calon karyawan tersebut dan yang memberikan referensi sudah mengetahui karakter karyawan tersebut dan sudah mengetahui potensinya kelebihan dari metode ini adalah sudah mengenal karakteristik calon karyawan yang direferensikan dan akan memakan waktu yang lebih sedikit dan juga biaya yang dikeluarkan untuk metode ini tidak begitu besar, namun ada juga kelemahan dari metode ini, kelemahan dari metode ini adalah manajemen tidak akan mengenal calon karyawan yang memiliki keahlian yang lebih.

## 3) Serikat buruh

Serikat buruh ini adalah teknik yang masih jarang di gunakan di Indonesia, didalam metode ini serikat buruh memiliki kekuatan yang tinggi (*solidaritas*) dan dalam teknik ini karyawan memiliki kedudukan yang sama dengan manajemen dan sistem ini tidak ada batasan antara manajemen dan karyawan karena memiliki visi yang sama untuk mencapai tujuan organisasi.

## **b. Eksternal**

Sistem rekrutmen eksternal ini dengan cara merekrut calon karyawan dari luar organisasi, artinya calon karyawan harus berada dari luar organisasi itu dan sistem rekrutmen eksternal ini dapat dilakukan dengan cara memasang iklan di majalah, di koran dll. Proses rekrutmen eksternal ini akan memakan biaya yang besar karena biasanya banyak tenaga kerja baru yang hanya bertahan satu atau dua tahun saja dan penyebaran iklan ini juga tentu akan memakan biaya yang besar.

Menurut (Rachmawati, 2007), Adapun beberapa metode rekrutmen eksternal yaitu:

### 1) Pelamar langsung dan referensi

Pelamar akan datang langsung pada organisasi itu meskipun organisasi itu sedang tidak mempublikasi tentang lowongan pekerjaan, jadi pelamar datang sendiri tanpa melihat dari media manapun mungkin karena tertarik kuntutuk bisa bergabung kedalam organisasi tersebut. Kelebihan dari lamaran langsung ini akan menghemat biaya untuk pembuatan iklan. Pelamar biasanya mendapatkan rekomendasi dan referensi oleh orang (karyawan) yang beradap di dalam organisasi kepada departemen personalia. Kelebihan dari metode ini juga adalah sudah mengetahui keahlian apa yang dimiliki oleh calon



karyawan dan departemen sumber daya manusia juga sudah mengetahui keahliannya karena manajemen sumber daya manusia ini sudah memiliki data lengkap tentang calon karyawan tersebut dan karyawan biasanya akan merekomendasikan temannya atau saudaranya yang memiliki sikap yang sama dan memiliki keahlian. Cara ini boleh saja di gunakan tetapi harus memikirkan beberapa faktor karena dapat memicu rekomendasi yang bersifat sara.

## 2) Iklan surat kabar dan majalah

Iklan dalam surat kabar dan majalah adalah media yang sering di gunakan dari zaman ke zaman media surat kabar dan majalah ini masih tetap ada, dengan memilih media iklan dan surat kabar adalah pilihan yang baik karena cara ini cukup efektif untuk merekrut calon karyawan, tetapi metode ini juga memiliki kekuarangan, kekurangannya adalah organisasi yang bersangkutan akan kebanjiran calon karyawan yang akan melamar di organisasi tersebut.

## 3) Agen tenaga kerja pemerintah

Cara ini adalah cara yang dikelola langsung oleh pemerintah dan cara ini biasanya mudah di jangkau oleh masyarakat. Cara sangat mudah calon tenaga kerja dapat mendaftarkan dirinya ke kantor tenaga kerja yang dikelola oleh pemerintah lalu setelah mendaftarkan diri, lalu agen tenaga kerja akan mencarikan

lowongan pekerjaan yang kosong dan sesuai dengan pelamar, lalu setelah agen tenaga kerja mendapatkan informasi lowongan kerja, agen tenaga kerja akan menghubungi kembali kepada pencari pekerjaan dan agen tenaga kerja akan mengkonfirmasi ulang dengan calon karyawan itu.

4) Agen tenaga kerja swasta

Metode ini hanya dapat ditemukan di kota-kota besar, agen tenaga kerja ini belum banyak berfungsi di kota kecil. Agen tenaga kerja swasta ini biasanya hanya ada di kota pusat kota yang diselenggarakan oleh lembaga informasi sumber daya manusia dan konsultan. Tenaga kerja disini tidak hanya mencari yang terlatih saja tetapi yang memiliki potensi yang tinggi karena biasanya di agen tenaga kerja swasta ini biasanya akan ditempatkan langsung di posisi manager.

5) Sewa (*leasing*)

Metode ini biasanya digunakan untuk organisasi yang ingin meminimalis biaya karena anggaran dari sumber daya manusia tidak banyak. Oleh karena itu organisasi ini melakukan penghematan dengan cara seperti mendaftarkan asuransi, pensiun untuk masa depan dan tunjangan lainnya.

6) *Open house*

Metode ini yang akan dilakukan oleh organisasi dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan dengan meminimalisir

biaya. Metode ini dilakukan dengan cara organisasi akan membuka kesempatan untuk sekelompok orang untuk datang mengunjungi ke organisasi itu, lalu organisasi tersebut akan mellihatkan fasilitas-fasilitas terbaik yang berada di dalam organisasi itu, lalu setelah itu organisasi tersebut akan menceritakan sejarah tentang organisasi itu dengan tujuan untuk menarik minat sekelompok orang-orang yang hadir ke organisasi itu, dan setelah menarik perhatian kepada orang yang datang ke sana, organisasi itu mengharapkan agar orang yang datang kesana akan tertarik dan minat bekerja di sana.

7) Nepotisme

Metode yang dilakukan dalam metode ini adalah dengan cara memberikan jabatan kepada keluarga, metode ini biasanya sering digunakan. Karena ada ikatan keluarga organisasi itu tidak sungkan memberikan tugas bahkan jabatan. Dalam metode ini ada kekurangannya yaitu yang diberikan kepercayaan dengan memberikan jabatan dan tugas, yang diberikan kepercayaan belum tentu bisa menjalankan tugasnya. Karena metode ini digunakan karena ada ikatan keluarga bukan kemampuan khusus di bidangnya.

8) Lembaga pendidikan dan universitas

Metode ini biasanya sudah ada ikatan antara lembaga pendidikan dan universitas yang bersangkutan. Biasanya

metode ini menjalin ikatan sudah lama karna ada rasa percaya anta lembaga pendidikan dan universitas cara yang dilajukan dalam metode ini adalah dengan cara mencari lulusan terbaik dalam universtas itu lalu setelah mencari lulusan terbaik, siwa yang menjadi lulusan terbaik akan diberikan kesempatan untuk magang selama waktu yang telah ditetapkan setelah melewati waktu yang telah ditetapkan akan diberikan kepastian apakah orang yang bersangkutan layak diterima menjadi karyawana tau tidak sesuai dengan kinerja yang telah dilakukannya.

#### 9) Perekrutan elektronik

Metode perekrutan elektronik ini dilakukan menggunakan media yang sudah diketahui oleh seluruh dunia yaitu dengan cara menggunakan internet, dengan metode ini informasi yang didapat dan diberikan akan sangat mudah dan dengan metode ini akan memberikan peluang yang sangat besar. Apalagi di tahun ini yang sudah semakin berkembang, anak usia 2 tahun saja sudah mengetahui apa itu internet.

### **7. Kendala-kendala dalam proses rekrutmen**

Adapun beberapa kendala yang harus diketahui dalam melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi yaitu (Rachmawati, 2007):

#### **a. Karakteristik Organisasi**

Karakteristik di dalam organisasi tentusaja tercerminkan dari beberapa sistem yaitu budaya perusahaan, nilai, filosofi,

norma, visi dan misi dalam organisasi tersebut dan tujuan yang dimiliki dalam organisasi tersebut. Contoh karakter organisasi yang memiliki ciri khas tersendiri contohnya Badan Usaha Milik Negara yang memiliki ciri tersendiri didalam proses perekrutan karyawan dan proses seleksi karyawan sehingga dari ciri khas tersendiri ini dapat menimbulkan kendala.

**b. Tujuan Dan Kebijakan Organisasi**

Organisasi memiliki suatu tujuan yaitu menjadi efektif dan efisien, efektif adalah kemampuan dari sumber daya manusia untuk menggunakan kegiatan-kegiatan yang benar dan membuang manajemen sumber daya manusia yang tidak penting di dalamnya. Jika organisasi semakin dekat dengan tujuan maka akan semakin dekat organisasi itu ke tujuannya yang efektif dalam perekrutan calon karyawan tapi tidak semua hal ini akan mendapatkan keuntungan.

**c. Kondisi Lingkungan Eksternal**

Kondisi lingkungan tentu saja akan memberikan pengaruh secara keseluruhan terhadap organisasi, apabila organisasi itu akan bertahan maka suatu organisasi harus bisa beradaptasi dengan lingkungan sekitarnya, kondisi lingkungan sekitarnya seperti lingkungan politik, lingkungan sosial, lingkungan budaya, konsumen, pemasok dll.

**d. Biaya Rekrutmen**

Dalam proses rekrutmen pasti akan memakan biaya, biaya untuk rekrutmen tentu tidak sedikit karena membutuhkan banyak pengeluaran, mungkin dalam pengeluaran untuk proses rekrutmen anggaran yang diberikan tidak cukup, tentu masalah biaya ini akan menjadi kendala didalam suatu organisasi karena untuk memasang iklan tentunya akan membutuhkan biaya dan biaya yang dibutuhkan tidak sedikit.

**e. Kompensasi**

Kebijakan penawaran kompensasi yang menawarkan upah yang tinggi biasanya akan menjadi perangsang untuk menarik calon karyawan, karena dengan kompensasi yang tinggi yang di tawarkan akan membuat calon karyawan tertarik untuk masuk kedalam organisasi itu.

**f. Kebiasaan Perekrutan**

Kebiasaan yang salah dalam perekrutan atau kebiasaan yang kurang baik dalam proses perekrutan akan terulang kembali sehingga pencarian karyawan yang baik dan berkualitas akan tidak tercapai, karena telah biasa melakukan kesalahan dalam proses perekrutan.

**g. Pasar Tenaga Kerja**

Saat akan melakukan penarikan tenaga kerja yang baru manajemen sumber daya manusia harus memperhatikan pasar

tenaga kerja, jenis-jenis karyawan yang bagaimana yang sedang tersedia di pasar tenaga kerja dan yang tersedia di pasar tenaga kerja, dan harus diketahui bagaimana cara calon karyawan mencari pekerjaan.

## **8. Alasan-alasan dasar rekrutmen**

Proses rekrutmen dapat berjalan dalam organisasi karena adanya lowongan pekerjaan dan ada beberapa alasan yaitu (Gomes, 2003) :

### **a. Berdirinya Organisasi baru**

Berdirinya organisasi baru ini tentu akan menjadikan alasan oleh organisasi untuk merekrut karyawan yang baru untuk mengisi posisi lowongan pekerjaan yang ada dalam organisasi itu.

### **b. Adanya Perluasan Kegiatan Baru Dalam Organisasi**

Adanya perluasan kegiatan organisasi ini akan membutuhkan tenaga kerja yang lebih banyak maka dari itu organisasi ini akan membukakan rekrutmen untuk mengikuti kegiatan yang bersangkutan, biasanya dengan ketentuan tersendiri seperti adanya kontrak yang telah di sepaakati sebelumnya.

### **c. Terciptanya Pekerjaan Dan Kegiatan Baru**

Terciptanya pekerjaan baru dan kegiatan-kegiatan baru itu tentu saja akan membutuhkan tenaga kerja tambahan yang lebih banyak dari biasanya maka dari itu organisasi ini akan melakukan perekrutan sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut selama kegiatan itu berlangsung.

**d. Adanya Pekerja Pindah Ke Organisasi Lain**

Adanya pekerja yang pindah ke organisasi lain tentu akan ada posisi yang kosong di organisasi itu biasanya organisasi ini akan melakukan akan perekrutan internal atau dari eksternal. Jika organisasi tidak ingin mengeluarkan biaya yang banyak biasanya organisasi akan memilih merekrut untuk posisi yang kosong itu dari sumber internal tetapi jika sumber internal ingin menemati posisi yang kosong itu, pasti akan tetap ada posisi yang kosong untuk karyawan lain biasanya akan merekrut dari sumber eksternal.

**e. Adanya Pekerja Yang Berhenti Bekerja**

Adanya pekerja yang berhenti berhenti baik dengan hormat maupun dengan tidak hormat sebagai tindakan punitif.

Adanya pekerja yang berhenti secara terhormat atau tidak biasanya akan membuat organisasi harus mencarikan penggantinya, biasanya sistem ini dominan menggunakan sistem eksternal. Dan jika berhenti secara terhormat biasanya akan mendapatkan pesangon.

**f. Adanya Pekerja Yang Berhenti Karena Pensiun**

Jika pekerja yang berhenti karna pensiun banyak biasanya akan mencari penggantinya biasanya menggunakan media internet, karena dengan menggunakan media internet peluangnya akan terbuka luas, dan yang mengetahui adanya lowongan pekerjaan di



organisasi itu akan semakin banyak dan menggunakan internet ini akan menarik banyak peminat.

**g. Adanya Pekerja Yang Meninggal Dunia**

Adanya pekerja yang meninggal dunia pasti menjadikan posisi pekerjaan di organisasi itu menjadi kosong dan organisasi itu harus cepat mencari karyawan yang baru untuk menggantikannya.

**9. Formulir lamaran**

Semua perusahaan pasti memiliki formulir lamaran yang dirancang sendiri yang bertujuan untuk kebutuhan perusahaan itu sendiri. Suatu formulir lamaran akan membahas informasi tentang 8 hal yaitu (P, Siagian, 2015) :

**a. Data Pribadi**

Yang dimaksud dengan data pribadi ini adalah data yang lengkap mengenai dirinya, data pribadi ini biasanya berisi tentang nama lengkap, tanggal lahir, alamat, status, agama, daerah asal, pendidikan terakhir dll. tujuan membuat data pribadi ini adalah untuk mempermudah pengenalan diri dari pelamar yang akan di pertanggung jawabkan bila lamarannya diterima.

**b. Status Pelamar**

Yang dimaksud dari status pelamar ini apakah pelamar ini sedang ada ikatan pekerjaan dengan perusahaan lain atau tidak, formulir lamaran juga menanyakan tujuan pelamar, waktu pelamar

dll. Pencari tenaga kerja akan meneliti apakah jawaban dari pelamar benar benar sesuai dengan yang ditanyakan atau jawabannya asal asalan dan mengambang. Karna yang diharapkan adalah lamaran lamaran yang akurat.

**c. Keahlian Dan Keterampilan**

Keahlian dan keterampilan ini membahas tentang tingkat pendidikan dan pelatihan yang pernah diikutinya mencerminkan pengetahuan dan kemampuan intelektual yang dimiliki oleh pelamar. Biasanya tingkat pendidikan seseorang yang digunakan oleh pencari tenaga kerja baru akan menilai kemampuan yang dimiliki oleh pelamar. Karena tingkat pendidikan adalah alat untuk mengukur kemampuan yang biasanya digunakan. Biasanya dalam formulir lamaran akan menggali tentang :

1) Pendidikan terakhir

Pendidikan terakhir ini menjadi alat ukur kemampuan yang mungkin dimiliki oleh pelamar, seperti seberapa tinggi tingkat pengetahuannya.

2) Nama-nama sekolah

Nama nama sekolah ini juga mempengaruhi kedalam kriteria yang diinginkan oleh beberapa perusahaan semakin bagus nama sekolah akan semakin bagus juga kriteria yang dimilikinya misalkan SMP 1, SMA 1 dll.

3) Pelatihan yang pernah diikuti

Pelatihan yang pernah diikuti ini akan mencerminkan seberapa aktif calon pelamar dan semakin banyak pelatihanyang diikuti semakin banyak juga pengetahuan yang dimiliki.

4) Keahlian atau keterampilan khusus yang dimiliki

Keahlian atau keterampilan khusus ini adalah bidang yang menonjol yang dimilikinya yang mungkin bisa lebih dikembangkan lagi.

**d. Riwayat Pelamar**

Riwayat pelamar ini biasanya akan ditanyakan di semua formulir lamaran. Riwayat pelamar ini bertujuan untuk mengetahui informasi mengenai pelamar dan untuk mengetahui semua pekerjaan yang pernah dilakukan (pengalaman pekerjaan) yang dimiliki oleh pelamar dari mulai ekerjaan pertama hingga pekerjaan terakhir.

**e. Penghargaan Dan Tanda Jasa**

Dalam perusahaan biasanya akan menanyakan tentang penghargaan dan tanda jasa yang pernah dimiliki oleh pelamar. Dengan mengetahui penghargaan dan tanda jasa yang pernah dimiliki akan menjadi pertimbangan yang khusus untuk mengambil keputusan dan menempatkan pada jabatan tertentu.

**f. Kegemaran Atau Hobi**

Kegemaran atau hobi yang dimiliki misalkan olahraga dan seni. Misalkan pada tingkat manajer informasi tentang olahraga biasanya dianggap penting untuk diketahui contohnya bila adalah nasabah atau relasi yang menyukai golf sangat akan dipertimbangkan dari pada yang menyukai renang karena akan dipertimbangkan bila ada urusan tentang pekerjaan bisa diselesaikan sambil olahraga yang hobinya sama.

**g. Referensi**

Bagian terakhir dari formulir lamaran adalah referensi. Pelamar biasanya akan ditanyakan nama nama orang yang memberikan referensi perusahaan tersebut yang dapat memberikan informasi yang faktual dan objektif mengenai pelamar untuk mengetahui sifat, kemampuan yang relevan biasanya dikecualikan bila ada ikatan darah karena biasanya akan memberikan jawaban yang positif.

**B. Proses Seleksi**

**1. Pengertian seleksi**

Seleksi adalah suatu proses untuk pemilihan tenaga kerja yang baru dengan kualifikasi tertentu yang diinginkan untuk memenuhi suatu pekerjaan dalam suatu organisasi (Mathlis dan Jackson, 2008).

Proses seleksi adalah serangkaian tahap-tahap kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar layak diterima atau tidak di organisasi itu (T.H. Handoko, 1995).

Proses seleksi adalah salah satu fungsi terpenting yang dimiliki didalam sumber daya manusia, karena tersedia atau tidaknya dalam jumlah yang sesuai kebutuhan organisasi dan diterima atau tidaknya pelamar yang telah melewati proses rekrutmen (Cardoso Gomes, 2003).

## **2. Langkah-langkah seleksi**

Dalam proses seleksi ada beberapa langkah-langkah yang harus diketahui (T. H. Handoko, 1995) :

### **a. Penerimaan Pendahuluan**

Tahap seleksi yang pertama adalah dimulainya kunjungan yang di lakukan oleh calon pelamar ke kantor dengan permintaan yang dilakukan secara tertulis. Jika calon pelamar itu datang sendiri maka proses wawancara pendahuluan dapat dilakukan. Hal ini akan membantu menghilangkan kesalah pahaman dan menghindari dari informasi yang tidak resmi.

### **b. Tes-tes Penerimaan**

Tes-tes penerimaan ini adalah tahap ke dua yang sangat bermanfaat untuk mendapatkan informasi dari pelamar yang dapat dibandingkan mana yang lebih baik antara pelamar satu dan yang lainnya. Calon pelamar juga harus melaporkan kepada perusahaan yang bersangkutan yang akan di periksa tentang laporan-laporan sekolah, pengalaman kerja dan keahlian lainnya, karena prestasi di masa lalu akan dijadikan sebagai petunjuk prestasi yang akan di

dapatkan di masa yang akan datang. Agar pelamar lolos maka tes yang digunakan harus valid atau sesuai, skor tes juga harus signifikan dengan prestasi kerja atau dalam kriteria lainnya. Selain tes harus valid, tes juga harus reliabel yang artinya tes harus menghasilkan skor yang konsisten. Ada beberapa tes-tes yang dapat dilakukan yaitu :

1) Tes-tes psikologis

Tes psikologis ini dapat berfungsi untuk mengukur calon pelamar dan untuk menguji kepribadian, bakat, temperamen, minat, dan kecerdasan dari calon pelamar itu. Ada beberapa tes psikologis yang dapat dilakukan yaitu :

a) Tes kecerdasan

Tes kecerdasan ini dapat mengukur kemampuan mental yang dimiliki oleh pelamar dalam daya pikirnya secara logis dan juga menyeluruh.

b) Tes kepribadian

Tes kepribadian ini akan mengetahui, yang mencerminkan ketersediaan untuk bekerja sama dan juga unsur kepribadian lainnya.

c) Tes bakat

Tes bakat ini akan mengukur kemampuan potensial yang dimiliki pelamar yang dapat dikembangkan lebih baik lagi.

d) Tes minat

Tes minat ini adalah tes yang akan mengukur seberapa antusias pelamar terhadap jenis pekerjaan yang akan dihadapinya.

e) Tes prestasi

Tes prestasi ini yang akan mengukur kemampuan yang dimiliki pelamar saat ini.

**2) Tes Pengetahuan**

Tes pengetahuan ini adalah tes yang akan menguji pengetahuan yang dimiliki oleh pelamar dan juga informasi yang dimiliki oleh pelamar. Pengetahuan yang akan di uji ini harus sesuai dengan kebutuhan untuk melaksanakan tugasnya.

**3) Performance Tes**

Performance tes ini adalah tes yang akan menilai kemampuan para pelamar untuk melaksanakan beberapa kegiatan yang ada di dalam pekerjaan yang akan di pegang oleh pelamar itu.

**c. Wawancara Seleksi**

Wawancara seleksi ini adalah wawancara yang dilakukan oleh pihak dari perusahaan dan pelamar yang akan dilakukan dengan cara melakukan percakapan yang mendalam dengan tujuan untuk mengevaluasi hal yang akan diterima atau tidak dari pelamar itu. Wawancara adalah teknik seleksi yang paling baik yang dapat

dilakukan. Ada beberapa kesalahan-kesalahan yang biasanya terjadi dalam proses wawancara yaitu:

1) *Hallo effect*

Hallo effect ini adalah seseorang yang memiliki senyum yang manis apalagi bila seorang pelamar itu cantik atau ganteng dan memiliki rasa simpatik yang diperlukan sebelum wawancara, dan apabila pelamar menggunakan blue jins dalam proses wawancara maka pelamar itu akan ditolak secara manual.

2) *Leading question*

Leding questions ini adalah kesalahan yang biasanya dilakukan akibat pewawancara mengirimkan telegram. Jawaban yang diharapkan ini adalah yang memberikan arah pertanyaan-pertanyaan wawancara misalkan “apakah anda menyukai pekerjaan ini ?”

3) *Personal beases*

Personal beases ini merupakan prasangka pribadi yang dimiliki oleh pewawancara terhadap kelompok tertentu misalkan “ada pekerjaan yang pantas untuk pria dan ada pekerjaan yang pantas untuk wanita saja”.

4) *Dominasi pewawancara*

Dominasi pewawancara ini adalah kesalahan yang dilakukan pewawancara yang menggunakan waktu yang



harusnya digunakan untuk wawancara ini dilakukan untuk membual kepada pelamar misalkan menyombongkan diri atau memulai percakapan sosial.

5) Pemeriksaan referensi

*Personal references* biasanya tentang karakter pelamar biasanya diberikan oleh keluarga atau teman terdekat yang baik. Jika referensi tersebut diserahkan secara tertulis yang memberikan referensi biasanya hanya akan menekankan hal-hal positif. Oleh karena itu referensi pribadi jarang digunakan. *Employment references* ini berbeda dengan references pribadi karena ini menyangkut dengan pengalaman kerja pelamar.

6) Evaluasi medis

Evaluasi medis ini mencakup tentang informasi kesehatan yang dimiliki pelamar yang harus dilakukan sebelum keputusan penerimaan karyawan di buat. Evaluasi medis ini mengharuskan pelamar memberitahu informasinya, biasanya untuk mengetahui kesehatannya dapat dilakukan cek yang bisa dilakukan di dalam perusahaan itu atau bisa dilakukan di luar perusahaan itu.

7) Wawancara atasan langsung

Wawancara atasan langsung ini adalah wawancara yang dilakukan langsung oleh atasan yang bertanggung jawab atas karyawan yang baru yang diterima. Pendapat dari atasan ini

dan persetujuan dari atasan harus sangat diperhatikan untuk keputusan penerimaan final.

8) Keputusan penerimaan

Keputusan penerimaan ini menandai akhir dari proses seleksi yang dilakukan. Disini biasanya HRD akan mempertimbangkan kembali pelamar yang ditolak untuk lowongan pekerjaan lainnya karena pelamar telah melewati beberapa proses seleksi yang ada.

Untuk menghindari maka harus meminimalkan kesalahan dalam proses seleksi yaitu (Kasmir, 2016) :

a) Menyiapkan tenaga sumber daya manusia (SDM)

Menyiapkan tenaga kerja sumber daya ini berguna untuk melakukan proses seleksi. Sumber daya manusia ini harus memenuhi kualifikasi sebagai ketua maupun anggota. Harus memiliki loyalitas, etika dan moral yang baik, tujuan dari hal ini adalah jangan sampai proses seleksi mementingkan kepentingan pribadi daripada kepentingan perusahaan.

b) Menyiapkan peralatan yang digunakan

Menyiapkan peralatan yang digunakan ini artinya adalah menyiapkan peralatan yang akan dipakai seperti ruangan, mejam kursi dll. peralatan yang digunnakan ini penting untuk di siapkan agar tes yang dilakukan sesuai

dengan harapan yang diinginkan, dengan adanya peralatan tes yang sesuai akan memberikan kenyamanan kepada yang akan melakukan tes tes dan peralatan tes juga harus memenuhi standar agar hasilnya baik.

c) Menyiapkan waktu

Peserta yang mengikuti tes akan diberikan waktu sesuai dengan tes yang dilakukan yang tentunya sudah diperhitungkan oleh pihak sumber daya manusia agar waktu yang diberikan cukup.

d) Menyiapkan tahap seleksi

Menyiapkan tahapan seleksi ini adalah menyiapkan tahap-tahap seleksi dan prosedur seleksi yang harus dilalui oleh calon pelamar dari pertama mengikuti tes sampai diterima. Prosedur yang dibuat bertujuan untuk menentukan kelulusan pelamar. Bila sitem yang digunakan adalah sistem gugur jadi jika pelamar tidak lulus maka akan otomatis gugur ke tahap selanjutnya , cara seperti ini akan mengurangi peserta yang akan maju pada tahap selanjutnya jadi tidak akan terjadi penumpukan peserta.

## **2. Penelitian terdahulu**

Sebelum melakukan penelitian langsung, penulis telah meneliti jurnal yang telah di teliti oleh peneliti lain dan penulis telah terinspirasi oleh jurnal yang telah di teliti yang terkait dengan proses

rekrutmen dan seleksi dan jurnal tersebut akan dijadikan sebagai referensi yaitu :

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Pengarang	Hasil
1.	Andini Triana Dewi dan Tri Diana (2018)	Proses rekrutmen karyawan menggunakan metode internal dan eksternal. Motode internal dilakukan oleh karyawan yang berada di dalam dan eksternal menggunakan brosur.
2.	Andriyanto Ongkowijoyo dan Roy Setiawan (2014)	Proses rekrutmen di bagian produksi mengguakan metode eksternal dan internal.
3.	Lisa Stefanie dan Ratih Indriyani (2014)	Proses rekrutmen yang berasal dari internal yaitu referensi karyawan dan yang berasal dari eksternal adalah koran.
4.	William Santosa Halim (2016)	Proses ini dilakukan dengan metode wawancara semi terstruktur. Proses rekrutmen yang terjadi internet, media masa dll. dan proses seleksi menggunakan metode wawancara dan tertulis.
5.	Hendro Cahyo, Antono Suryoputro, Sutopo Patria Jati (2016)	Proses seleksi dilakukan dengan metode interview dan tes tertulis

Dari beberapa penelitian terdahulu yang telah penulis teliti proses rekrutmen dan seleksi yaitu proses yang penting di dalam dunia usaha. Oleh karena itu dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi ini perusahaan akan mendapatkan karyawan yang memiliki potensi yang baik yang telah ditentukan kualifiksinya dari perusahaan tersebut dan dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi ini perusahaan akan mendapatkan karyawan yang baru yang akan mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Setelah melewati proses rekrutmen akan melewati proses seleksi yang tujuannya untuk mendapatkan karyawan yang potensinya sesuai dengan kriteria yang diinginkan oleh perusahaan.