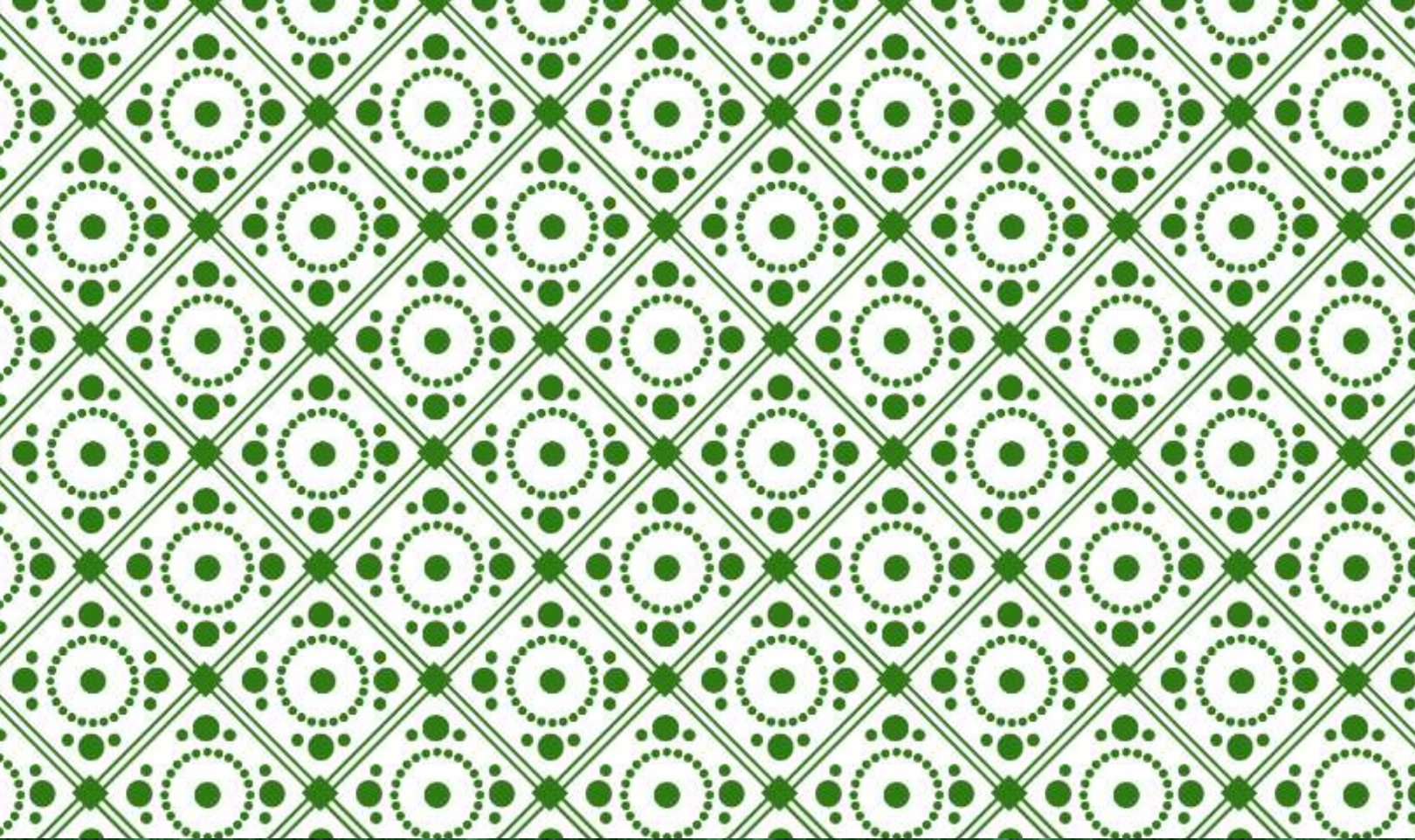




PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI



Zarkasih, Psi., M.Psi., M.M

REKRUTMEN DAN SELEKSI

Rekrutmen: Proses menarik calon tenaga kerja yang berkualifikasi untuk mengisi posisi yang tersedia.

Dessler (2020):

“Rekrutmen adalah proses menemukan dan menarik pelamar yang berkualifikasi.

PROSES REKRUTMEN

Dessler (2020) membagi rekrutmen menjadi:

- **Perencanaan SDM** (HR Planning) → analisis kebutuhan jabatan.
- **Pencarian kandidat** → internal (promosi) & eksternal (job portal, kampus, media sosial).
- **Screening awal** → pemeriksaan CV, kualifikasi dasar.

Scott (1903) → memanfaatkan iklan & pendekatan persuasi dalam menarik pelamar.

REKRUTMEN DAN SELEKSI

Seleksi: Proses memilih individu yang paling sesuai dengan jabatan berdasarkan kriteria yang ditentukan

Dessler (2020):

“Seleksi adalah proses penyaringan pelamar untuk memilih yang paling cocok.”

Riggio (2018):

“Seleksi karyawan adalah penerapan metode ilmiah untuk memastikan kecocokan individu dengan pekerjaan dan organisasi.”

PROSES SELEKSI

a) Era Awal (Münsterberg & Scott)

Mendorong penggunaan tes psikologi untuk memprediksi kinerja kerja.

Buku Münsterberg: *Psychology and Industrial Efficiency* (1913).

b) Era Perang Dunia I & II (Yerkes)

Army Alpha & Beta Test → seleksi massal berbasis intelegensi.

Konsep ini diadopsi oleh perusahaan untuk seleksi karyawan sipil.

PROSES SELEKSI

c) Era Modern (McCormick, Fleishman)

Menggunakan **Job Analysis** untuk membuat kriteria seleksi yang valid.

Fleishman: menghubungkan kemampuan (kognitif, psikomotorik, fisik) dengan persyaratan kerja.

ALAT TES MENURUT TOKOH

Alat	Konsep Awal / Tokoh	Keterangan
Tes Psikologi	Münsterberg, Yerkes	Digunakan untuk mengukur kemampuan kognitif, kepribadian, dan kecocokan kerja.
Tes Intelegensi	Army Alpha & Beta Test (Yerkes)	Digunakan untuk seleksi massal tentara dan adaptasi ke industri.
Tes Kepribadian	McCormick, Fleishman	Big Five Personality Test, MMPI untuk stabilitas emosi.
Wawancara	Walter Dill Scott	Awalnya bersifat subjektif, kemudian dikembangkan structured interview untuk reliabilitas.
Assessment Center	Perang Dunia II (Jerman) & AT&T (1950-an)	Metode multi-assessment: simulasi kerja, role-play, diskusi kelompok, in-basket exercise.

PRINSIP ILMIAH ALAT TES

Validitas (McCormick): Alat seleksi harus mengukur apa yang seharusnya diukur (berdasarkan job analysis).

Reliabilitas (Fleishman): Alat seleksi harus konsisten hasilnya.

Fairness (Riggio): Seleksi harus adil dan bebas diskriminasi.

TREN REKRUTMEN DAN SELEKSI

E-Recruitment & AI → penggunaan algoritma dan ATS (Applicant Tracking System).

Gamification & Online Assessment → tes berbasis permainan untuk mengukur kompetensi.

Video Interview & AI Analysis → analisis bahasa tubuh dan suara.

Psychometric Test berbasis Online → MBTI, Big Five, PAPI Kostick, Cognitive Ability Test, dll