

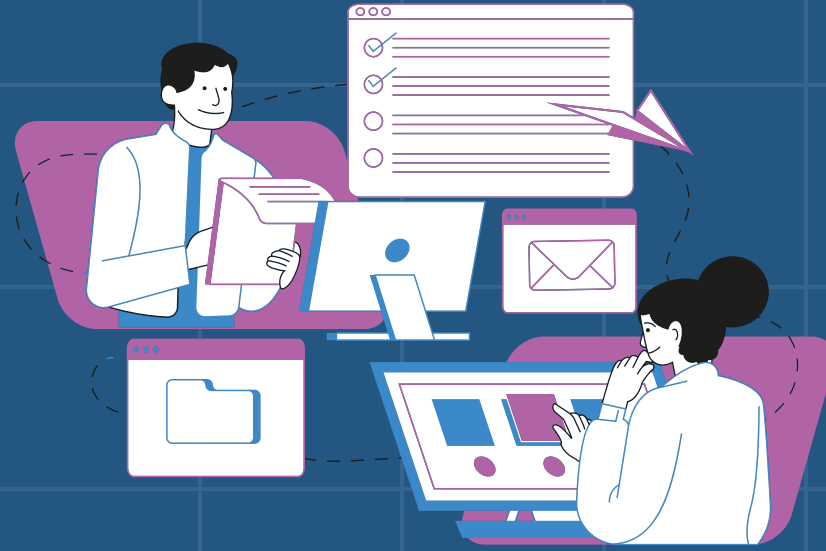
BAB 5 Seleksi Pegawai

*karya: Prof. Dr. Sondang P. Siagian,
M.PA*



Presented by Inarotul Alifah





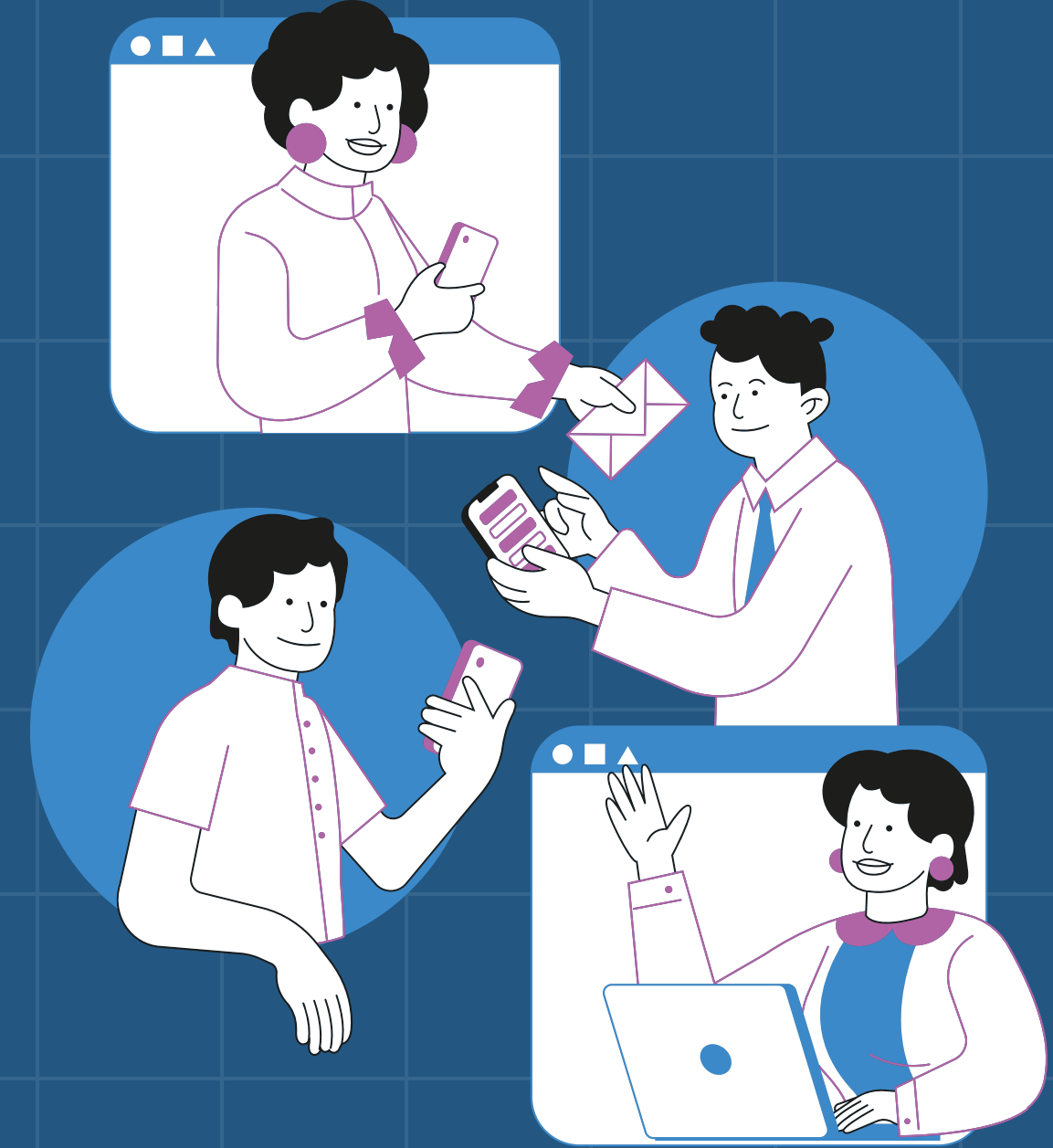
Proses Seleksi Pegawai

Proses seleksi pegawai merupakan salah satu bagian yang teramat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia . Dikatakan demikian karena apakah dalam organisasi terdapat sekelompok pegawai yang memenuhi tuntutan organisasional atau tidak sangat tergantung pada cermat tidaknya proses seleksi itu dilakukan.

Faktor-faktor yang harus diperhitungkan

1. Penawaran Tenaga Kerja

secara umum dapat dikatakan bahwa semakin banyak jumlah pelamar untuk diseleksi, semakin baik bagi organisasi karena dengan demikian semakin besar jaminan bahwa pelamar yang terseleksi dan diterima menjadi pegawai benar-benar merupakan tenaga kerja yang paling memenuhi berbagai persyaratan yang telah ditentukan bagi pekerjaan yang akan dilakukan. Akan tetapi bukanlah merupakan hal yang mustahil bahwa jumlah pelamar kurang dari yang diharapkan. Ada dua kemungkinan mengapa bisa terjadi demikian. Pertama, karena imbalan yang rendah karena sifat pekerjaan yang pada pekerjaan yang berada pada anak tangga terendah dalam hierarki organisasi. Kedua, karena sifat pekerjaannya yang menuntut spesialisasi tinggi sehingga tidak banyak pencari kerja yang memenuhi persyaratan yang telah ditentukan meskipun imbalannya cukup tinggi pula.





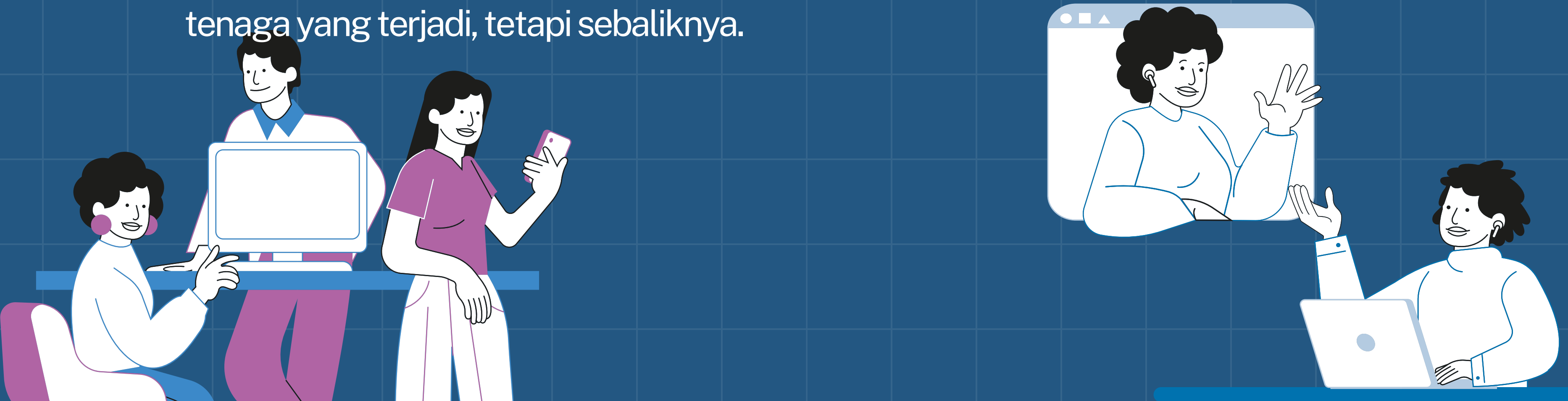
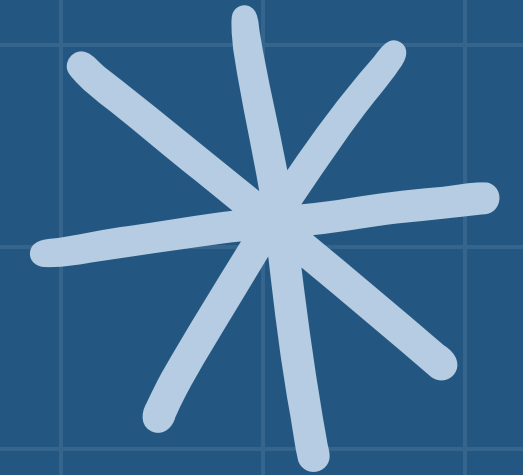
2. Faktor Etika

Memegang teguh norma-norma etika menuntut antara lain disiplin pribadi yang tinggi, kejujuran yang tidak tergoyahkan, Integritas karakter serta obyektif yang didasarkan pada kriteria yang rasional. Hal ini sangat penting penting karena tidak mustahil perekrut dihadapkan pada berbagai macam godaan, seperti menerima hadiah, disogok oleh pelamar, mengontrol nilai seleksi dari pelamar yang mempunyai hubungan darah atau kaitannya primordial lainnya atau hal-hal yang mengakibatkan seorang perekrut mengambil keputusan yang didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan bagan subyektif. Kiatnya nampaknya terletak pada kemampuan perekrut untuk memegang teguh norma-norma etika organisasi sambil memperhitungkan nilai-nilai sosial budaya masyarakat dimana dia hidup dan berkarya.



3. Faktor Internal Organisasi

Faktor internal lain yang harus diperhitungkan adalah kebijaksanaan atau strategi organisasi mengenai arah perjalanan organisasi di masa yang akan datang. Misalnya, apakah organisasi merencanakan perluasan usaha, baik dalam arti produk yang dihasilkan maupun dalam arti wilayah kerjanya, yang pada gilirannya menuntut tersedianya tenaga kerja baru. Sebaliknya,, mungkin pula organisasi memutuskan untuk menciutkan kegiatannya. Dalam hal demikian jelas bahwa bukan penambahan tenaga yang terjadi, tetapi sebaliknya.



4. Faktor Kesamaan Kesempitan

Diberbagai negara atau masyarakat, masih saja terdapat praktek-praktek pemanfaatan sumber daya manusia yang sifatnya diskriminatif. Ada kalanya praktek yang diskriminatif itu didasarkan atas warna kulit, atau daerah asal, atau latar belakang sosial. Dengan perkataan lain, terhadap sekelompok warga masyarakat yang didefinisikan sebagai minoritas diberlakukan pembatasa-pembatasan tertentu sehingga mereka tidak memperoleh kesempatan yang sama dengan warga masyarakat lain untuk memperoleh pekerjaan. Secara etika moral tentunya praktek yang diskriminatif tersebut tidak dapat dibenarkan. Tidak ada alasan apapun yang membenarkan tindakan dan praktek demikian.





Langkah-langkah dalam Proses Seleksi

- a. Penerimaan surat lamaran
- b. Penyelenggaraan ujian
- c. Wawancara seleksi
- d. Pengecekan latar belakang pelamar dan surat-surat referensinya
- e. Evaluasi kesehatan
- f. Wawancara oleh manajer yang akan menjadi atasan langsungnya
- g. Keputusan atas lamaran





Kesimpulan

Seleksi pegawai adalah proses memilih pelamar terbaik untuk mengisi posisi yang tersedia dalam organisasi.

Proses seleksi harus mempertimbangkan keadilan, etika, dan kesesuaian antara pelamar dan kebutuhan organisasi.

Tahapan seleksi meliputi: lamaran, tes, wawancara, cek referensi, pemeriksaan kesehatan, hingga keputusan akhir.

Tujuan utama seleksi adalah mendapatkan pegawai yang kompeten, berpotensi, dan cocok dengan budaya organisasi.

Seleksi terintegrasi dengan fungsi manajemen SDM lainnya seperti rekrutmen, penempatan, dan pengembangan karyawan.



Thank You For Your Attention

