



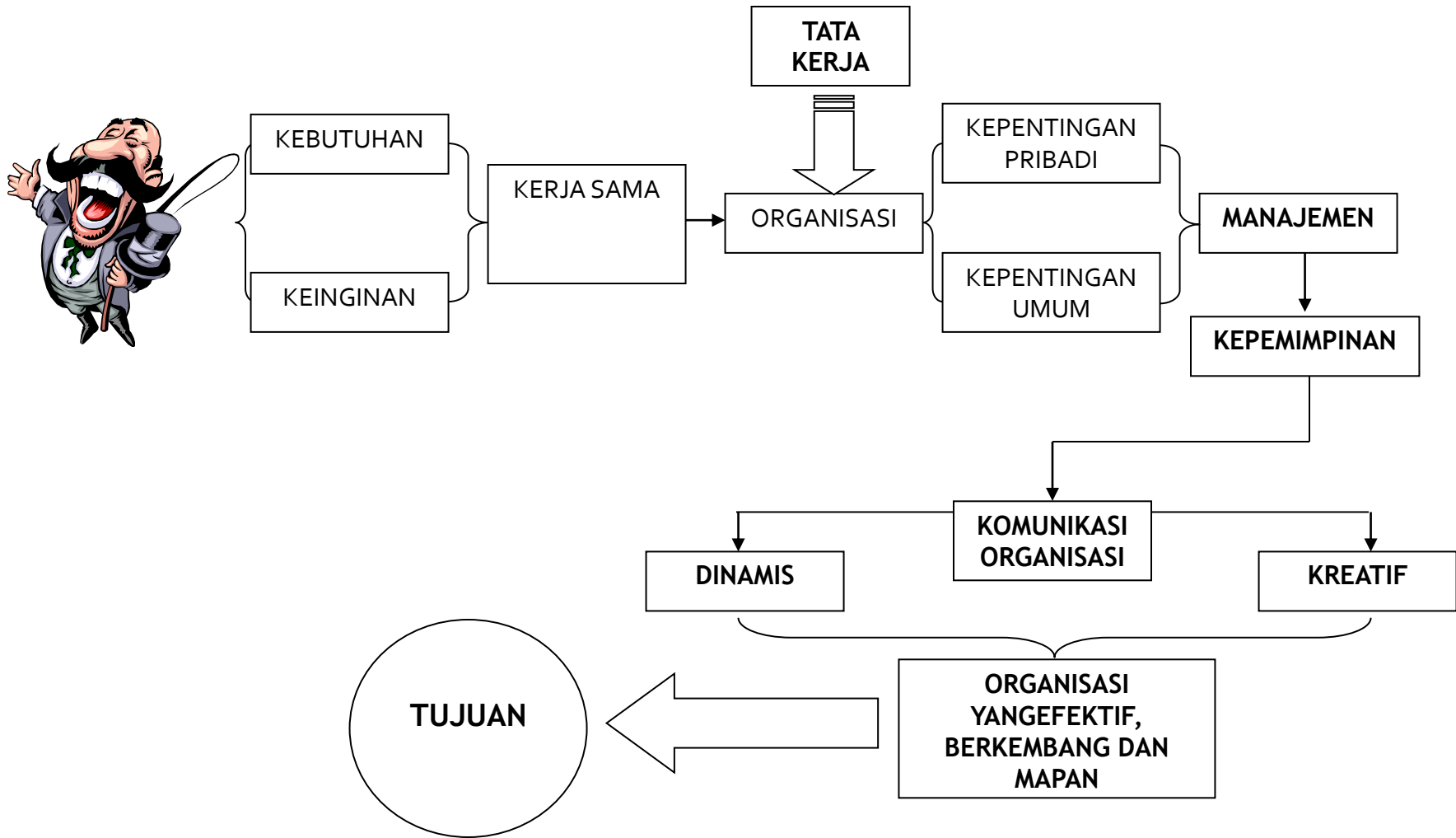
STRATEGIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA STRATEGIC)

PERTEMUAN III

SELEKSI DAN PENEMPATAN PEGAWAI

Dr. KHAIDARMANSYAH

MANUSIA DALAM ORGANISASI DAN MANAJEMEN



Prolog

- Karyawan adalah kekayaan atau aset utama dari setiap perusahaan.
- Peran karyawan sangat menentukan berhasil tidaknya perusahaan mencapai tujuannya.
- Perusahaan harus selalu berusaha untuk memperoleh dan menempatkan karyawan yang *qualified* pada setiap jabatan dan pekerjaan supaya pelaksanaannya lebih berdaya guna serta berhasil guna.

- Untuk bisa mendapatkan karyawan yang *qualified*, perusahaan harus menggunakan cara ketika proses perekrutan.
- Setelah proses penarikan sumber daya manusia sebagai calon karyawan selesai, maka proses selanjutnya adalah proses seleksi dan penempatan terhadap calon karyawan tersebut.
- Untuk memperoleh hasil seleksi yang tepat perlu mempertimbangkan tiga masukan penting, yakni :
 1. Analisis jabatan
 2. Rencana sumber daya manusia
 3. Rekrutmen

Definisi Seleksi

Seleksi adalah proses bertahap untuk memperoleh dan memanfaatkan berbagai informasi mengenai para pelamar kerja guna menentukan siapa saja yang akan ditarik sebagai karyawan untuk mengisi lowongan posisi-posisi jangka panjang ataupun jangka pendek

(Werther & Davis 1996, Schuler & Jackson 2006).

Proses seleksi dimulai dari masuknya surat lamaran dan diakhiri dengan keputusan untuk menarik karyawan baru.

- **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.

Proses seleksi merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk memilih karyawan terbaik untuk ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pelamar

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 Ketenagakerjaan
- 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

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 standar 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 Tenaga Kerja

Kualifikasi Seleksi

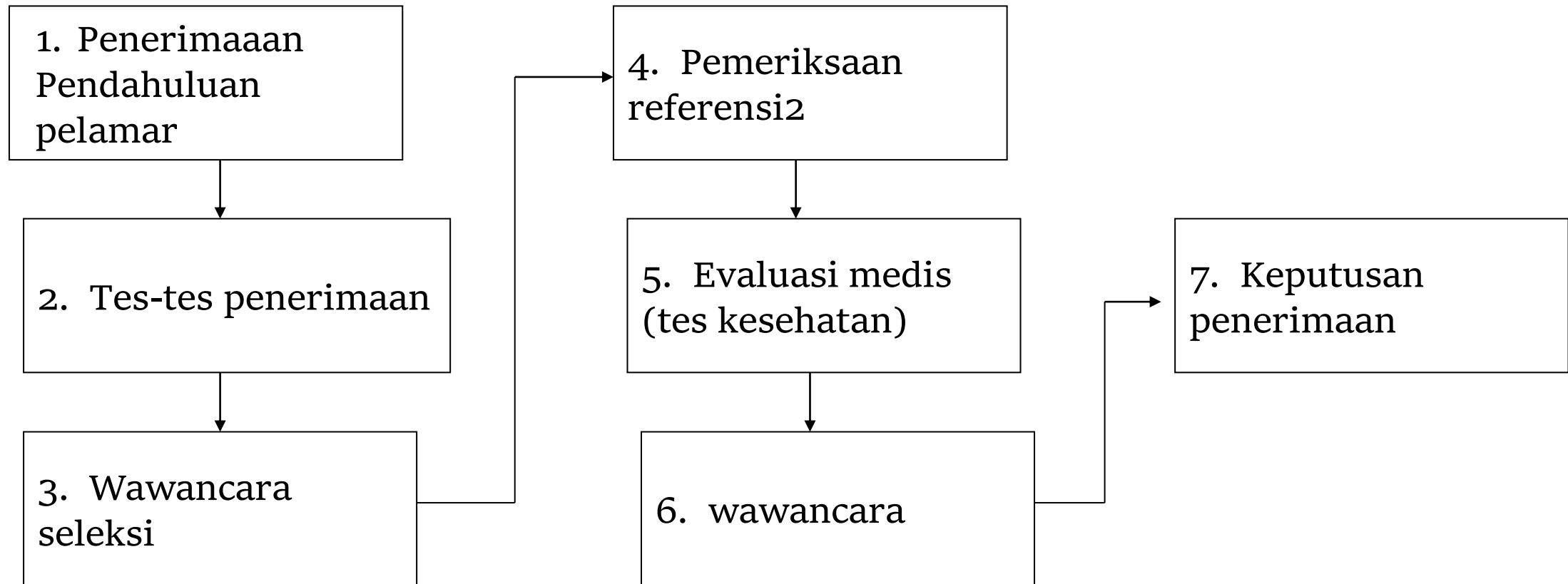
1. Umur
2. Keahlian
3. Kesehatan fisik
4. Pendidikan
5. Jenis kelamin
6. Tampang
7. Bakat
8. Temperamen

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



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.

Kendala-kendala Seleksi

- ◎ Tolok ukur
Kendalanya adalah kesulitan untuk menentukan standar tolok 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.

Penempatan Pegawai



Definisi Penempatan Pegawai

B. Siswanto S
(2003 : 138)

Penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya

Marihot T. E. H
(2005 : 156)

Penempatan merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/ jabatan baru atau jabatan yang berbeda

Mathis&Jackson
(2006:262)

Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan






Definisi Penempatan Pegawai

Berdasarkan definisi yang yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa “penempatan pegawai adalah kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menentukan posisisi atau jabatan seseorang”





Bentuk-bentuk Penempatan Pegawai


2 Bentuk :

**Penempatan
Pegawai Lama**

1. Promosi
2. Transfer
3. Demosi
4. PHK

**Penempatan
Pegawai
Baru**





Prinsip Penempatan Pegawai

Kemanusiaan

Demokrasi

Efisiensi &
produktifitas kerja

**Menurut
Musenif**

Kesatuan arah

Kesatuan tujuan

kesatuan komando

The right man on the right place

Equal pay for equal work





Faktor-faktor yang Dipertimbangkan





Faktor-Faktor yang Mempengaruhi

Faktor-Faktor
Yang
Mempengaruhi

Pertumbuhan organisasi/ perusahaan

Adanya reorganisasi

Adanya kecenderungan ekonomi umum

Adanya promosi jabatan





Tantangan


Kemampuan Manajerial

Kemampuan Teknis

Kemampuan Teknologis

Tantangan dalam
Penempatan
Pegawai
Siagian
(1987 : 134)





Prosedur Penempatan Pegawai

1

Harus ada wewenang untuk menempatkan personalia yang datang dari daftar personalia yang di kembangkan melalui analisis tenaga kerja.

2

Harus mempunyai standar yang digunakan untuk membandingkan calon pekerjaan

3

Harus mempunyai pelamar pekerjaan yang akan diseleksi untuk ditempatkan





THANK YOU