PENGENALAN TEKNIK PEREKRUTAN DALAM SELEKSI KERJA BAGI SISWA/I SMK MUTIARA BANGSA TIGA

Oey Hannes Widjaya

Jurusan Manajemen, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email:hannesw@fe.untar.ac.id

ABSTRACT

Recruitment is a process of finding and attracting applicants who have the expertise to occupy certain positions within an organization. This process is to collect the best candidates as much as possible to choose the best of the best. One of the recruitment methods that is carried out is interviews. Interviews aim to obtain an overview and information about candidates directly through face-to-face talks. Through interviews we are expected to get to know the candidate closer and deeper. Through our PKM from FEB Tarumanagara University, we provide counseling for students of SMK Mutiara Bangsa III which later these students will immediately go to work in the field in public or private company organizations. The problems faced are sometimes these SMK graduates fail at the time of the recruitment process. Here we provide several techniques and strategies to qualify for job recruitment. PKM with the title "Introduction to Recruitment Techniques in Job Selection", generally runs smoothly and orderly. The students were enthusiastic in listening to the explanation of the material given. The enthusiasm of the students continued when asking questions about the demonstration. This PKM is considered effective because the level of student interest is quite high in this material.

***Keywords**: Recruitment, Job Selection*

ABSTRAK

Rekrutmen adalah sebuah proses menemukan dan manarik pelamar yang memiliki keahlian untuk menduduki posisi tertentu di dalam suatu organisasi. Proses ini untuk mengumpulkan para kandidat terbaik sebanyak-banyaknya untuk dipilih yang paling baik dari yang terbaik. Salah satu metode rekrutmen yang dijakankan adalah wawancara, Wawancara bertujuan untuk memperoleh gambaran dan informasi mengenai kandidat secara langsung lewat pembicaraab tatap muka. Melalui wawancara kita diharapkan mengetaui kandidat secara lebih dekat dan lebih dalam. Melalui PKM kami dari FEB Universitas Tarumanagara, memberikan penyuluhan bagi siswa/I SMK Mutara Bangsa III yang nanatinya para siswa/i ini akan langsung terjun kerja ke lapangan dalam organisasi perusahaan negeri atau swasta. Permasalahan yang dihadapi kadang para lulusan SMK ini gagal pada waktu melakukan proses perekrutan. Disini kami memberikan beberapa teknik dan strategi untuk dapat lolos dalam perekrutan kerja. PKM dengan judul :Pengenalan Teknik Perekrutan Dalam Seleksi Kerja", secara umum berjalan dengan lamcar dan tertib. Para siswa/i antusias dalam menyimak penjelasan matri yang diberikan. Antusime siswa/I pun berlanjut saat Tanya jawab seputar peragaan. PKM ini dinilai berjalan efektif karena tingkat ketertarikan siswa/i cukup tinggi terhadap materi ini.

Kata kunci: Perekrutan, Seleksi Kerja

1. PENDAHULUAN

Penarikan tenaga kerja merupakah proses pencarian calon karyawan untuk dipekerjakan pada posisi yang ditentukan. Penarikan tenaga kerja diperoleh dari pasar tenaga kerja yang terdiri dari tiga kelompok mengecil seperti piramida terbalik, mulai dari yang terbesar yaitu populasi, angkatan kerja, angkatan kerja yang memenuhi syarat sebagai pelamar, dan pelamar yang diterima sebagai calon karyawan. (Bangun, 2012)

Jika penarikan tenaga kerja membuka peluang bagi kandidat untuk mengirimkan lamaran di posisi lowong, proses seleksi lebih mengarah pada kondisi untuk memilih orang yang tepat dengan melalui tahap-tahap penyaringan.Tahap ini penting karena berkenaan dengan mencari orang berkualifikasi dan kompeten tidaklah mudah. Alasannya adalah pada proses pemilihan karyawan, perusahaan akan menentukan kualitas karyawan baru yang dapat berdampak baik pada operasional harian maupun kesuksesan jangka panjang perusahaan. Memilih karyawan yang salah dapat membuat profil SDM perusahaan kurang produktif, menurunkan kualitas ,menurunkan kepuasan pelanggan, dan menghabiskan lebih banyak uang pada proses rektrutmen

,seleksi sampai penempatan. Peran seleksi dalam Manajemen SDM (MSDM) harus memahami pentingnya pemilihan karyawan. Perusahaan harus terlebih dahulu mengetahui dimana seleksi berada pada proses MSDM dan mengisi peran melalui lowongan terbuka, perusahaan akan memulai proses perekrutan pekerja melalui *posting* kerja ,dari mulut ke mulut,internet ,bursa kerja ,dan sarana lainnya (Hanggraeni, 2012)

Sesuai pernyataan Dessler (2018) yang menyampaikan bahwa melalui seleksi dilakukan aktivitas memilih dan menentukan kandidat pelamar yang akan diterima/sebaliknya.Seleksi dilakukan sesuai persyaratan tertentu,yang sudah dipersiapkan perusahaan.Tujuan proses seleksi adalah untuk memberikan kondisi bagi perusahaan mempunyai karyawan yang tepat atas suatu jabatan,memastikan keuntungan dalam melakukan pengelolaan dan investasi SDM,melakukan evaluasi dan menempatkan seseorang sesuai bakat-minat-kemampuan,menerapkan keadilan dalam proses penerimaan kandidat dan menghindarkan diskriminasi ,memperkecil kejadian masa depan atas kesalahan kinerja karyawan yang seharusnya tidak diterima

Setelah perusahaan mengidentifikasi beberapa kandidat yang memungkinkan, perusahaan akan memulai proses seleksi di mana menentukan kandidat mana yang memenuhi kebutuhan perusahaan dan memiliki keterampilan dan pengalaman untuk melakukan pekerjaan dengan baik.Proses ini dapat melibatkan wawancara, tes tertulis, penilaian keterampilan langsung,pemeriksaan medis, dan pemeriksaan referensi. Proses seleksi dapat dilakukan dengan mempertimbangkan kuantitas karyawan yang diperlukan perusahaan mengacu pada perencanaan SDM, kualifikasi karyawan yang diharapkan sesuai dengan spesifikasi pekerjaan,kualifikasi pekerjaan , kualifikasi individu kandidat (keahlian, kemampuan, pengalaman, usia, Pendidikan, kondisi fisik, karakter, bakat dan keterampilan , kejujuran, kerja sama , dan masih banyak lagi). Sehingga dana untuk seleksi juga harus dipersiapkan dalam anggaran SDM (Noe, 2010).

SELEKSI ADMINISTRASI
SELEKSI POTENSI AKADEMIK
SELEKSI USER
SELEKSI KESEHATAN
PENYELESAIAN ADMINISTRASI

Gambar I.Tahapan Seleksi

Gambar 1 di atas menunjukkan beberapa tahap seleksi. Namun, harus dipahami bahwa tiap perusahaan dapat mempunyai tahap seleksi yang berbeda – beda. Tahap seleksi administrasi, yaitu Ketika semua berkas pelamar terkumpul pada departemen HRD. Perusahaan melakukan pemilahan siapa kandidat yang sesuai spesifikasi dan kriteria untuk masuk ke tahap berikutnya. Kemudian masuk pada psikologi tes dimana pelaksanaan tergantung pada jenis pekerjaan yang ditawarkan dan penyediaan pekerjaan. Tes ini memberi input tentang karakter pelamar. Dengan demikian, perusahaan dapat melihat kesesuaian dengan visi organisasi. Tahap berikutnya adalah melihat keterampilan kerja dari pelamar apakah skill, knowledge, dan ability sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang ditawarkan. Selanjutnya, tahap wawancara dengan kepala unit kerja. Pada tahapan ini kepala unit kerja dapat melihat kesesuaian kandidat pelamar dengan gaya kerja dalam kelompoknya. Tahapan terakhir adalah tes Kesehatan sebagai prasyarat pekerjaan tertentu atas kriteria Kesehatan jasmani. Kemudian jika semua tahapan sudah dilalui dan kandidat dirasa sesuai, HRD akan melakukan wawancara untuk memastikan kesediaan pelamar dalam kondisi ketenagakerjaan yang ditawarkan melalui perjanjian kerja Bersama. Perjanjian tersebut bersifat kontrak yang mengikat atas hak dan kewajiban pemberi kerja dan karyawan.

Beberapa perusahaan ada yang mengabaikan semua tahap awal dan langsung mewawancarai kandidat. Wawancara seleksi dapat didefinisikan sebagai percakapan yang dilakukan secara mendalam dan formal sebagai upaya menerima atau menolak pelamar. Biasanya orang yang mewawancarai ingin mengetahui apakah kandidat dapat melaksanakan pekerjaan dan bagaimana

kemampuan dalam menjalankan pekerjaan apabila dibandingkan kandidat pelamar lainnya. Menurut Kahn (2017) meskipun metode wawancara sangat fleksibel untuk dilakukan bagi posisi kandidat manajerial atau staf, dengan keterampilan tinggi atau rendah, tetapi metode wawancara saja tidak cukup untuk mencerminkan keseluruhan potensi kandidat untuk melihat dari sisi kebutuhan organisasi. Terlebih keterampilan wawancara merupakan suatu permasalahan sendiri yang harus dimiliki oleh kepala unit kerja ataupun tim HRD.

Dalam prinsip seleksi menurut Kahn (2017), perusahaan harus mempertimbangkan beberapa hal, seperti: "Jumlah karyawan di suatu departemen jangan melebihi kebutuhan, karena organisasi akan mengalami kerugian, karena biaya pemeliharaan departemen tersebut dan karyawannya meningkat dibandingkan dengan pendapatannya. Pada sisi lain, jika posisi kunci dibiarkan kosong, itu juga menyebabkan kerugian karena secara langsung mengakibatkan berkurangnya pendapatan perusahaan dan tugas-tugas penting dibiarkan tidak terselesaikan. Pergeseran dari konsep tradisional rekrutmen dan seleksi yang memperlakukan semua lowongan kerja secara setara kepada yang memprioritaskan setiap lowongan. Keseimbangan yang sempurma antara karyawan dan pekerjaan perlu dipertahankan di semua organisasi. Selain itu, organisasi perlu memastikan bahwa hanya orang yang paling sesuai dengan kompeten yang harus dipilih untuk pekerjaan tersebut".

Berdasarkan uraian pendahuluan diatas, penting bagi para siswa/i SMK Mutiara Bangsa III untuk mengetahui seluk beluk tahapan di dalam pelaksanaan seleksi karyawan mulai dari proses perekrutan awal sampai pada tahap orietasi kerja. Hal ini dapat dijadikan sebagai pengetahuai untuk mengambil keputusan dalam menghadapi seleksi kerja. Di saat pandemi seperti sekarang banyak perusahaan yang melakukan perekrutan secara online. Perekrutan ini dinilai lebih efektif untuk menguragi penyebaran dan dapat pula menekan biaya. Akan tetapi perekrutan secara online bukan tanpa hambatan. Hambata yang sering timbul adalah adanya kekurangan sarana dan prasarana penunjang dalam melakukan perekrutan yang berhubungan dengan teknologi.

2. METODE PELAKSANAAN PKM

Pelaksanan yang dilakukan dalam kegiatan PKM ini adalah pertama dengan melakukan survei secara online melalui zoom melalau kepala sekolah SMK Mutiara Bangsa III untuk membicarakan teknik pelaksanaan dan tanggal pelaksanaan serta memnerikan informasi apa yang akan dilakukan serta penyusunan bahan dan materi yang akan digunakan dalam kegiatan meliputi juga gambar powerpoint dan handout. Kedua pelaksanaan kegiatannya berupa memberikan penjelasan materi berupa teori terlebih dahulu. Ketiga pelaksanaan dilakukan pada tanggal 11 November 2021dan peserta dalam kegiatan ini adalaj siswa/i SMK Mutiara Bangsa III kelas 11 yang berjumlah 50 orang.

Pelaksanaan PKM ini menggunakan metode pembelajaran langsung berupa penjelasan singkat tentang konsep materi, melakukan pola peraga dan diskusi dengan para siswa/i serta guru pendamping untuk membuka wawasan cakrawala berpikir.

Gambar 1. Pelaksanaan Kegiatan PKM

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Bangun (2012) "penarikan tenaga kerja merupakan tindak lanjut dari perencanaan sumber daya manusia untuk mengisis kekosongan jabatan sesuai dengan jumlah dan mutu tenaga kerja yang dibutuhkan. Penarikan tenaga kerja bersumber dari dalam dan luar perusahaan. Penarikan tenaga kerja dalam luar perusahaan dapat pula dilakukan bila jumlah yang dibutuhkan banyak atau jenis dan kualitas tenaga kerja di dalam perusahaan tidak ada yang sesuai kebutuhan. Metode penarikan dari luar perusahaan adalah karyawan datang sediri, rekomendasi dari karyawan dalam perusahaan, iklan di media massa, serikat pekerja, lembaga pemerintah, lembaga pendidikan, perusahaan lain, internet dan *open house*.

Tidak ada suatu metode penarikan yang sempurnah dapat dilakukan untuk memberikan hasil yang terbaik. Setiap metode penarikan memiliki kelemahan dan kelebihan, oleh karena itu perlu dilakukan evaluasi untuk penerapan metode yang digunakan pada periode tertentu. Beberapa faktor perlu diperhatikan dalam menentukan pilihan atas metode penarikan tenaga kerja, antara lain biaya dan manfaat atas penarikan tenaga kerja, waktu yang tersediah serta segi kuantitas dan kualitas dari tenaga kerja. Selain itu diharapkan hasil proses seleksi dengan tahapan di atas memperoleh kandidat yang tepat, karena tiap seleksi dapat memberi dampak berikut.

1. Seleksi mempengaruhi operasi harian. Pentingnya pemilihan karyawan dapat dilihat dari bagaimana pilihan yang diambil akan berdampak besar pada operasional sehari – hari dalam hal produktivitas dan kualitas kerja. Jika perusahaan memilih karyawan hanya berdasarkan kredensial dan keterampilan mereka diresume, dan tidak akan mendapatkan gambaran yang baik tentang bagaimana mereka sebenarnya bekerja, maka perusahaan mengambil resiko meperkerjakan seorang yang mungkin kurang tepat untuk tim kerja yang sudah ada. Artinya, peforma karyawan baru nanti dapat berkurang dan membuat karyawan lain mengambil beban kerja. Lebih buruk lagi, jika para karyawan baru tidak fokus untuk melakukan pekerjaan berkualitas. Hal ini akan menghabiskan biaya proses rekrutmen-seleksi dan kehilangan waktu produktivitas untuk mengulang pekerjaan. Dengan memilih pekerja secara efektif, perusahaan dapat membantu menghindari reputasi perusahaan yang kurang baik karena harus berdampak pada turnover yang dapat diakibatkan oleh masalah ini (Macey dan Schneider, 2014).
2. Seleksi berdampak sukses jangka panjang. Artinya, karyawan yang baru tidak hanya menentukan bagaimana perusahaan akan melakukan operasional setiap hari, tetapi juga apakah perusahaan akan kompetitif dalam jangka panjang. Memilih karyawan yang dapat dengan mudah melakukan pekerjaan yang dibutuhkan saat ini dapat membatasi perusahaan jika perlu melakukan perubahan pada tugas pekerjaan sebagai respon terhadap inovasi di industri sejenis. SDM baru yang dipilih harus dapat beradaptasi sehingga mereka dapat mengambil peran baru dan mempelajari teknologi baru.perlu. Jika tidak, perusahaan tidak dapat bersaing dengan pesaing dan akibatnya berdampak buruk pada keuntungan dan reputasinya.
3. Seleksi Efektif Menghemat Uang Anda. Terlepas dari posisi mana yang perlu diisi, mempekerjakan karyawan baru dapat menghabiskan biaya dalam jutaan rupiah bagi perusahaan apabila mempertimbangkan biaya untuk perekrutan, relokasi karyawan, bonus tujukan, biaya biro iklan, dan biaya perjalanan. Jika perusahaan terburu-buru dalam proses seleksi, menghindari memanfaatkan pengujian keterampilan dan pemeriksaan referensi, berisiko mempekerjakan seseorang yang tidak cocok untuk pekerjaan itu dan harus memulai kembali proses perekrutan dan seleksi yang mahal. Sementara itu, karyawan baru yang tidak layak dapat menghabiskan lebih banyak uang dalam hal layanan pelanggan, kualitas, dan produktivitas yang buruk. Oleh karena itu, meneliti kebutuhan pekerjaan secara menyeluruh, mewawancarai kandidat dengan cermat, dan memahami pentingnya tes seleksi sangat penting dan membantu membuat pilihan perekrutan yang tepat.

Hasil akhir seleksi adalah kandidat yang diterima sebagai karyawan baru perlu diperhatikan dengan baik. Maka perlu suatu proses umpan baik kinerja termasuk informasi atas keputusan karyawan, bagaimana proses turnover, dan apakah ada absensi yang tinggi, sikap supervisor langsung. Kemudian dapat dilihat juga melalui bagaimana karyawan tersebut dapat beradaptasi dengan tim pada unit kerja, bagaimana sikapnya atas pekerjaan, bagaimana sikapnya atas karier di perusahaan. Jika hasil dari umpan balik semakin positif, hal ini menunjukkan tingkat efektivitas dalam proses seleksi.

4. KESIMPULAN

Pelaksanaan PKM yang dilakukan dengan judul "Pengenalan Teknik Perekrutan Dalam Seleksi Kerja Bagi Siswa/I SMK Mutiara Bangsa III" secara keseluruhan berjalan dengan lancar dan tertib. Para peserta sangat antusias dalam menyimak penjelasan tentang teori dan contoh yang diberikan. Para siswa/I cukup antusias untuk dan tertarik terhadap pembelajaran sumner daya manusia. Permasalahn yang timbul adalah adanya keterbatasan dengan mempergunakan tata muka secara online, jadi banyak beberapa contoh permainan yang tidak bisa dilakuakn secara langsung karaena adanya keterbatasan sarana dan prasarana yang mendukung teknologi. Hal ini mungkin akan sedikit mempersulit siswa/i dalam memahami konsep sehingga tidak jarang para siswa/i memahami di luar konsep yang sebetulnya, maka dari itu diharapkan para siswa/i bisa lebih kreatif dan inovatif dalam memahaminya.

Dengan dilaksanakannya PKM ini diharapkan para siswa/i SMK Mutara Bangsa III dapat lebih memehami tentang jalannya proses perekrutan secara lebih mendalam. Walaupun di masa sulit pandemi seperti sekarang ini dimana perusahaan dituntut untuk dapat menyesuaikan situasi dan kondisi yang ada dalam melakukan proses seleksi. Kemudian tantangan dari siswa/i diharapkan bisa memberikan semangat serta motivasi positif dalam mempersiapkan proses perekrutan yang mungkin dalam waktu dekat akan melamar pekerjaan di perusahaan dalam program magang.

Ucapan Terima Kasih

Puji syukur kami panjatakan kepada Tuhan Yang Maha Esa, sehingga saya dapat menyelesaikan kegiatan pengabdian masyaratkat ini dengan baik. Terimakasih juga saya ucapkan kepada Rektor Universitas Tarumanagara, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara, Ketua Program Studi Manajemen S-1 Universitas Tarumanagar, Lembaga Penelitian dan PKM Universitas Tarumanagara, Bapak Kepala Sekolah SMK Mutiara Bangsa III, Tim pelaksana gabungan PKM semester ganjil 2021-2022 serta semua pihak yang telah berkontibusi dengan memberikan masukan sehingga laporan akhir ini dapat saya selesaikan. Saya menyadari PKM ini jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan, oleh karena itu saya mohon saran dan kritikan untuk pemgembangan lebih lanjut. Dengan segala kerendahan hati saya juga berharap semoga PKM ini dapat memberikan manfaat dan sumbangan berupa pemikiran bagi masyarakat, akademisi maupun praktisi.

REFERENSI

Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Erlangga. Jakarta.

Dessler, G. (2018). Fundamental Human Resources Management. Person

Hanggraeani, Dewi. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit FE Universitas Indonesia, Jakarta.

Kahn, W.A. (2017). *Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. Academy of Management Journal*, 33(4),692-724.

Macey, W.H. & Schneider, B. (2014). *The Meaning of Employee Engagement. Industrial and Organizational Psychology*, 1(1):3-30

Noe, Raymond A. (2010). *Human Resources Management*. Irwin: McGraw-Hill.

(halaman kosong)