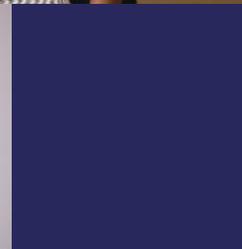




SELECTION

NAMA KELOMPOK:
HENDRA, IRVANSYAH,
SCHATO



Welcome to the company!



R|R

Pengertian Seleksi Karyawan

Proses seleksi karyawan di dalam perusahaan merupakan cara pemilihan orang yang tepat untuk menduduki posisi atau jabatan. Proses pemilihan beberapa orang dari banyak orang dengan kualifikasi yang telah ditentukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Pengertian Selection

Menurut para ahli

Samsudin (2006: 92)

Sebuah proses yang dilakukan untuk mendapatkan individu atau karyawan yang sesuai dengan persyaratan serta memiliki kualifikasi yang sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang tersedia.

Sunyoto (2012: 108)

Proses pemilihan dari sekelompok pelamar, orang atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia yang didasarkan pada kondisi yang ada saat ini yang dibutuhkan perusahaan.

Nawawi (2005: 170)

Proses menetapkan keputusan untuk menerima atau tidak setelah mempertimbangkan pelamar untuk suatu pekerjaan tertentu.

Hasibuan (2011: 177)

Kegiatan pemilihan atau penentuan pelamar yang diterima atau tidak untuk menjadi karyawan di dalam perusahaan tersebut.

Tujuan Seleksi

Tujuan utama dilakukannya seleksi adalah untuk memilih dan mendapatkan karyawan atau tenaga kerja yang sesuai dengan keinginan perusahaan.

Proses seleksi ini merupakan proses yang terjadi dari dua arah dimana perusahaan menawarkan pekerjaan dengan kompensasi yang layak, antara lain:

- Untuk mendapatkan karyawan yang disiplin
- Mendapatkan karyawan yang mau untuk bekerja keras.
- Memperoleh karyawan yang dapat bertanggung jawab dalam bekerja.
- Mendapatkan karyawan yang cerdas
- Memperoleh karyawan yang inovatif

Langkah-Langkah

Proses Seleksi

1. Proses penyeleksian surat lamaran
2. Mengisi blangko lamaran
3. Memeriksa referensi pelamar
4. Wawancara pendahuluan
5. Tes penerimaan
6. Tes psikologi
7. Tes Kesehatan
8. Wawancara akhir
9. Keputusan

Metode Seleksi Non Ilmiah

Metode non ilmiah adalah seleksi yang dilakukan dimana dasar pemilihannya tidak didasarkan kepada kriteria atau standar ataupun spesifikasi jabatan, tetapi hanya berdasarkan kepada perkiraan pengalaman. Metode ini merupakan metode seleksi yang berdasarkan tradisi lama atau metode lama, itu mempunyai kelemahan besar yaitu tidak mempunyai pegangan yang pasti akan tepat tidaknya seorang karyawan untuk memanggku suatu jabatan.

Metode Seleksi Ilmiah

Metode ilmiah adalah seleksi yang dalam pelaksanaannya berdasarkan kepada spesifikasi jabatan dan kebutuhan nyata yang akan diisi serta pedoman kepada kriteria dan standar tertentu. Seleksi metode ini merupakan pengembangan seleksi non-ilmiah. Dalam metode Ilmiah berdasarkan ilmu pengetahuan diadakan test kepada calon karyawan yang mana nilai dan hasil test tersebut sangat berpengaruh terhadap pengambilan keputusan apakah karyawan tersebut diterima atau ditolak.



BAHAN PERTIMBANGAN METODE NON ILMIAH:

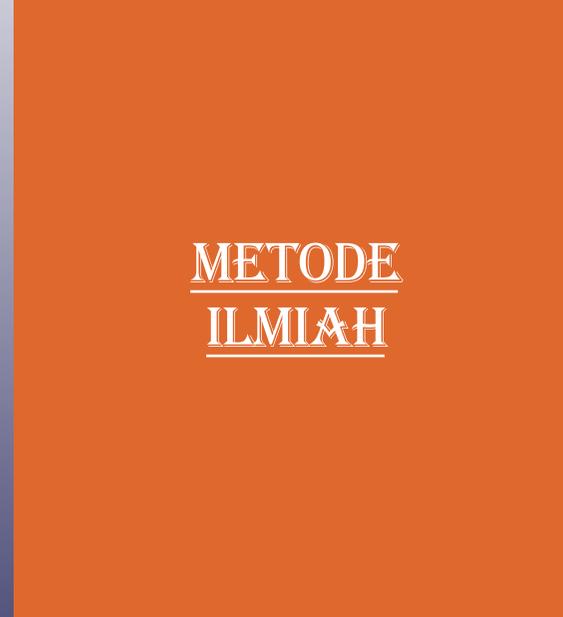
- 1.SURAT LAMARAN BERMATERAI ATAU TIDAK.
- 2.IJAZAH SEKOLAH DAN DAFTAR NILAI
- 3.SURAT KETERANGAN PEKERJAAN DAN PENGALAMAN.
- 4.REFERENSI ATAU REKOMENDASI DARI PIHAK YANG DAPAT DIPERCAYA.
- 5.MENGADAKAN WAWANCARA LANGSUNG DENGAN PELAMAR YANG BERSANGKUTAN.

BAHAN PERTIMBANGAN METODE ILMIAH:

- 1.SELEKSI SURAT LAMARAN YANG MASUK.
- 2.PENGISIAN FORMULIR LAMARAN.
- 3.PEMERIKSAAN REFERENSI.
- 4.WAWANCARA PENDAHULUAN.
- 5.TEST-TEST PEMERIKSAAN
- 6.TEST PSIKOLOGI.
- 7.PERSETUJUAN ATASAN LANGSUNG.
- 8.MEMUTUSKAN DITERIMA ATAU DITOLAK.



METODE NON ILMIAH



METODE ILMIAH



Academic test
(knowledge test)
proses menguji
kecakapan
yang dimiliki
pelamar sesuai
dengan
kebutuhan
jabatan yang
akan diisengi.



Prosedur
dalam tes
penerimaan



Physical test
(Medical test)

suatu proses
Untuk
Menguji
kemampuan
fisik
pelamar.



Psychological
test

proses menguji
tentang
kecerdasan,
bakat, prestasi,
minat, dan
kepribadian dari
pelamar.

KENDALA DALAM SELEKSI

Tolak ukur

kesulitan untuk menentukan standar yang akan dipakai mengukur kualifikasi-kualifikasi seleksi secara objektif. Misalnya; kejujuran, kesetiaan dan prakarsa dari pelamar mengalami kesulitan. Bobot nilai yang diberikan didasarkan pada pertimbangan yang subjektif.

Penyeleksi

kesulitan mendapat penyeleksi yang tepat, jujur dan objektif penilainnya. Penyeleksi sering menawarkan nilai atas pertimbangan peranannya, bukan atas fisis pikirannya, bahkan efek dari imbas "halo" sulit dihindarkan.

Pelamar

kesulitan untuk mendapat tanggapan yang jujur dari pelamar. Mereka selalu berusaha menawarkan tanggapan mengenai hal-hal yang baik-baik saja wacana dirinya, sedangkan yang negatif disembunyikan.

Faktor dalam Proses Seleksi

R|R

Kondisi penawaran tenaga kerja

Semakin besar jumlah pelamar yang memenuhi syarat (qualified), maka akan semakin gampang bagi organisasi untuk memperoleh karyawan yang berkualitas dan sebaliknya, antara lain:

- a. Imbalan/upah yang ditawarkan rendah.
- b. Pekerjaan menuntut spesialisasi yang tinggi.
- c. Persyaratan yang harus dipenuhi berat.
- d. Mutu pelamar rendah.

Faktor eksternal organisasi

1. Faktor etika
2. Ketersediaan dana dan fasilitas
3. Faktor kesamaan kesempatan

Perangkat organisasi

1. Analisis jabatan
2. Perencanaan SDM
3. Pengadaan tenaga kerja atau rekrutmen

Non-Discrimination Policy

The protection of employees against discrimination

Any distinction, exclusion, or priority on the basis of race, color, sex, religion, political beliefs, nationality or social origin which results in negating or reducing equality of opportunity or treatment in employment or position. And the other priority which results in eliminating or reducing equality of opportunity or treatment in work or position as determined by the member concerned.



Employee Benefits



Allowance

benefits are a huge advantage for employees in the health sector, even for retirees as well.



Retirement

retirement discusses the benefits of employees getting pension funds after the employee has retired.



Education

in education, employees can discover their own potential. how they get meaningful life lessons, which not everyone can get.



İ ΠΑΕΙ ΠΕ
†ÀΠ ΑΕΙ Û†¾



*Got
questions?*