



Rekrutmen Berbasis Kompetensi Terhadap Keahlian Karyawan

Bunga Desining Ramadhanti

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Email: Bungades30@gmail.com

Received: 2021-07-24; Accepted: 2021-08-29; Published: 2021-08-31

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kompetensi karyawan berkualitas yang dapat membantu kemajuan perusahaan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif melalui pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data penelitian ini yakni melalui wawancara yang dilakukan terhadap karyawan-karyawan baru di PT. DR yang berjumlah 20 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif. Hasil penelitian ini adalah untuk menyeleksi karyawan suatu perusahaan dilakukan tes psikologi, tes pengetahuan dan tes kemampuan.

Kata Kunci: *Kompetensi; Keahlian.*

Abstract

The purpose of this study is to determine the competence of quality employees who can help the company's progress. This study uses a qualitative research type through a descriptive approach. The data collection technique of this research is through interviews conducted with new employees at PT. DR totaling 20 people. The data analysis technique used is descriptive analysis technique. The results of this study are to select employees of a company psychological tests, knowledge tests and ability tests are carried out.

Keywords: *Competence; Skill.*

PENDAHULUAN

Proses dalam menyeleksi karyawan pada suatu perusahaan tentu didasarkan pada spesifikasi kebutuhan organisasi. Proses ini sangat bervariasi untuk setiap organisasi. Perusahaan masing-masing menerapkan kebutuhan yang berbeda dalam perlakuan seleksi (De Feo, 2017).

Seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. Langkah-langkah ini mencakup kebutuhan-kebutuhan kerja pelamar dan organisasi. Dalam banyak departemen personalia, rekrutmen dan seleksi digabungkan dan disebut *employment function* (Gatewood, Feild, & Barrick, 2015).

Pergeseran peran dalam fungsi SDM telah terjadi dalam beberapa dasawarsa terakhir, seiring dengan berubahnya visi dan misi organisasi. Organisasi harus dapat mengelola dengan baik personil yang dimiliki, karena kemampuan organisasi untuk bersaing akan ditentukan oleh SDM yang dimilikinya (Maheshwari & Vohra, 2015).

Pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki karyawan merupakan aset utama organisasi yang menjadikan sebuah organisasi lebih unggul dibandingkan pesaing, dengan kata lain dasar yang nyata dari keberhasilan suatu perusahaan tidak lagi ditentukan oleh proses produksi yang besar atau jenis produk yang beraneka ragam, melainkan pada kualitas orang-orang yang berada di belakang layar perusahaan tersebut (Ganguly, Talukdar, & Chatterjee, 2019).

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan (A) di PT. DR ditemukan bahwa si A yang saat ini bekerja di PT tersebut hanya lulusan SMA tetapi menjadi bagian dari tim PT. DR yang menjadi tenaga administrasi keuangan. Hal ini diketahui oleh peneliti selaku saudara ketika saling bertukar pendapat.

Menurut kepala PT. DR seharusnya kualifikasi menjadi tenaga administrasi keuangan adalah minimal D3 Akuntansi dan memiliki pengalaman di bidangnya. Tetapi karyawan A memiliki kemampuan excel mahir, komunikasi yang baik, etika, dan adanya kepercayaan karena lama mengenal membuat atasan memberikan kepercayaan dan memilih si A tersebut menjadi salah satu karyawan di PT. DR mengesampingkan prestasi-prestasi dan pengalaman bekerja sebelumnya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kompetensi karyawan berkualitas yang dapat membantu kemajuan PT. DR. Setelah proses kegiatan rekrutmen untuk memperoleh para calon karyawan yang berkualitas, maka akan dihasilkan sejumlah pelamar yang disaring melalui proses seleksi.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif melalui pendekatan deskriptif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. DR dan Sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan baru di PT. DR yang berjumlah 20 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui wawancara yang dilakukan terhadap karyawan-karyawan baru di PT. DR yang berjumlah 20 orang. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kompetensi merupakan suatu hal yang berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan individu untuk mencapai hasil yang diharapkan (Clokie & Fourie, 2016). Berdasarkan definisi ini, maka beberapa hal penting yang terkait dengan kompetensi diantaranya adalah pengetahuan, sikap, pemahaman, nilai, bakat atau kemampuan, dan minat.

Dessler memaparkan bahwa langkah pertama yang perlu dilakukan departemen SDM dalam proses rekrutmen dan seleksi adalah perencanaan personalia (*personnel planning*) (Sunday, Olaniyi, & Mary, 2015). Proses rekrutmen dan seleksi dapat digambarkan sebagai serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk memilih kandidat terbaik bagi suatu pekerjaan.

Perusahaan atau instansi memiliki kebijaksanaannya masing-masing dalam mengembangkan perusahaannya. Jika seorang konselor perusahaan diminta untuk memberikan pendapat, maka konselor perlu mengidentifikasi para pelamar tersebut melalui portofolionya serta hasil tesnya. Kemudian sesuaikan dengan kebutuhan akan posisi yang dibutuhkan saat ini (Sharf, 2016). Berbagai bentuk perubahan yang terjadi dengan cepat menjadi salah satu faktor pendorong departemen SDM untuk terus melakukan usaha-usaha pada praktik-praktik inovatif SDM secara kontinyu. Akan tetapi tekanan yang dihadapi departemen SDM untuk melakukan efektivitas biaya dalam memberikan kontribusi secara nyata pada departemen SDM bagi kelangsungan bisnis masih menjadi polemik dan sulit diterapkan pada praktikpraktik sesungguhnya.

Salah satu bentuk inovasi yang ditawarkan para ahli SDM dalam pengelolaan SDM yang dimiliki sebagai aset perusahaan berbubungan dengan perolehan tenaga kerja yang paling tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi. Ketepatan dalam merekrut dan menyeleksi tenaga kerja suatu organisasi sangat menentukan keefektifan organisasi, baik ditinjau dari sisi

Availableat:<http://journal.bungabangsacirebon.ac.id/index.php/coution/article/view/>

50 | Rekrutmen Berbasis Kompetensi Terhadap Keahlian Karyawan

performa individu dan organisasi, profitabilitas yang dihasilkan dan tercapainya tujuan jangka panjang organisasi (Alansaari, Yusoff, & Ismail, 2019).

Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), kepegawaian (*staffing*), kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*) (Wheelen, Hunger, Hoffman, & Bamford, 2017). Perubahan yang terjadi dalam lingkungan eksternal maupun internal organisasi banyak menimbulkan pergeseran bagi organisasi dalam melangsungkan kegiatan-kegiatannya.

Demikian pula dengan proses seleksi dan rekrutmen yang dilakukan dalam memperoleh tenaga kerja yang paling sesuai dengan kebutuhan organisasi saat ini (Anwar & Abdullah, 2021). Pada awalnya, proses rekrutmen dan seleksi karyawan dilaksanakan mengikuti prosedur perolehan tenaga kerja secara umum dengan mencantumkan kualifikasi kandidat yang diperlukan. Akan tetapi dengan munculnya berbagai perubahan baik dari sisi organisasi, jenis pekerjaan, individu, masyarakat sosial, perundang-undangan, teknologi maupun jasa pemasaran, pada akhirnya berdampak pada bagaimana cara organisasi mengelola kegiatan-kegiatannya termasuk proses rekrutmen dan seleksi. Bagaimana metode rekrutmen dan seleksi diterapkan dalam beberapa tahun mendatang dapat dipelajari dari pola pergeseran perilaku individu maupun organisasi.

Perubahan proses rekrutmen dan seleksi karyawan di masa depan diprediksikan dapat terjadi melalui perubahan pengertian proses rekrutmen dan seleksi itu sendiri berubahnya metode rekrutmen dan seleksi, perubahan indikator yang diukur, berubahnya fokus penilaian dan isu kesetaman serta diversitas juga perlu dipertimbangkan. Walaupun kedua istilah tersebut memiliki pengertian yang dapat saling menggantikan, akan tetapi saat ini rekrutmen mengandung pengertian sebagai istilah yang digunakan untuk mengkomunikasikan informasi mengenai orang yang dibutuhkan untuk dapat bergabung dalam organisasi. Misalnya, rekrutmen dapat berarti mencakup segala sesuatu mulai dari advertising sampai dengan induksi. Sedangkan seleksi terfokus pada point yang menentukan mengenai keputusan yang diambil tentang siapa yang akan direkrut untuk menjadi bagian dari organisasi. Dengan demikian, seleksi berkaitan dengan instrumen dan metode yang digunakan untuk menilai para kandidat (Gatewood et al., 2015).

Menurut Campion dan Hudson pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dengan menggunakan kedua metode tersebut baik yang berorientasi masa

51 | Rekrutmen Berbasis Kompetensi Terhadap Keahlian Karyawan

lalu maupun berorientasi masa depan dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan validitas, tetapi pertanyaan-pertanyaan yang mengacu pada masa lalu dirasa lebih efisien dan efektif (Bell, 2017).

Proses rekrutmen meliputi beberapa poin penting (Van Esch, Black, & Ferolie, 2019), yaitu :

1. Penyusunan strategi untuk merekrut

Didalam penyusunan strategi ini, departemen sumber daya manusia bertanggung jawab didalam menentukan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan, bagaimana karyawan akan direkrut, di mana dan kapan.

2. Pencarian pelamar pekerjaan

Setelah rencana dan strategi perekrutan disusun, aktivitas perekrutan sesungguhnya bisa berlangsung, melalui sumber-sumber perekrutan yang ada. Banyak atau sedikitnya pelamar dipengaruhi oleh usaha dari pihak perekrut di dalam menginformasikan lowongan, salah satunya adanya ikatan kerjasama yang baik antara perusahaan dengan sumber-sumber perekrutan eksternal seperti sekolah, universitas.

3. Penyisihan pelamar yang tidak cocok

Setelah lamaran-lamaran diterima, haruslah disaring guna menyisihkan individu yang tidak memenuhi syarat berdasarkan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan. Di dalam proses ini memerlukan perhatian besar khususnya untuk membendung diskualifikasi karena alasan yang tidak tepat, sehingga di dalam proses ini dibutuhkan kecermatan dari pihak penyaring.

4. Pembuatan kumpulan pelamar

Kelompok pelamar terdiri atas individu-individu yang telah sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh perekrut dan merupakan kandidat yang layak untuk posisi yang dibutuhkan.

Sedangkan ada beberapa kualifikasi yang menjadi dasar bagi pelaksanaan seleksi diberbagai perusahaan (Briem & Wald, 2018) adalah sebagai berikut:

1. Keahlian
2. Kesehatan Fisik
3. Pendidikan
4. Kerja sama
5. Kejujuran
6. Inisiatif dan Kreatif
7. Kedisiplinan

52 | Rekrutmen Berbasis Kompetensi Terhadap Keahlian Karyawan

Handoko (Triwibawa, 2018) menyatakan terdapat bermacam-macam tes penerimaan. Setiap tipe tes mempunyai kegunaan yang terbatas dan mempunyai tujuan yang berbeda. Jenis-jenis tes tersebut yaitu :

1. Test Psikologis (*Psilological Test*) yaitu sebagai peralatan test yang mengukur atau menguji keperibadian atau temperamen, bakat, minat, kecerdasan dan keinginan berprestasi. Bentuk-bentuk test ini antara lain :
 - a. Test kecerdasan (*intelligent test*) yang menguji kemampuan mental pelamar dalam hal daya pikir secara menyeluruh dan logis.
 - b. Test kepribadian (*personality test*) yang hasilnya akan mencerminkan kesedian bekerja sama, sifat kepemimpinan dan unsur kepribadian lainnya.
 - c. Test bakat (*appitude test*) yang mengukur kemampuan potensial pelamar yang dapat dikembangkan.
 - d. Test minat (*interest test*) yaitu yang mengukur antusiasme pelamar terhadap jenis pekerjaan.
 - e. Test prestasi (*achievement test*) yaitu untuk mengukur kemampuan pelamar.
2. Tes Pengetahuan (*knowledge test*) yaitu bentuk tes yang menguji informasi atau pengetahuan yang dimiliki para pelamar. Pengetahuan yang diujikan harus sesuai dengan kebutuhan untuk melaksanakan pekerjaan.
3. *Perfomance test* yaitu bentuk tes untuk mengukur kemampuan para pelamar untuk melaksanakan beberapa pekerjaan yang akan dijabatnya.

KESIMPULAN

Perusahaan atau instansi memiliki kebijaksanaannya masing-masing dalam mengembangkan perusahaannya. Jika seorang konselor perusahaan diminta untuk memberikan pendapat, maka konselor perlu mengidentifikasi para pelamar tersebut melalui portofolionya serta hasil tesnya. Kemudian sesuaikan dengan kebutuhan akan posisi yang dibutuhkan saat ini. Salah satu faktor penting yang dapat dijadikan sebagai indikator utama dalam menentukan proses rekrutmen dan seleksi adalah kompetensi. Alasan digunakannya kompetensi sebagai dasar rekrutmen dan seleksi di masa depan adalah kompetensi dapat ditujukan bagi pemenuhan berbagai tujuan organisasi, seperti kompetensi dapat menawarkan suatu cara yang dapat mengikat dan mengintegrasikan elemen-elemen yang ada secara bersama-sama dari strategi sumber daya yang progresif.

53 | Rekrutmen Berbasis Kompetensi Terhadap Keahlian Karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Alansaari, O., Yusoff, R., & Ismail, F. (2019). The mediating effect of employee commitment on recruitment process towards organizational performance in UAE organizations. *Management Science Letters*, 9(1), 169–182.
- Anwar, G., & Abdullah, N. N. (2021). The impact of Human resource management practice on Organizational performance. *International Journal of Engineering, Business and Management (IJEEM)*, 5.
- Bell, W. (2017). *Foundations of futures studies: History, purposes, and knowledge*. Routledge.
- Briem, C. R., & Wald, A. (2018). Implementing third-party assurance in integrated reporting: Companies' motivation and auditors' role. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*.
- Clokie, T. L., & Fourie, E. (2016). Graduate employability and communication competence: Are undergraduates taught relevant skills? *Business and Professional Communication Quarterly*, 79(4), 442–463.
- De Feo, J. A. (2017). *Juran's quality handbook: The complete guide to performance excellence*. McGraw-Hill Education.
- Ganguly, A., Talukdar, A., & Chatterjee, D. (2019). Evaluating the role of social capital, tacit knowledge sharing, knowledge quality and reciprocity in determining innovation capability of an organization. *Journal of Knowledge Management*.
- Gatewood, R., Feild, H. S., & Barrick, M. (2015). *Human resource selection*. Cengage Learning.
- Maheshwari, S., & Vohra, V. (2015). Identifying critical HR practices impacting employee perception and commitment during organizational change. *Journal of Organizational Change Management*.
- Sharf, R. S. (2016). *Applying career development theory to counseling*. Cengage Learning.
- Sunday, A. O., Olaniyi, D. E., & Mary, F. O. (2015). The influence of recruitment and selection on organizational performance. *International Journal of Advanced Academic Research-Social Sciences and Education*, 1–63.
- Triwibawa, A. (2018). Pengaruh Seleksi dan Penempatan Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kementrian Perindustrian Balai Besar Pulp dan Kertas Bandung. *Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 1–8.
- Van Esch, P., Black, J. S., & Ferolie, J. (2019). Marketing AI recruitment: The next phase in job application and selection. *Computers in Human Behavior*, 90, 215–222.
- Wheelen, T. L., Hunger, J. D., Hoffman, A. N., & Bamford, C. E. (2017). *Strategic management and business policy* (Vol. 55). pearson Boston, MA.