

ANALISIS PROSES SELEKSI KINERJA PEGAWAI DALAM SUMBER DAYA MANUSIA

Deva Eriyani

Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Malang
Email: devaeriyani12@gmail.com

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui proses seleksi kinerja pegawai sumber daya manusia di organisasi atau lembaga. Proses seleksi kinerja pegawai memiliki peranan penting dalam meningkatkan kemampuan dan peningkatan individu untuk mencapai tujuan. Hakekatnya, setiap individu memiliki kemampuan dan peningkatan dalam proses seleksi. Metode penelitian yang dipilih adalah kualitatif, dengan melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi melalui rekaman narasumber. Metode penulis ini pandang tepat guna menggali informasi mendetail. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses seleksi kinerja pegawai manusia dapat memberikan peningkatan dan kemampuan dalam kinerja pegawai dan memenuhi kriteria yang baik.

Kata kunci: analisis, kinerja pegawai, proses seleksi

Proses seleksi merupakan suatu langkah kegiatan yang dilakukan untuk dapat memutuskan calon pegawai yang sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang ditetapkan (Pusparani, 2018). Pada saat ini pekerjaan yang dicari sangatlah sulit karena keterbatasan lapangan pekerjaan, bahkan calon pekerja persaingan semakin kuat untuk bisa mendapatkan pekerjaan yang diinginkan. Tujuan proses seleksi agar mendapatkan calon pekerja yang dapat merubah suatu perusahaan dan mendapatkan pekerja yang bermutu dalam pekerjaannya, dalam proses tersebut ada kriteria-kriteria yang telah ditentukan oleh suatu perusahaan yang akan dilakukan pada saat rekrutmen.

Seleksi adalah proses memilih pelamar dengan kriteria-kriteria posisi yang ditetapkan perusahaan (Atikawati, 2016). Dalam mencapai kualitas calon pegawai yang berkualitas, maka pada proses rekrutmen perusahaan harus baik dengan itu perusahaan dapat melakukan proses seleksi yang akan menetapkan calon pegawai sesuai dengan posisi yang tersedia. Untuk proses tersebut dapat dilakukan pada saat rekrutmen sampai dengan hasil seleksi penerimaan calon pegawai. Hasil yang ditetapkan oleh perusahaan itu biasanya sesuai dengan kriteria calon pegawai yang tepat.

Kinerja pegawai sangatlah penting karena untuk bisa melihat hasil kerja yang kualitas dan kuantitas yang dimiliki mereka. Setiap perusahaan memiliki perbedaan dalam menerapkan metode-metode, namun sangat penting dalam menetapkan kualifikasi agar dapat tercapainya standar perekrutan calon pegawai. Perencanaan kebutuhan pegawai haruslah sesuai dengan beban kerja pegawai yang akan didukung dengan rekrutmen, namun tepatnya juga dibutuhkan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuannya tersebut (Yullyanti, 2009).

METODE

Jenis penelitian ini menggunakan metode observasi kualitatif. Penelitian kualitatif yakni menunjukkan keadaan objek atau subjek yang diteliti dengan menggali informasi dari narasumber dengan sistem wawancara sesuai dengan kenyataannya yang menggunakan mekanisme observasi, wawancara dan dokumentasi. Sebelum turun langsung melakukan penelitian ke lapangan, peneliti harus membuat perencanaan penelitian yang digunakan sebagai strategi untuk menentukan dan mengatur tempat penelitian agar mendapatkan data dan kajian yang sesuai dengan karakteristik, variabel dan tujuan yang sudah ditentukan.

Penelitian kualitatif ditujukan untuk memahami lingkungan sosial dari sudut pandang orang yang berperan atau partisipan. Penelitian ini menggunakan teknik observasi. Teknik yang dimaksud yaitu dengan cara pengumpulan data dengan cara pengamatan, pencatatan, wawancara dan dokumentasi secara sistematis mengenai fenomena yang diteliti. Teknik analisis data yang dilakukan adalah dengan cara menganalisis seluruh data yang sudah diperoleh dari berbagai sumber. Setelah data ditelaah atau dianalisis, kemudian membuat ringkasan dari transkrip atau catatan lapangan. Ringkasan ini berguna bagi peneliti untuk menentukan data mana yang masih perlu dicari dan hipotesis apa yang perlu diuji. Setelah semua selesai, peneliti mulai memaparkan keseluruhan data, dan selanjutnya menyusun kesimpulan.

HASIL

Tahap proses seleksi diawali dengan wawancara kepada calon pegawai dengan itu pemimpin akan tau apakah calon pegawai tersebut jujur atau tidaknya tentang lamaran tersebut. Dalam proses seleksi ini mungkin memerlukan beberapa hari atau bulan untuk meneliti calon pegawai agar kinerja pegawai yang diinginkan oleh organisasi atau lembaga pendidikan tersebut dapat meningkatkan kualitas calon pegawai. Proses seleksi sendiri mempunyai tahap-tahap untuk menentukan hasil dari calon pegawai tersebut. Pastinya untuk proses seleksi tersebut calon pegawai dalam melakukan tahap wawancara ada tanggalnya ditentukan untuk proses tersebut, jadi calon pegawai mendapatkan informasi yang real.

Pelaksanaan rekrutmen pegawai yang semakin meningkat dapat menumbuhkan kinerja pegawai yang dapat membuat peningkatan calon pegawai. Dalam proses seleksi tersebut baik digunakan sebaik-baiknya karena dalam proses tersebut dapat membuat calon pegawai meningkatkan kinerjanya tersebut dengan itu dalam suatu lembaga dapat berkembang secara berkala. Pada saat rekrutmen harus berfokus pada potensi kemampuan calon pegawainya karena di dalam suatu organisasi tersebut dapat berjalan dengan sukses atau gagal. Maka kemampuan pegawai haruslah bagus untuk bisa meningkatkan kinerjanya, sebab apabila kemampuan itu menurun dapat mengurangi kualitas pegawai yang dimiliki.

PEMBAHASAN

Proses seleksi adalah tahap yang dilakukan penyeleksian pada calon pegawai yang memenuhi kriteria-kriteria yang diinginkan. Pada proses ini pasti setiap organisasi atau lembaga memiliki metode-metode yang dilaksanakan pada saat proses rekrutmen dan dilanjutkan pada proses seleksi, bahkan kemampuan yang dimiliki oleh calon pegawai dengan kinerjanya. Dalam manajemen pekerja yang sangat penting adalah kinerja pegawai yang diharapkan, untuk itu menambahkan cara bagaimana calon pegawai bisa bersaing dalam kinerjanya dengan kemampuan yang dimiliki masing-masing, maka dari itu calon pegawai harus mempunyai kemampuan yang bisa meningkatkan kinerja pegawai. Calon pegawai harus mengetahui kebutuhan-kebutuhan yang akan menumbuhkan kinerja pada proses seleksi yang dilakukan mungkin agar calon pegawai dapat mengembangkan kinerjanya tersebut.

Seleksi merupakan suatu organisasi yang ingin mendapatkan jumlah pegawai dengan melakukan rekrutmen dengan menentukan kualitas pada persyaratan (Nuryanti, 2008). Kinerja pegawai sangat penting karena untuk meningkat organisasi atau perusahaan untuk mengetahui perkembangannya. Pada proses seleksi tersebut pastinya pelamar melakukan sesuai prosedur yang ditentukan oleh organisasi atau perusahaan yang membuka lowongan pekerjaan, persaingan dalam sebuah pekerjaan sangat erat karna keterbatasannya jumlah sumber daya manusia yang dicari oleh organisasi atau perusahaan tersebut maka para calon

pegawai bersaing pada hal tersebut. seleksi bagi perusahaan atau organisasi maupun calon pekerjaan ada mempunyai keuntungan. Untuk perusahaan atau organisasi keuntungannya adalah mudah dalam memilih kualifikasi calon pegawai yang lolos seleksi, sedangkan dari calon pegawai keuntungannya adalah merasa puas dalam proses seleksi mereka bisa lolos tersebut.

KESIMPULAN

Proses seleksi pada pelaksanaan dilakukan pada taha setelah rekrutmen pegawai. Pada tahap tersebut pimpinan pada organisasi atau lembaga dapat menentukan kriteria-kriteria pada calon pegawai yang berada pada posisi yang kosong. Calon pegawai yang mencari pekerjaan sangat bersaing dalam hal tersebut karena keterbatasan jumlah pencaharian pegawai yang dicari tetapi pada saat rekrutmen pegawai pihak organisasi atau lembaga harus meneliti pelamar agar pada saat wawancara data yang disertakan pada pelamar real.

Tahap wawancara pihak organisasi atau lembaga mempunyai metode-metode yang akan dilaksanakan pada hal tersebut. Pastinya mereka mencari calon pegawai dengan mempunyai kinerja yang baik agar dapat memotivasi calon pegawai yang lainnya. Pelaksanaan kinerja pegawai tersebut dapat membuat peningkatan secara berkala pada calon atau pegawai yang tetap di organisasi atau lembaga. Dalam proses seleksi ini pastiya mempunyai keuntungan bagi calon pegawai yang diterima di organisasi atau lembaga, penentuan calon tersebut sudah di seleksi oleh pihak pimpinan yang bersangkutan.

DAFTAR RUJUKAN

- Pusparani, Devina. 2018. *Analisis proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Pegawai (Studi pada Hotel dan Restoran Mahkota Plengkung Banyuwangi)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 58 No. 2 Mei 2018.
- Atikawati, Ena. 2016. *Strategi Rekrutmen dan Seleksi Terhafap Kinerja Pegawai*. JPSB Vol. 4 No. 1, 2016.
- Yullyanti, Ellyta. 2009. *Analisis Proses Rektumen dan Seleksi Pada Kinerja Pegawai*. Jurusan Ilmu adminisitrasi dan Organisasi, Vol. 16 No. 3, sep-des 2009, hlm. 131-139.
- Nuryanta, Nanang. 2008. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Tinjauan Aspek Rekrutmen dan Seleksi)*. Jurnal Pendidikan Islam El-tarbawj Vol. 1. No. 1 2008.