



SELEKSI (SELECTION)

Oleh:

Rofi Rofaida, SP.,M.Si

Program Studi Manajemen

Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis

Universitas Pendidikan Indonesia

Tujuan pembelajaran

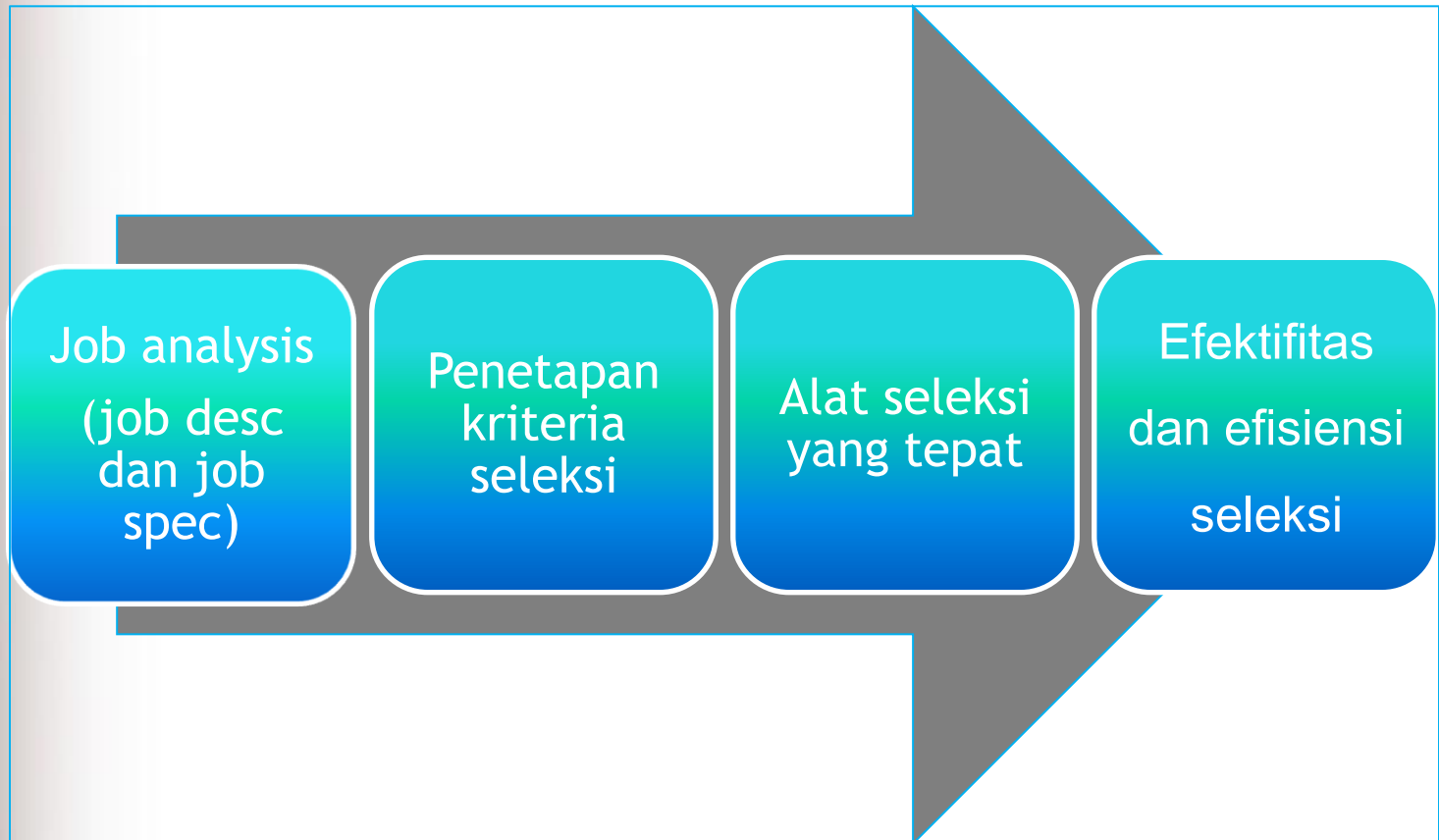
- **Dapat menjelaskan konsep dasar dan tujuan dari seleksi**
- **Menggambarkan proses/tahapan dari seleksi**
- **Menggambarkan berbagai kebijakan seleksi yang dapat perusahaan lakukan untuk meningkatkan efektifitas proses rekrutmen dan seleksi**
- **Mengidentifikasi beberapa metode/alat dalam proses seleksi, menjelaskan kekuatan dan kelemahan masing-masing, dan dapat mengidentifikasi metode/alat seleksi yang tepat**

Konsep Dasar dan Tujuan Seleksi

Selection is the process by which an organization chooses from a list of applicants the person or persons who best meet the selection criteria for the position available, considering current environmental conditions (Ivancevich, 2000:227)

- Proses rekrutmen menghasilkan sejumlah calon karyawan kemudian dilanjutkan dengan tahapan seleksi (pemilihan) calon karyawan
- Seleksi bertujuan memilih calon karyawan yang dianggap **paling sesuai** bagi perusahaan (paling tepat memenuhi persyaratan jabatan)
- Seleksi merupakan proses **matching** antara kualifikasi calon karyawan dengan persyaratan jabatan

Kriteria Seleksi (1)



Kriteria Seleksi (2)

Secara umum terdapat empat kriteria seleksi :

1. **Education/pendidikan**
2. Experience and past performance/pengalaman kerja dan kinerja masa lalu
3. **Karakteristik fisik**
4. Karakteristik psikologi

Pelaksana dan Pengambil Keputusan Seleksi

- Manager operasi
- Konsultan
- Selection committee (SDM, manager operasi, direksi)



ALAT SELEKSI : ISU UTAMA

RELIABILITY (RELIABILITAS)

DAN

VALIDITY (VALIDITAS)

RELIABILITY (RELIABILITAS)

- Konsistensi hasil pengukuran. Sejuahmana alat seleksi memberikan hasil yang konsisten jika pengukuran dilakukan lebih dari satu kali. Pengukuran reliabilitas alat seleksi dilakukan dengan *tes-retest reliability*.
- Nilai reliabilitas ditunjukkan dengan notasi r menunjukkan koefisien korelasi antara hasil pengukuran pada dua atau lebih waktu pengukuran yang berbeda

VALIDITY (VALIDITAS) (1)

- Kemampuan alat seleksi memberikan prediksi yang akurat untuk menilai kemampuan/kinerja karyawan.
- Nilai validitas ditunjukkan dengan notasi r menunjukkan koefisien korelasi antara hasil pengukuran pada saat seleksi dengan hasil penilaian kinerja/performance karyawan setelah bekerja

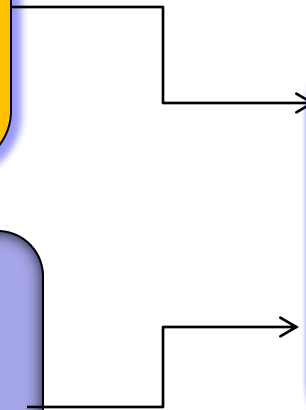
VALIDITY (VALIDITAS) (2)

- Content Validation : untuk skill yang dapat diamati
- Criterion related validation
 - a) *Concurrent validation*

Memberikan tes kepada karyawan dan menilai hasil tes

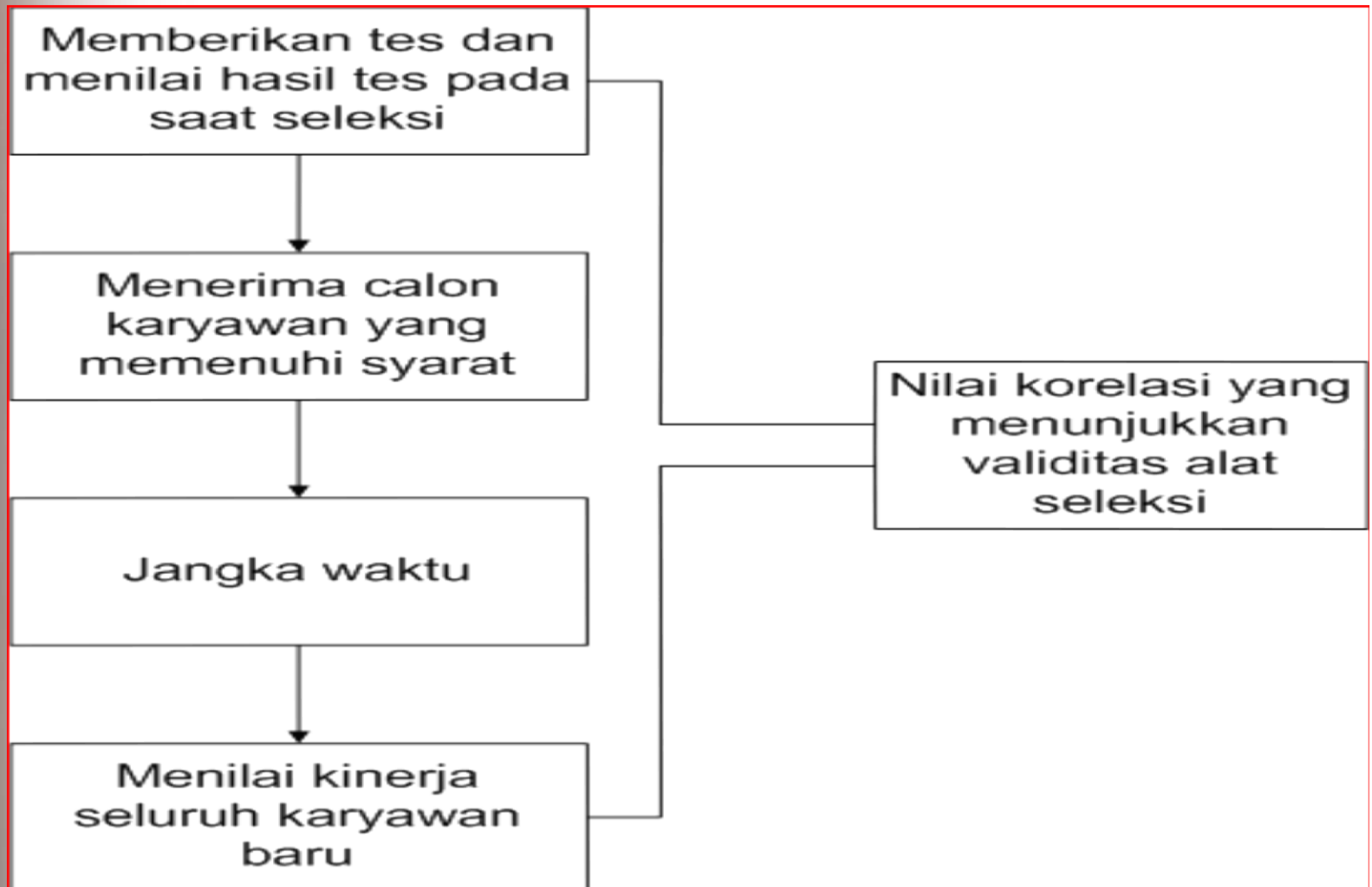
Mengukur kinerja karyawan pada kriteria penilaian

Nilai korelasi antara dua hasil pengukuran yang menunjukkan validitas alat seleksi

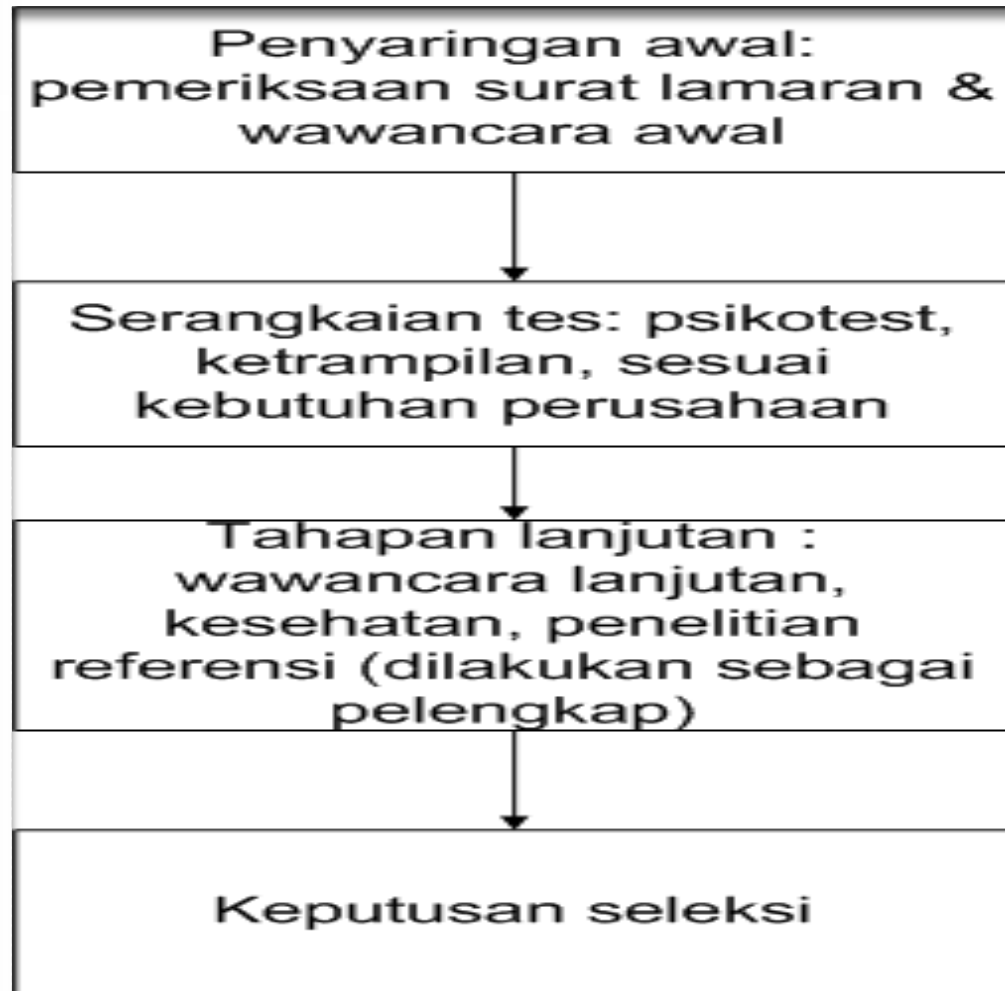


VALIDITY (VALIDITAS) (3)

b). Predictive validation



PROSES SELEKSI



METODE SELEKSI

- Interview
- *Physical ability test*
- *Cognitive ability test*
- *Personality measurement*
- *Work samples*