

ISLAM & REALITAS SOSIAL

Jurnal Penelitian

ORGANISASI KEAGAMAAN DAN POLITIK

(Studi kasus Peran Politik Organisasi Muhammadiyah dan Persatuan Tarbiyah Islamiyah di Sumatera Barat Pasca Orde Baru)

(Hardi Putra Wirman)

CALL FORTH STUDENTS' FOREIGN LANGUAGE AWARENESS IN ENGLISH DAYS PROGRAM (EDP)

(Hayati Syafri)

PENERAPAN TEKNIK ARTIFICIAL INTELLIGENT ROUGH SET UNTUK MENDUKUNG KEPUTUSAN PADA PROSES PEMERIKSAAN KONDISI BARANG-BARANG OPERASIONAL LABORATORIUM KOMPUTER STT PAYAKUMBUH

(Liza Efriyanti)

POLA INTERAKSI ANTAR ETNIS TIONGHOA DAN MASYARAKAT LOKAL DI KAMPUNG CINA BUKITTINGGI

(Miswardi)

EVALUASI KEGIATAN PROGRAM INTRA KAMPUS MAHASISWA STAIN BUKITTINGGI MENGGUNAKAN MODEL CIPP

(Nuraisyah)

PENERAPAN IT PADA PROSES SELEKSI SDM PENDIDIKAN PERGURUAN TINGGI

(Sitti Roskina Mas)

MARITAL RAPE SEBAGAI PELANGGARAN HAK ASASI MANUSIA

(Titin Samsudin)



Diterbitkan Oleh :

Pusat Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (P3M)
STAIN SJECH M. DJAMIL DJAMBEK
Bukittinggi

ISLAM DAN REALITAS SOSIAL

Jurnal Penelitian

ISSN | 1979-2476

Vol. 7, No. 2, Juli-Desember 2014

PEMBINA

Dr. H. Ismail, M.Ag.

TIM AHLI

Dr. Ridha Ahida, M.Hum.

Dr. Lindayati, M.Si.

Novi Hendri, M.Ag.

Prof. Dr. Nusyirwan Efendi, M.A.

Prof. Dr. H. A. Rahman Ritonga,
M.A.

PENANGGUNG JAWAB

Gusri Basir, S.H., M.Hum.

PIMPINAN REDAKSI

Hardi Putra Wirman, S.IP., M.A.

WAKIL PIMPINAN REDAKSI

Arifmiboy, S.Ag., M.Pd.

REDAKTUR PELAKSANA

Dr. Syafwan Rozi, M.Ag.

Muhiddinur Kamal, S.Ag., M.Pd.

DEWAN REDAKSI

Dr. Junaidi, S.Ag., M.Pd.

Iiz Izmuddin, M.A.

Supriadi, S.Ag., M.Pd.

SEKRETARIAT

Nusyirwan

Risdianto

Marnis Rivai

ALAMAT REDAKSI

Pusat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (P3M)

STAIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi

Garegeh Koto Selayan Bukittinggi

Telp (0752) 33136 Fax. (0752) 22875

DAFTAR ISI

ORGANISASI KEAGAMAAN DAN POLITIK

(Studi kasus Peran Politik Organisasi Muhammadiyah dan Persatuan
Tarbiyah Islamiyah di Sumatera Barat Pasca Orde Baru)

Hardi Putra Wirman (1)

CALL FORTH STUDENTS' FOREIGN LANGUAGE AWARENESS IN ENGLISH DAYS PROGRAM (EDP)

Hayati Syafri (17)

PENERAPAN TEKNIK ARTIFICIAL INTELLIGENT ROUGH SET UNTUK MENDUKUNG KEPUTUSAN PADA PROSES Pemeriksaan Kondisi Barang-Barang Operasional Laboratorium Komputer STT Payakumbuh

Liza Efriyanti (27)

POLA INTERAKSI ANTAR ETNIS TIONGHOA DAN MASYARAKAT LOKAL DI KAMPUNG CINA BUKITTINGGI

Miswardi (43)

EVALUASI KEGIATAN PROGRAM INTRA KAMPUS MAHASISWA STAIN BUKITTINGGI MENGGUNAKAN MODEL CIPP

Nuraisyah (61)

PENERAPAN IT PADA PROSES SELEKSI SDM PENDIDIKAN PERGURUAN TINGGI

Sitti Roskina Mas (77)

MARITAL RAPE SEBAGAI PELANGGARAN HAK ASASI MANUSIA

Titin Samsudin (89)

PENERAPAN IT PADA PROSES SELEKSI SDM PENDIDIKAN PERGURUAN TINGGI

Sitti Roskina Mas*

Abstract: This paper aims to discuss how IT-based selection approach that can be used to reduce or eliminate the effects of nepotism and primordial influence on the prospects for the removal of the right to work properly. The selection process can be developed with attention to important selection devices used include: written tests, interviews, and work simulation tests. Accurate selection results using methods such as: using SIM education in the process of recruitment, examination tools used in the selection must be reliable, the interviewer must understand the signs interview, and make manual interviews to homogenize the same question to the applicants by utilizing information systems IT-based management.

Keywords: IT-based management, human resource selection

PENDAHULUAN

Sampai saat ini rekrutmen kependidikan di semua tingkat dan semua jenis organisasi pendidikan menjadi masalah utama secara nasional karena tidak adanya keseimbangan antara ketersediaan calon tenaga pengajar dengan kualitas standar kemampuan yang dibutuhkan. Salah satunya adalah bagaimana menjabarkan keterampilan dan kemampuan yang memiliki posisi prospektif dalam lembaga kependidikan, sebagai bagian dari tahap rekrutmen (Ismara, 1998).

* Dosen Universitas Negeri Gorontalo, email: strosmas@yahoo.co.id

Kasus nepotisme dan primordalisme masih memungkinkan, walaupun telah disusun mekanisme yang baik. Hal itu terjadi karena adanya penyanjungan (*vested interest*) terhadap kelompok atau pribadi tertentu, terutama para petinggi organisasi (*elite privelege*) yang cenderung untuk ingin dipatuhi. Kelemahan yang dapat dimanfaatkan untuk penyimpangan tersebut, antara lain adalah jajaran operasional, sistem referensi, proses wawancara, dan mempengaruhi pengambilan keputusan. Penggunaan sistem informasi manajemen sumber daya manusia secara terpadu, khususnya subsistem penerimaan pegawai (*subsidi Riwai*) dengan optimal akan dapat lebih menekan kemungkinan-kemungkinan kurang baik tersebut.

Pendekatan seleksi harus mengurangi atau mengeliminasi efek pengaruh tersebut dan meningkatkan prospek pengangkatan orang yang benar terhadap pekerjaan yang benar. Dalam makalah ini akan dijelaskan beberapa hal yang berhubungan dengan seleksi antara lain: (1) praktik seleksi, (2) proses seleksi, (3) piranti-piranti seleksi, (4), validitas dan realibilitas seleksi, dan (5) penerapan IT sebagai langkah praktis menetapkan keputusan seleksi.

PRAKTIK SELEKSI

Penerimaan pegawai dalam hal ini adalah meliputi proses rekrutmen, seleksi dan penentuan keputusan penerimaan. Proses ini termasuk dalam ruang lingkup manajemen SDM kependidikan. Bernardin dan Russell (1998) menyatakan rekrutmen merupakan proses, menarik pelamar untuk posisi yang diperlukan. Proses ini harus terintegrasi penuh dengan proses perencanaan SDM dan aktivitas-aktivitas manajemen SDM lain, khususnya proses seleksi, karena keberhasilan rekrutmen mempengaruhi keberhasilan seleksi dan penggunaan prosedur seleksi yang baik dapat mempengaruhi keberhasilan rekrutmen. Hal ini sejalan dengan pernyataan Robbin (2003) bahwa seleksi orang benar untuk mengisi posisi benar adalah poin penting dari fungsi personalia. Seleksi melakukan dan menginterelasikan dengan aktivitas personalia lainnya, untuk itu sasaran seleksi yang efektif adalah memadankan karakteristik individu (kemampuan, pengalaman, dan lain-lain) dengan persyaratan pekerjaan itu. Bila manajemen gagal mendapatkan jodoh yang tepat, baik kinerja maupun kepuasan karyawan akan terganggu.

Dalam upaya mencari kecocokan pekerjaan individu yang tepat, maka pertanyaan yang paling pertama diajukan dari manakah manajemen harus

memulai untuk mendapatkan jodoh yang tepat dalam pekerjaan? jawabannya adalah memulai dengan memperkirakan tuntutan dan persyaratan pekerjaan itu. Proses memperkirakan kegiatan dalam pekerjaan tertentu disebut analisis pekerjaan.

Analisis Pekerjaan

Analisis pekerjaan mencakup penyusunan suatu uraian rinci tugas-tugas tercakup dalam pekerjaan tertentu, dengan menentukan hubungan pekerjaan tertentu, dengan pekerjaan-pekerjaan lain, dan memastikan pengetahuan dan keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan itu dengan sukses. Robbins (2003) mengemukakan untuk mendeskripsikan pekerjaan yang lebih populer dapat dilakukan melalui metode internet, intranet, dan ekstranet.

Informasi yang dikumpulkan dengan menggunakan satu atau lebih metode analisis pekerjaan itu mengakibatkan organisasi mampu menciptakan uraian jabatan (*job description*) dan spesifikasi pekerjaan. Uraian jabatan merupakan pernyataan tertulis mengenai apa yang akan dilakukan oleh pemangku jabatan, bagaimana cara melakukan pekerjaan itu, dan mengapa dilakukan? Uraian jabatan hendaknya dengan tepat menguraikan rincian pekerjaan, lingkungan dan kondisi pekerjaan. Spesifikasi pekerjaan menetapkan kualifikasi minimum (seperti mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan) yang harus dimiliki oleh karyawan untuk menjalankan pekerjaan tertentu dengan sukses. Jadi Uraian jabatan mengidentifikasi karakteristik pekerjaan, sedangkan spesifikasi pekerjaan mengidentifikasi karakteristik pelaksanaan pekerjaan yang sukses.

Uraian jabatan dan spesifikasi pekerjaan merupakan dokumen penting untuk memandu proses seleksi. Uraian jabatan dapat digunakan untuk mendeskripsikan pekerjaan itu kepada calon pelamar. Spesifikasi pekerjaan menjaga agar mereka yang melakukan seleksi itu memperhatikan daftar kualifikasi yang diperlukan untuk pemegang jabatan dalam melakukan pekerjaan tertentu dan membantu menentukan apakah calon itu memenuhi syarat atau tidak.

Karena analisis jabatan adalah pandangan yang statik tentang jabatan seperti sekarang ada, uraian dan spesifikasi jabatan adalah juga dokumen-dokumen yang statis. Untuk memudahkan keluwesan, organisasi-organisasi semakin memanfaatkan kebutuhan-kebutuhan organisasi dan bukannya

masing-masing jabatan khusus. Organisasi-organisasi menginginkan karyawan permanen mereka mampu melakukan berbagai tugas dan mampu bergerak mulus dari satu proyek ke proyek lain dan dari satu tim ke tim yang lain. Dalam iklim seperti itu, organisasi akan cenderung mencari karyawan-karyawan baru yang selain keterampilan yang relevan dengan pekerjaan, mempunyai kepribadian dan sikap yang sesuai dengan budaya organisasi dan yang menunjukkan perilaku warga organisasi.

PROSES SELEKSI

Proses seleksi pegawai merupakan salah satu bagian yang teramat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Proses seleksi terdiri dari berbagai langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang akan ditolak. Proses seleksi dimulai dari penyerahan berkas lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap penerimaan (Rivai dan Sagala, 2009). Proses seleksi dapat ditangani oleh tim yang sama dengan tim rekrutmen, tetapi lebih obyektif dan akan lebih berkualitas jika ditangani oleh tim lainnya, terutama jika mempertimbangkan jumlah pelamar.

Castelo (1992) menyatakan untuk memperoleh karyawan/pegawai baru yang mampu memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan organisasi, maka aktivitas-aktivitas harus didefinisikan secara jelas dan dilakukan secara konsisten oleh semua yang terlibat dalam rekrutmen, untuk memastikan bahwa pegawai yang diangkat tepat karena melalui proses atau langkah-langkah seleksi yang sistemik, obyektif, jujur, dan tanpa diskriminasi. Castello mengemukakan dalam proses seleksi pegawai seharusnya memasukkan hal-hal: membangun kebijakan seleksi, meneliti seluruh informasi kandidat, memeriksa referensi, wawancara. Lebih lanjut Castello (1992) mengemukakan langkah-langkah proses seleksi adalah: (1) menentukan kualifikasi dan spesifikasi pekerjaan, (2) menentukan tehnik yang digunakan dalam proses seleksi (apakah melakukan wawancara, ujian khusus, atau alat seleksi lainnya), (3) menyaring pelamar, dan (4) membuat rekomendasi akhir.

Werther & Davis (1981) tahapan seleksi adalah sebagai berikut: (1) pemeriksaan aplikasi lamaran, (2) ujian kepegawaian, (3) wawancara seleksi, (4) verifikasi referensi, (5) evaluasi kesehatan, (6) wawancara dengan atasan, (7) keputusan penerimaan.

Siagian (1999) melengkapi tahapan di atas menjadi delapan tahapan proses seleksi. Tahapan tersebut yaitu (1) penerimaan surat lamaran, (2) penyelenggaraan ujian, (3) wawancara seleksi, (4) cheking latar belakang dan referensi, (5) evaluasi kesehatan, (6) wawancara calon atasan, (7) orientasi pekerjaan, dan (8) membuat keputusan penerimaan lamaran pekerjaan. Sedangkan Nawawi (2000:336) mengemukakan langkah-langkah proses seleksi pada organisasi non profit adalah: (1) memanggil dan menginterview awal pelamar yang telah lolos dari kegiatan rekrutmen sebagai hasil verifikasi berkas, sehingga besar kemungkinan tidak semua pelamar harus dipanggil, (2) melaksanakan berbagai jenis test, (3) meneliti ulang referensi dan berkas pelamar yang telah lolos tes, (4) melengkapi berkas, (5) melakukan interview akhir oleh pimpinan unit, (6) mengangkat calon pegawai, dan (7) menetapkan sebagai pegawai tetap.

PIRANTI-PIRANTI SELEKSI

Beberapa piranti seleksi yang penting antara lain: wawancara, tes tertulis, dan tes simulasi kerja.

Wawancara

Pada beberapa negara tertentu, wawancara kerja biasanya bukan bagian dari proses seleksi. Keputusan hampir sepenuhnya berdasar nilai tes khusus, pencapaian di sekolah, dan surat rekomendasi. Tetapi itu tidak berlaku di seluruh dunia. Dari semua piranti seleksi yang digunakan oleh organisasi untuk membandingkan calon, wawancara selalu merupakan piranti yang paling sering digunakan, karena wawancara diandalkan sebagai piranti penyaring.

Wawancara tidak hanya digunakan secara luas melainkan juga tampaknya mempunyai bobot yang sangat besar. Artinya hasilnya cenderung mempunyai pengaruh yang sangat besar pada keputusan seleksi. Pelamar yang buruk penampilannya dalam wawancara kemungkinan besar akan dikeluarkan dari kumpulan pelamar, tidak peduli pengalaman, skor tes, atau surat rekomendasinya. Sebaliknya "terlalu sering orang yang sangat terpolles dalam tehnik-tehnik pencarian pekerjaan, terutama tehnik-tehnik yang digunakan dalam proses wawancara, diterima meskipun mungkin ia bukan calon terbaik untuk posisi itu.

Menurut Castello (1992) menghindari seleksi wawancara yang tidak efektif dapat dilakukan dalam dua kelompok wawancara, yakni wawancara

awal dan wawancara akhir. Wawancara awal sebagai wawancara pengenalan tujuannya untuk mempelajari tentang kepribadian dan harapan dari pelamar. Didasarkan pada kesan yang disampaikan dalam wawancara awal, pelamar diundang kembali untuk wawancara mendalam.

Robbins (2003: 673) menyatakan untuk melakukan wawancara yang efektif Beberapa langkah yang dapat ditempuh antara lain: (1) pewawancara jangan menggunakan wawancara yang tidak terstruktur-singkat, sambil lalu, dan terdiri dari pertanyaan acak, (2) pewawancara jangan mendukung pelamar yang sama sikapnya dengan mereka, (3) pewawancara jangan memeberikan bobot yang tinggi, yang tidak tepat ke informasi negatif, (4) pewawancara jangan membiarkan urutan pelamar yang diwawancarai mempengaruhi evaluasi, (5) pewawancara menggunakan seperangkat pertanyaan yang terbakukan, dengan demikian cara itu memberi pewawancara untuk mencatat informasi dengan metode yang seragam, sehingga penyimpangan hasil-hasil diantara para pelamar dapat dikurangi dan ketepatan wawancara itu sebagai piranti seleksi sangat dapat ditingkatkan.

Bukti menunjukkan bahwa wawancara sangat berharga untuk menilai kecerdasan, tingkat motivasi, dan keterampilan hubungan antar pribadi pelamar. Jika ciri-ciri ini berkaitan dengan kinerja, ketepatan wawancara ini sebagai piranti seleksi akan meningkat.

Pertanyaan-Pertanyaan Wawancara

Castello (1992) isi pertanyaan jatuh ke dalam tiga kategori: *ice breaker*, *personal/faktual*, dan *profesional*. Pertanyaan-pertanyaan *ice breaker* ditanyakan pada awal wawancara, dan dimaksudkan untuk membantu pelamar merasa nyaman, misalnya: bagaimanakah perjalanan anda?, apakah anda merasa kesulitan menemukan kami?.

Pertanyaan-pertanyaan pribadi/faktual berhubungan dengan informasi pribadi, seperti tanggal spesifik pengalaman kerja sebelumnya, nama dan alamat dari referensi, dan konfirmasi dari kewarganegaraan. Secara khusus, satu pertanyaan adalah semua kebutuhan yang perlu ditanyakan untuk mendapatkan respon pada masing-masing topik. Pertanyaan-pertanyaan ini biasanya ditanyakan pada awal wawancara, setelah pertanyaan *icebreaker*.

Pertanyaan-pertanyaan profesional berfokus kepada tugas yang berhubungan dengan pekerjaan spesifik, dan memperhatikan respon wawancara harus digunakan untuk menentukan kualifikasi masing-masing pelamar.

Pertanyaan-pertanyaan profesional harus didasarkan pada kompetensi spesifik yang sudah ditentukan dalam daftar dan dalam deskripsi kerja. dua sampai dengan tiga pertanyaan harus dikodekan dan ditanyakan pada masing-masing kompetensi. Urutan pertanyaan harus acak, dan jawaban terhadap masing-masing kompetensi harus dibandingkan setelah wawancara dilakukan untuk memeriksa reliabilitas guna menegaskan bahwa kandidat konsisten dalam jawabannya.

Ber macam-macam tipe pertanyaan harus ditanyakan selama wawancara. Variasi ini memberikan kesempatan untuk mengamati kemampuan kandidat dalam menjawab pada situasi berbeda. Tipe pertanyaan dapat bersifat eksperimental, situasi, opini, dan dilema.

Rivai dan Sagala (2009) menyatakan tiga hal yang perlu diperhatikan dalam rangka pelaksanaan wawancara yang efektif antara lain: (1) jenis pertanyaan yang diajukan pada saat wawancara sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, (2) pendengar yang baik hanya akan berhasil sebagai interviewer yang baik apabila ia juga seorang pendengar yang baik, dan (3) gerak-gerik, ekspresi muka maupun gerak gerik tubuh bisa memberi arti tertentu pada interview.

Khusus untuk wawancara pekerjaan yang khas lebih lanjut Rivai dan Sagala (2009) menyatakan pewawancara harus mengkaji lamaran dan informasi deskripsi untuk mempersiapkan pertanyaan-pertanyaan khusus sebelum memulai wawancara. Jawaban-jawaban pada pertanyaan ini menentukan pantas tidaknya pelamar tersebut diterima. Tahap-tahap dalam wawancara pekerjaan khas digambarkan Rivai dan Sagala sebagai berikut.



Gambar 1. Tahap-tahap dalam Wawancara Pekerjaan yang Khas

Tes Tertulis

Tes tertulis yang lazim adalah tes kecerdasan, bakat, kemampuan, minat, dan integritas. Tes tertulis lama populer sebagai piranti seleksi, namun penggunaannya sejak pada dasawarsa 1960-an dan pertengahan 1980-an, khususnya di Amerika Serikat. Alasannya adalah bahwa tes semacam ini sering dicirikan sebagai diskriminatif, dan banyak organisasi tidak mensahikan, kaitannya dengan pekerjaan. Akan tetapi 20 tahun lalu, terlihat adanya kebangkitan dalam penggunaan tes ini.

Pada akhirnya para manajer mengakui bahwa terdapat tes yang valid dan bahwa tes-tes ini dapat membantu meramal siapa yang akan berhasil pada pekerjaan. Karena tes tertulis memuat tes kemampuan intelektual, kemampuan ruang dan mekanis, ketepatan perseptual, dan kemampuan motorik telah terbukti sebagai peramal pada tingkat kesahihannya. Tes tertulis khususnya berfokus pada keterampilan seperti membaca, matematika, kecekatan mekanik, dan kemampuan bekerja dengan orang lain.

Tes Simulasi kerja

Untuk mengetahui apakah pelamar dapat melakukan pekerjaan tertentu dengan sukses, maka cara yang lebih baik adalah menyuruh pelamar melakukan pekerjaan tertentu.

Popularitas tes simulasi kinerja meningkat secara mencolok selama dua dasawarsa terakhir ini. Tidak diragukan antusiasme terhadap tes itu merupakan pengaruh dari fakta bahwa tes itu didasarkan pada data analisis pekerjaan dan, karenanya tes simulasi lebih muda memenuhi persyaratan yang terkait dengan pekerjaan daripada tes tertulis.

VALIDITAS DAN REABILITAS SELEKSI

Tujuan diselenggarakan seleksi adalah mendapatkan pegawai yang tepat, berkualitas, loyal, dan dapat dikembangkan lebih lanjut. Berbagai alat seleksi harus diusahakan seobyektif mungkin, agar tidak timbul penyimpangan interpretasi dalam pengambilan keputusan. Seperti yang dikemukakan Harrison (1993) bahwa sistematika pendukung pengumpulan berbagai data dalam pengambilan keputusan seleksi, tanpa umpan balik akan mengakibatkan melesetnya sasaran. Perlu perhitungan validitas baik di alat ujian yang digunakan, daftar pertanyaan rewiuw, surat-surat rekomendasi, maupun skala rating yang digunakan. Sedangkan Rivai, dkk (2009) menyatakan tiga sasaran agar sistem seleksi efektif antara lain: (1) keakuratan, artinya ke-

mampuan dari proses seleksi untuk secara tepat dapat memprediksi kinerja pelamar, (2) keadilan, artinya memberikan jaminan bahwa setiap pelamar yang memenuhi persyaratan diberikan kesempatan yang sama dalam sistem seleksi, dan (3) keyakinan, artinya taraf orang-orang yang terlibat dalam proses seleksi yakin akan manfaat yang diperoleh.

Penggunaan berbagai ujian sebagai seleksi, perlu mempertimbangkan validitas dan reabilitas. Validitas berarti nilai pelamar signifikan dengan kriteria obyektif dan pelaksanaan pekerjaan setelah diterima. Terdapat dua pendekatan menurut Werther & Davis (1981), yaitu empirik dan rasional. *Empirical approach* terdiri atas *validitas prediktif* dan *validitas konkuren*, dimana hasil seleksi akan dikaitkan dengan performansi pekerjaan dan kriteria pekerjaan setelah diterima. Pendekatan ini tidak memperhitungkan jarak mulai diterima sampai dengan saat bekerja. Pendekatan kedua adalah *rational approach* digunakan jika hanya terdapat sedikit peserta, dimana validitas konten digunakan jika berorientasiakan kebutuhan keterampilan untuk jabatan tertentu. Validitas konstruk digunakan untuk mencari hubungan anatara performansi dan karakteristik lainnya dalam rangka keberhasilan pekerjaan, misalnya hasil ujian kualitas daya pikir (IQ) atau ilmu pengetahuan dan teknologi. Informasi yang didapatkan juga perlu diyakini reabilitasnya. Untuk mencapai keakurasian prediksi tentang calon karyawan yang akan ditempatkan, perlu juga informasi dari calon karyawan tersebut secara akurat. Untuk itu diperlukan uji informasi yang memenuhi aspek reliabel dan valid.

PENERAPAN IT SEBAGAI LANGKAH PRAKTIS MENETAPKAN KEPUTUSAN SELEKSI

Pada dasarnya tujuan yang paling dasar dari seleksi adalah menemukan karyawan yang paling mungkin memenuhi standar kinerja organisasi dan yang akan dapat puas serta berkembang dalam jabatan yang bersangkutan. Ismara (1998) menyatakan agar keputusan seleksi lebih tepat dan efektif ada beberapa metode yang dapat digunakan sebagai solusi untuk memperoleh hasil seleksi yang akurat antara lain:

1. Gunakan sistem informasi manajemen pendidikan dalam proses penerimaan pegawai.

Banyak keuntungan komputer dalam pengolahan data penerimaan pegawai. Dalam pelaksanaan fungsi manajemen seperti perencanaan, pengendalian, dan pengontrolan kegiatan organisasi khususnya penerima-

an pegawai, komputer sangat mendukung sistem informasi. Subsistem penerimaan pegawai dapat disusun dengan karakteristik sebagai berikut:

- a. Pemasukan data jawaban berbagai ujian menggunakan blanko *optical character recognition (OCR)* dengan sarana *scanner*, maka pengolahan data akan semakin lancar dan kecurangan dapat dihindari.
 - b. Penggunaan kode option untuk pembobotan kriteria ujian seleksi, berdasarkan kaidah-kaidah analisis statistika sesuai dengan program SIM subsistem rekrutmen dan seleksi.
 - c. Kelengkapan persyaratan berkas lamaran, diberi kode berdasarkan jenis dan tingkat kualifikasinya. Misalnya range IPK, umur, pengalaman kerja. Koding tersebut dapat menyembunyikan jati diri para pelamar, sehingga dapat menekan unsur-unsur yang tidak diinginkan.
 - d. Dilakukan otomatisasi organisasi data dan file, misalnya pengelompokan data ordinal, interval, atau rasio. Sesuai dengan option kelengkapan persyaratan dalam berkas dan hasil ujian seleksi.
 - e. Pengolahan data dilakukan dengan kaidah analisis statistika sesuai keperluan, sehingga data menjadi lebih akurat, relevan, lengkap dan tepat waktu.
 - f. Keputusan terakhir dapat saja melalui meninjau kembali urutan pelamar yang lulus dalam rapat tim atau rapim, dengan pertimbangan profesional.
 - g. Program dalam sistem informasi manajemen dibuat sedemikian rupa agar dapat memperhitungkan semua variabel yang diperlukan dalam proses penerimaan pegawai dan agar secara kontinyu dapat selalu diperbaiki.
2. Alat ujian yang digunakan dalam seleksi perlu diukur reabilitasnya, sehingga hasil dari setiap jenis ujian serta hasil interviu akan konsisten dan dapat dipercaya.

Tes yang baik harus memenuhi lima persyaratan antara lain: (a) tes memiliki tingkat validitas dan reabilitas yang tinggi, (b) tes bersifat obyektif, (c) tes bersifat diagnostik, (d) tes bersifat ekonomis artinya mudah melaksanakannya dan memeriksanya. Untuk itu tes harus dibuat oleh tenaga ahli pembuat tes yang baik misalnya lembaga yang dapat dipertanggung jawabkan (PUSPENDIK).

Bagi penyelenggara seleksi, mungkin merupakan ide yang baik untuk menyebutkan jasa konsultan rekrutmen untuk memperoleh manfaat dari pendapat yang objektif dan profesional dan dari pendukung selama proses seleksi dan rekrutmen.

3. Meskipun wawancara hanya merupakan salah satu bagian dari prosedur seleksi, namun karena wawancara ini paling banyak digunakan dalam prosedur seleksi personel, maka wawancara merupakan salah satu alat penting bagi pimpinan dalam rangka seleksi karyawan. Untuk itu pewawancara perlu memahami rambu-rambu wawancara. Dengan membuat manual interviu kelemahan hasil wawancara dapat dihindari. Karena manual interviu berfungsi menyeragamkan pertanyaan yang disampaikan untuk calon yang akan mengisi pekerjaan yang sama.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Pendekatan seleksi berbasis IT bertujuan untuk mengurangi atau mengeliminasi efek pengaruh nepotisme dan primordalisme agar dapat meningkatkan prospek pengangkatan orang yang benar terhadap pekerjaan yang benar.
 2. Proses seleksi merupakan langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang diterima atau yang ditolak dengan memperhatikan piranti-piranti seleksi penting yang akan digunakan antara lain: tes tertulis, wawancara, dan tes simulasi kerja.
 3. Untuk memperoleh hasil seleksi yang akurat dapat digunakan metode antara lain: menggunakan SIM pendidikan dalam proses penerimaan pegawai, alat ujian yang digunakan dalam seleksi harus reliabel, para pewawancara harus memahami rambu-rambu wawancara, dan membuat manual interview untuk menyeragamkan pertanyaan yang sama kepada pelamar.
-

DAFTAR PUSTAKA

- Bernadin, H. John and Russel, Joyce E.A. 1998. *Human Reseource Management: An Ekperiential Approach*. Boston: McGraw Hill.
- Castello, et al. 1992. *School Personnel Administration*. New York: Allyn and Bacon, Inc.
- Harrison, Rosemary. 1993. *Issues And Strategies*. Wokingham, England: Andison-Wesley Pub. Co.
- Ismara, Ketut Ima. 1998. *Model Pengembangan Rancang Bangun Subsistem Penerimaan Pegawai (Subsi Riwai) Dalam Sistem Informasi Manajemen di IKIP Jogjakarta*. Tesis tidak dipublikasikan. PPS. Universitas Negeri Malang. 17
- Nawawi, Hadari. 2000. *Manajemen Strategik. Organisasi Non Profit. Bidang Pemerintahan. Dengan ilustrasi di Bidang Pendidikan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Robbins, P. Stephen. 2003. *Organizational Behavior*. New Jersey. Prentice Hall.
- Rivai, H. Veithzal dan Sagala, E. Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Siagian, Sondang. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Werther, William B. JR and Keith Davis. 1996. *Human Reseource And Personnel Management*. New York: Mc Graw Hill, Inc.