

3-1



## SELEKSI KARYAWAN

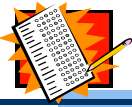


Rini Rani  
FE UGM

3-2

Definisi

## Seleksi dan Test Karyawan



**Seleksi** merupakan proses dengan mana perusahaan memutuskan siapa yang akan diterima atau ditolak menjadi karyawan. Seleksi personalia dimulai setelah kumpulan pelamar yang secara potensial *qualified* didapatkan melalui rekrutmen.


Seleksi dan test karyawan merupakan penggunaan berbagai macam teknik dan alat untuk menyeleksi kandidat terbaik untuk bekerja. Teknik dan alat di sini termasuk proses seleksi, teknik tes dasar, latar belakang dan referensi, pertanyaan etika dan hukum di dalam tes, tipe-tipe tes, dan simulasi dan contoh kerja.

Rini Rani  
FE UGM

3-3

## Mengapa seleksi yang hati-hati diperlukan

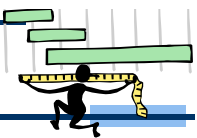
- Kinerja Manajer SDM tergantung pada kinerja anak buah/bawahan
- Biaya perekrutan dan mempekerjakan tinggi
- Implikasi dari mempekerjakan karyawan secara tidak kompeten adalah mahal dan bisa berakibat tuntutan terhadap kelaiian dalam mempekerjakan



Rini Rani  
FE UGM

3-4


## Konsep test



- **Tes Validitas:** menunjukkan derajat dimana kinerja yang diukur berhubungan nyata di tempat kerja.  
Dua metode utama penentuan validitas metode seleksi:  
(1) **Criterion – related validation** – memfokuskan pada hubungan antara skor hasil pengukuran metode seleksi dan skor kinerja;  
(2) **Content validation** – memfokuskan pada hubungan "isi" metode seleksi dan "isi" pekerjaan.
- **Tes Reliabilitas:** derajat dimana suatu alat ukur bebas dari kesalahan acak atau random. Suatu pengukuran dikatakan reliabel bila konsisten *over time* dan *over different context*.
- **Validitas** dan **reliabilitas** membantu dalam menseleksi pelamar secara efektif

Rini Rani  
FE UGM

3-5




## Bagaimana memvalidasi sebuah test

1. Analisa pekerjaan & tulis deskripsinya
2. Pilih test
3. Lakukan tests
4. hubungkan skor & kriteria
5. Cross-validate & revalidate

Rini Rani  
FE UGM

3-6



## 1 Analisa Pekerjaan & Tulis Deskripsi Pekerjaan


- Menentukan dan menspesifikasi prediktor atau persyaratan penting untuk kinerja yang sukses
- Mendefinisikan apa yang anda maksud dengan sukses di dalam pekerjaan
- Tulis deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekarjaannya

Rini Rani  
FE UGM

3-7

## 2 Memilih Test

- Memilih test yang mengukur atribut yang dibutuhkan untuk sukses dan mengombinasikan menjadi sebuah deretan tes (*test battery*) yang mengukur sekumpulan prediktor yang mungkin seperti aggressiveness, extroversion dan numerical ability



Rini Rosati  
FE UGM

3-8

## Memilih Test

Tes yang bisa dilakukan termasuk:

- Psychological
- Intellectual
- Technical
- Aptitude
- Interest inventories
- Reliability inventories
- Clerical skills test
- Telemarketing ability tests
- Service ability tests
- Management aptitude test
- Team skills test
- Sales ability test

Visit Applied Assessments 

Rini Rosati  
FE UGM

3-9

## 3 Berikan Test


Dua format

**Concurrent validation**

- Give tests to employees
- Compare scores with current performance

**Predictive validation**

- Test applicant before hiring
- Use alternate selection technique to hire
- Compare real performance with test results – determines suitability of test

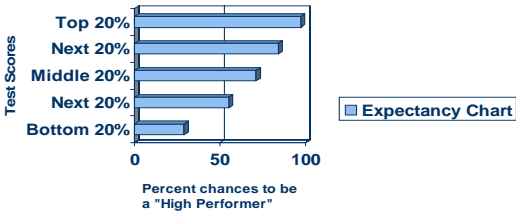


Rini Rosati  
FE UGM

3-10

## 4 Hubungkan Skor Test dan Kriteria

Apakah ada hubungan statistical antara skor test dan prestasi kerja?




Test Scores	Percent chances to be a "High Performer"
Top 20%	~90%
Next 20%	~75%
Middle 20%	~60%
Next 20%	~45%
Bottom 20%	~30%

Rini Rosati  
FE UGM

3-11

## 5 Validasi silang dan validasi kembali (Cross-validate and Revalidate)

- Untuk validasi silang, lakukan langkah 3 dan 4 pada sampel baru karyawan
- Seorang ahli sebaiknya memvalidasi kembali test secara periodik
- Untuk memperlihatkan *content validity*:
  - Lakukan analisis pekerjaan secara hati-hati untuk mengidentifikasi perilaku kerja yang dibutuhkan
  - Kombinasikan contoh-contoh dari perilaku-perilaku tersebut dalam sebuah test




Rini Rosati  
FE UGM

3-12

## Petunjuk untuk program test

- Gunakan test sebagai pelengkap
- Validasi tests dengan organisasi anda
- Analisa semua standar promosi dan mempekerjakan yang ada saat ini
- Jaga catatan akurat
- Gunakan psikolog yang tersertifikasi
- Memanage kondisi-kondisi test



Rini Rosati  
FE UGM

3-13

## Hak Individual Pengambil test

- Kerahasiaan (*Confidentiality*)
- Mendapatkan informasi (*Informed consent*)
- Harapan bahwa hanya individu yang qualified yang akan menginterpretasikan dan mendapat akses untuk hasil test
- Harapan bahwa test yang dilakukan adalah *fair* untuk semua – tidak ada seseorang yang memiliki jawaban terlebih dahulu

Ruci Rucini  
FE UGM

3-14

## Dipersepsikan Adil oleh Pengambil Test, jika

- Mengikuti praktek-paraktek test yang bagus – tenang, ruangan test yang termonitor
- Adanya “kejelasan” hubungan antara prosedur seleksi dengan

Graphology	Honesty & Personality	Written Ability	Biographical Information	Interviews & Work Sample
Unfair	Neutral		Favorable	Fair

Ruci Rucini  
FE UGM

3-15

## Petunjuk untuk menjaga *Privacy*

- Latih supervisor berkaitan dengan pentingnya kerahasiaan karyawan
- Adopsi kebijakan “perlu untuk mengetahui”
- Jika anda tahu perusahaan anda tidak dapat menyimpan rahasia, anda perlu membuka fakta tersebut sebelum testing




Ruci Rucini  
FE UGM

3-16

## Menggunakan test kerja

Apakah anda cenderung untuk mengalami kecelakaan di tempat kerja?

Test ini menolong anda untuk menilai *chances* anda

CHECK YES OR NO	YES	NO
1. You like a lot of excitement in your life.		
2. An employee who takes it easy at work is cheating on the employer.		
3. You are a cautious person.		
4. In the past three years you have found yourself in a shouting match at school or work.		
5. You like to drive fast just for fun.		

Analysis: According to John Kemp, an industrial psychologist applicants who answered no, yes, no, no to questions 1, 2, 3, 4, and 5 are statistically likely to be absent less often, to have fewer on-the-job injuries, and, if the job involves driving, to have fewer on-the-job driving accidents. Actual scores on the test are based on answers to 130 questions.

Ruci Rucini  
FE UGM

3-17

## Testing yang terkomputerisasi

Visit **REVIEWNET**

Test ini mengurangi biaya dan meningkatkan kualitas

**ReviewNet Impact**

↓ TIME HERE	↓ COST HERE	↑ QUALITY OF TIME	↑ RETENTION
-------------------	-------------------	----------------------------	----------------


Ruci Rucini  
FE UGM

3-18

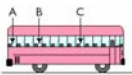
## Tipe-tipe Test

- Kognitif
  - IQ (*Intelligence quotient*)
  - Kemampuan dan kecakapan kognitif khusus (*Specific cognitive abilities or aptitude*)
- Kemampuan motorik dan fisik (*Motor and physical ability*)
  - Ketangkasan/kecepatan/ketrampilan (*Dexterity*)

Which shape has the greatest area?




Smoothest ride? A, B, or C?




Ruci Rucini  
FE UGM

3-19




## Tipe-tipe Test

- ♦ Kepribadian dan minat
  - Interest inventories
- ♦ Achievement




What is 'tolerance'?




Rani Rani  
FE UGM

3-20



## Tipe-tipe Test

- ♦ *Wonderlic* personal characteristics inventory measures general mental ability
- ♦ *Predictive Index* measures work-related personality traits, drives, and behaviors
- ♦ *Projective techniques* like MAPS, HTP, and Forer Structured Sentence Completion





Rani Rani  
FE UGM

3-21


## Test-test lainnya!

- ♦ Effectiveness
- ♦ The "Big Five"
- ♦ Interest Inventories
- ♦ Achievement Tests





Rani Rani  
FE UGM

3-22



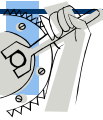
## Cerdas dan berkepribadian



- ♦ Kepribadian dan kecerdasan keduanya mendorong karir
- ♦ Ketika mendefinisikan karir yang sukses dalam arti *intrinsic* dan *extrinsic success*, sadari untuk mengukur keduanya
- ♦ Gangguan emosi (*Neuroticism*) secara negatif memprediksikan *extrinsic success*
- ♦ Kecerdasan secara positif memprediksikan *extrinsic career success*

Rani Rani  
FE UGM

3-23




## Sampel Kerja (*Work Sampling*) untuk Seleksi Karyawan

- ♦ **Work samples** mengukur secara aktual tugas-tugas pada pekerjaan (*measure actual on-the-job tasks*)
- ♦ **Teknik-teknik Work sampling** mengukur bagaimana seseorang menyelesaikan beberapa tugas-tugas dasar pada sebuah pekerjaan
- ♦ Manfaat termasuk adil (*fairness*) untuk kaum minoritas, akurat, tidak ada invasi *privacy* dan prediktor terbaik untuk kinerja

Rani Rani  
FE UGM

3-24



## Management Assessment Centers

- ♦ **Management assessment center** adalah dua atau tiga hari simulasi dimana 10 sampai 12 kandidat menyelesaikan manajemen tugas-tugas secara realistis (seperti membuat presentasi) di bawah pengamatan para ahli yang menilai potensi kepemimpinan setiap kandidat

Rani Rani  
FE UGM

3-25

## Typical MAC Exercises

- ♦ The In-basket
- ♦ Leaderless group discussion
- ♦ Management games
- ♦ Individual presentations
- ♦ Objective tests
- ♦ The interview

Doc Rossi  
FE UGM

3-26

## Video Based Situational Tests

- ♦ Mempresentasikan kandidat dengan beberapa skenario

Oke, saya senang anda di sini.

Oh? Apa itu?

Lihat tempat ini, mengapa! Saya ambil satu hari libur dan kembali ke sini untuk menemukan ketidak beresan ini.

Tapi, saya tidak bekerja sampai lambat tadi malam.

Mungkin tidak tapi ini terjadi sebelumnya

Doc Rossi  
FE UGM

3-27

## Video Based Situational Tests

- ♦ Jika anda adalah kolega ini apa yang anda lakukan?

- Biarkan kolega lain bertanggungjawab terhadap kesemrawutan know that you had to take the heat.
- Straighten up the department, and try to reason with the manager later.
- Suggest to the manager that he talk to the other associates who made the mess.
- Take it up with the manager's boss.
- Quit!

Doc Rossi  
FE UGM

3-28

## Teknik-teknik seleksi yang lain

- ♦ *Investigasi latar belakang (Background investigations)* adalah efektif karena menguji/menjelaskan informasi faktual dan mungkin dapat membuka catatan-catatan berkaitan dengan kriminalitas
- ♦ *Referensi (Reference checking)*

Doc Rossi  
FE UGM

3-29

## Reference Check Form

**EMPLOYMENT REFERENCE CHECK FORM**  
 Applicant: 1. Please print out this Reference Check Form.  
 2. Fill out the top section of the form.  
 3. Send it to a former employer to complete and return to:

Human Resources Department  
 Winter Sports, Inc. 8160 Mountain Ski & Summer Resort  
 PO Box 1400, Whitefish, MT 59907 or Fax to: 406-462-2955

REFERENCE CHECK FORM      Please Type or Print Legibly

To Be Completed by Applicant  
 Applicant's Name: \_\_\_\_\_  
 Name of Reference: \_\_\_\_\_

Business Name: \_\_\_\_\_  
 I have applied for a position with Winter Sports, Inc. at 816 Mountain Ski and Summer Resort. In order to be considered for employment, they have requested information from my previous employers. I would appreciate your assistance in providing the answers to the following questions. I have been advised that information will be held in confidence by the Winter Sports, Inc. Human Resources Department.

Applicant's Signature: \_\_\_\_\_ Date: \_\_\_\_\_

To Be Completed by Employer:  
 Employee From: \_\_\_\_\_ To: \_\_\_\_\_  
 Position(s) Held: \_\_\_\_\_  
 Reason for Separation: \_\_\_\_\_ Quit \_\_\_\_\_ Laid-off \_\_\_\_\_ Discharged  
 Other: \_\_\_\_\_  
 Comments: \_\_\_\_\_

Doc Rossi  
FE UGM

3-30

## Reference Check Form (Cont.)

As an employee, was this person:

Responsible?    \_\_\_ YES \_\_\_ NO  
 Able to work well with others?    \_\_\_ YES \_\_\_ NO  
 Trustworthy?    \_\_\_ YES \_\_\_ NO  
 Dependable (Attendance)?    \_\_\_ YES \_\_\_ NO  
 Eligible for rehire?    \_\_\_ YES \_\_\_ NO  
 A positive customer service representative? (if applies)    \_\_\_ YES \_\_\_ NO

Please comment briefly on "NO" responses:

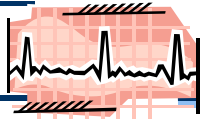
Additional comments from supervisor, if possible:

Signature of person filling out form: \_\_\_\_\_  
 Title: \_\_\_\_\_ Date: \_\_\_\_\_

Doc Rossi  
FE UGM

3-31

## Test kejujuran



- ♦ Polygraph bisa tidak digunakan lagi secara rutin.
- ♦ Tes kejujuran (paper and pencil honesty tests) banyak digunakan untuk menemukan kekurangan kepribadian
- ♦ Penelitian menunjukkan bahwa test kejujuran dapat menunjukkan langsung permasalahan



Rini Rani  
FE UGM

3-32

## Test Tulis Tangan

- ♦ Graphology mungkin tidak digunakan sebagai sebuah test *screening* karena ini tidak reliabel

*Being an art student, much of my time is spent with the physical and mental manipulation of visual objects. I spend a lot of time working with the preservation.*

Rini Rani  
FE UGM

3-33



## Test Uji Fisik

- ♦ Test fisik merupakan salah satu proses dalam seleksi
- ♦ Digunakan untuk menguji pelamar apakah memenuhi persyaratan fisik yang diminta dalam pekerjaan
- ♦ Menetapkan dasar (baseline) klaim asuransi di masa datang
- ♦ Mengurangi absensi dan kecelakaan

Rini Rani  
FE UGM