

**Makalah**

**“KOMPARASI REKRUTMEN DAN SELEKSI CALON PEGAWAI  
YANG DILAKUKAN SECARA INTERNAL DAN EKSTERNAL”**

**Disusun oleh :  
Firmansyah Gumay**

**Sebagai laporan keikutsertaan pada pelatihan “*Certified Selection and Recruitment  
Profesional*” yang diselenggarakan oleh IEEEEL Institute pada tanggal 23 Mei 2021**



**Universitas  
Esa Unggul**

**Universitas Esa Unggul  
Jl. Arjuna Utara No. 9 Kebon Jeruk  
Jakarta Barat  
Tahun 2021**

## **BAB I PENDAHULUAN**

Fungsi rekrutmen dan seleksi calon pegawai yang melekat pada unit kerja personalia atau kepegawaian di sebuah perusahaan pada hakikatnya merupakan sebuah hal yang sangat penting dan bersifat niscaya karena calon pegawai atau pegawai merupakan aset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan dan harus dikelola secara profesional, mulai dari penjurangan, seleksi, pengembangan, dan bahkan sampai pegawai tersebut pensiun. Unit kerja personalia atau kepegawaian di setiap perusahaan seyogyanya melakukan proses rekrutmen dan seleksi calon pegawai dengan baik, tepat, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku karena hal tersebut adalah tahap awal ketika calon pegawai masuk ke lingkungan perusahaan tempat mereka bekerja kelak di kemudian hari.

Satu hal yang wajib dipahami oleh setiap unit kerja personalia mengenai rekrutmen dan seleksi adalah bahwa kedua hal tersebut merupakan 2 bagian yang terpisah. Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan calon pegawai yang dilakukan oleh unit kerja personalia untuk memperoleh peluang mendapatkan calon pegawai yang sesuai dengan harapan perusahaan. Sedangkan seleksi adalah suatu proses penyaringan untuk mengerucutkan calon pegawai dengan harapan memperoleh calon pegawai yang sesuai dengan harapan perusahaan melalui serangkaian uji atau tes.

Dilatarbelakangi dengan hal tersebut, unit kerja personalia harus menyusun program kerja dan prosedur kerja yang tepat dan jelas dalam rangka memperoleh calon pegawai yang sesuai dengan harapan perusahaan, yaitu calon pegawai yang mampu memberikan sumbangsih positif bagi kemajuan perusahaan dan berkinerja baik sesuai dengan koridor peraturan perundangan-undangan yang berlaku. Untuk melakukan rekrutmen dan seleksi calon pegawai, unit kerja personalia dapat melakukan 2 (dua) pendekatan yaitu:

1. Rekrutmen dan seleksi secara internal, yaitu dilakukan melalui penjurangan calon pegawai yang dapat berasal dari keluarga pegawai, atau rekomendasi pimpinan perusahaan;
2. Rekrutmen dan seleksi secara eksternal, yaitu dilakukan melalui penyebaran iklan lowongan pekerjaan secara massal melalui koran, majalah, internet, dan laman jasa penyedia lowongan kerja.

Dalam memenuhi target capaian kecukupan pegawai, unit kerja personalia dapat menggunakan salah satu atau kombinasi dari dua pendekatan tersebut di atas. Namun, yang perlu diperhatikan adalah bahwa pendekatan rekrutmen dan seleksi secara internal atau eksternal memiliki keuntungan dan kelemahan masing-masing yang wajib diperhatikan oleh bagian rekrutmen karena baik secara langsung atau tidak langsung mungkin akan mempengaruhi kinerja pegawai yang bersangkutan setelah diterima bekerja di perusahaan.

## BAB II ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Komparasi kelebihan dan kekurangan dari pendekatan rekrutmen dan seleksi pegawai secara internal dan eksternal disajikan dalam 2 (dua) tabel di bawah ini.

### 1. Kelebihan dan kekurangan rekrutmen dan seleksi pegawai secara internal

Kelebihan	Kekurangan
a. Tersedia kesempatan untuk promosi b. Loyalitas kerja meningkat c. Biaya rekrutmen dan seleksi kecil d. Waktu rekrutmen dan seleksi singkat e. Orientasi pegawai baru singkat f. Stabilitas karyawan lebih terjaga.	a. Tidak ada pengembangan sistem kerja yang baru b. Terbawa kebiasaan yang lama c. Wibawa dan hubungan kepegawaian cenderung menurun

### 2. Kelebihan dan kekurangan rekrutmen dan seleksi pegawai secara eksternal

Kelebihan	Kekurangan
a. Kewibawaan dan hubungan kepegawaian terbangun b. Adanya pengembangan sistem kerja baru c. Adanya bauran informasi dan ilmu pengetahuan baru	a. Kurangnya kesempatan promosi bagi pegawai lama / internal b. Loyalitas pegawai akan terpengaruh c. Stabilitas pegawai belum diketahui d. Biaya, waktu, dan orientasi besar

Dari komparasi 2 (dua) tabel di atas dapat dilihat kekurangan dan kelebihan rekrutmen dan seleksi secara internal dan eksternal. Unit kerja personalia berdasarkan ilmu pengelolaan sumber daya manusia dan pengalaman dalam menyelenggarakan proses rekrutmen dan seleksi, harus mempertimbangkan secara matang sebelum memutuskan akan melaksanakan rekrutmen dan seleksi secara internal atau eksternal. Hal-hal yang dapat menjadi pertimbangan utama dalam memutuskan pendekatan rekrutmen dan seleksi adalah biaya pengadaan dan pengembangan sumber daya manusia, upaya perusahaan untuk menyediakan sarana dan prasarana kerja, dan resiko yang mungkin timbul.

Untuk meminimalkan kerugian dan resiko yang mungkin timbul, bagian rekrutmen seharusnya mengadakan diskusi secara internal dengan pemimpin perusahaan dan pemangku kepentingan sehingga dapat diperoleh wawasan dan masukan yang konstruktif dalam proses pengadaan calon pegawai melalui rekrutmen dan seleksi.

### **BAB III KESIMPULAN**

Berdasarkan komparasi sederhana sebagaimana disampaikan pada BAB II, sangat jelas terlihat bahwa masing-masing pendekatan rekrutmen dan seleksi calon pegawai memiliki kelebihan dan kekurangan. Dalam hal ini, peran unit kerja personalia sangat penting dan strategis dalam memutuskan pendekatan yang akan digunakan. Satu hal yang penting untuk digaris bawahi adalah perusahaan wajib melakukan pengelolaan sumber daya manusia secara profesional karena seluruh pegawai adalah aset perusahaan, dimana maju atau mundurnya perusahaan sangat bergantung kepada kinerja pegawai.

## DAFTAR REFERENSI

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.
2. Buku Sukses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan, H. Hariwijaya, terbit 31 Maret 2017.