

kesesuaian tenaga kerja tersebut dengan jabatan yang akan ditempatinya. Seleksi ini biasanya dilakukan secara tertulis maupun tidak tertulis. Seleksi secara tertulis biasanya dilakukan dengan ujian tertentu dari perusahaan, guna mengetahui kemampuan tenaga kerja dari segi akademis yang terkait dengan jabatan yang akan ditempatinya nanti. Sedangkan seleksi tidak tertulis biasanya dilakukan dengan ujian praktik bagaimana menghadapi klien atau pihak-pihak tertentu yang ditentukan oleh perusahaan.

3) Penempatan tenaga kerja

Setelah dilakukan proses seleksi oleh perusahaan, tenaga kerja perlu dilakukan pengadaptasian terhadap suasana perusahaan untuk benar-benar siap untuk bergabung dengan perusahaan. Namun bukan hanya dipersiapkan hanya dari sisi kualifikasinya saja, namun kesiapannya untuk melakukan pekerjaan secara tim. Oleh karena itu perusahaan tidak langsung memposisikan tenaga kerja yang sudah melakukan proses seleksi tersebut untuk langsung duduk di posisi yang sudah disediakan oleh perusahaan, namun sebagian besar perusahaan justru ditempatkan di *management trainee*. Mereka yang ditempatkan

selaras dengan strategi perusahaan agar cepat tercapai sebagaimana yang direncanakan semenjak awal.

Secara garis besar program pengembangan tenaga kerja dapat dibagi menjadi dua, yakni *on the job* dan *off the job*. Program kerja *on the job* dapat berupa kegiatan-kegiatan yang dapat dilaksanakan dalam perusahaan maupun organisasi sendiri, seperti:

- 1) *Coaching*, adalah program bimbingan yang diberikan atasan kepada bawahan mengenai hal yang terkait dengan pekerjaan.
- 2) *Planned progression*, adalah program berupa pemindahan tenaga kerja kepada bagian-bagian lain melalui tingkatan organisasi yang berbeda-beda.
- 3) *Job rotation*, adalah program pemindahan tenaga kerja ke bagian yang berbeda-beda, agar tenaga kerja lebih dinamis dan tidak monoton.
- 4) *Temporary task*, adalah pemberian tugas pada suatu kegiatan atau proyek jabatan tertentu untuk periode waktu tertentu.
- 5) *Performance appraisal*, adalah program penilaian prestasi kerja

4. Seleksi karyawan

Dalam beberapa metode untuk proses seleksi tenaga kerja penarikan calon karyawan baru adalah metode tertutup dan metode terbuka. Metode tertutup adalah ketika penarikan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya, lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik sulit. Metode terbuka adalah ketika penarikan hanya diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa cetak maupun elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat.

Sedangkan seleksi adalah salah satu proses manajemen sumber daya manusia yang mana masuk kedalam sistem pengorganisasian baik dalam organisasi maupun perusahaan. Sedangkan definisinya adalah pemilihan seorang tertentu dari sekelompok karyawan potensial untuk melaksanakan suatu jabatan tertentu. Manajemen memutuskan pekerjaan apa yang terlibat dan kemampuan individu yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif.

Prestasi masa lalu masih merupakan petunjuk paling baik bagi prestasi dimasa mendatang. Apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu menunjukkan kualitas dari seorang karyawan maupun bawahan dalam dedikasinya memajukan organisasi dan perusahaan. Pemilihan karyawan yang tepat akan sangat membantu kemajuan organisasi.

