

# ANALISIS PROSEDUR PEREKRUTAN PEGAWAI ADMINISTRASI DI KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI

**Khadafi Chairil Muamar<sup>1</sup>, Dino Rimantho<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Komisi Pemberantasan Korupsi, Jakarta

<sup>2</sup>Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Pancasila  
Srengseng sawah, Jagakarsa, Jakarta 12640

Email: [mc.khadafi@gmail.com](mailto:mc.khadafi@gmail.com)

## **Abstract**

*The employee is basically a company's asset, it can even be said that the employees are part of the company. Successful or unsuccessful a company in achieving its objectives and operational targets is inseparable from the role of employees who competent and has high integrity. Recruitment is a very important part, because it is beginning of a process to assess the quality of human resources that will cooperate with the company in achieving its objectives the company because highly qualified employees support the company. Recruitment and selection process can be carried out autonomously by the institution concerned. However, the company may also use the services of a third party. The use of these services still follow what the proper procedure of employees selection in the field. The Third party is the service provider of recruitment and selection. In recent years, the number of company providing labor recruitment services experienced significant growth because the companies or departments that required prospective employees do not need to be bothered with a variety of procedures to be performed.*

**Keywords:** recruitment, employee, procedure, human resources, selection

## **Abstrak**

Karyawan pada dasarnya merupakan aset perusahaan, bahkan dapat dikatakan bahwa karyawan merupakan bagian dari perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan dan target operasional tidak terlepas dari peran karyawan yang berkompeten dan berintegritas tinggi. Rekrutmen karyawan merupakan bagian yang sangat penting karena merupakan proses awal untuk menilai kualitas SDM yang akan bekerja sama dengan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang berkualitas menunjang dan mendukung performa perusahaan. Proses rekrutmen dan seleksi dapat dilakukan secara mandiri oleh institusi yang bersangkutan. Pihak perusahaan juga dapat menggunakan jasa dari pihak ketiga. Penggunaan jasa tersebut masih mengikuti prosedur pemilihan karyawan yang tepat di bidangnya. Pihak ketiga yang dimaksudkan di sini adalah perusahaan penyedia jasa rekrutmen dan seleksi. Beberapa tahun terakhir ini, jumlah perusahaan yang menyediakan jasa rekrutmen tenaga kerja mengalami pertumbuhan yang cukup signifikan karena perusahaan atau departemen yang membutuhkan calon karyawan tidak perlu direpotkan dengan berbagai macam prosedur yang harus dilakukan.

**Kata kunci:** rekrutmen, karyawan, prosedur, SDM, seleksi

## **PENDAHULUAN**

Pemberantasan korupsi terus menjadi agenda yang belum tuntas diatasi di Indonesia hingga sekarang. Proses penegakan hukum terhadap pelaku Tindak Pidana Korupsi (TPK) tetap harus dilakukan secara optimal, intensif, efektif, profesional, dan berkesinambungan.

Sebuah perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing

karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Oleh karena itu, kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Pegawai merupakan aset yang berharga bagi sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Fokus utama SDM adalah memberikan kontribusi atas suksesnya suatu perusahaan dalam hal ini yang dimaksud

adalah Komisi Pemberantasan Korupsi. Agar produktifitas perusahaan berjalan lancar diperlukan tenaga kerja atau pegawai yang sesuai dengan prinsip "the right man on the right place".

Selain faktor sumber daya manusia, pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan dengan benar perlu adanya sistem pelaksanaan administrasi yang baik agar mencerminkan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan sistem kerja dan juga kegiatan-kegiatan yang menunjang pelaksanaan administrasi.

Proses rekrutmen dan seleksi dapat dilakukan secara mandiri oleh institusi yang bersangkutan. Akan tetapi, pihak institusi juga dapat menggunakan jasa dari pihak ketiga. Penggunaan jasa tersebut masih mengikuti apa yang menjadi prosedur pemilihan karyawan yang tepat di bidangnya. Pihak ketiga yang dimaksudkan disini adalah perusahaan penyedia jasa rekrutmen dan seleksi.

Institusi Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) juga menggunakan jasa perekrutan dan seleksi calon tenaga kerjanya.

## STUDI KEPUSTAKAAN

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.<sup>[4]</sup>

### Rekrutmen

Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutup kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.<sup>[1]</sup>

### Seleksi

Seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan.<sup>[1]</sup>

### Administrasi

Secara etimologis, administrasi berasal dari bahasa latin yang terdiri dari kata *ad* yang berarti intensif dan *ministraire* yang berarti *to serve* (melayani).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pusat Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) di jalan HR. Rasuna Said, Kav. C1 Jakarta. Objek penelitian dalam bahasan ini adalah personil yang memahami prosedur rekrutmen pegawai di Komisi Pemberantasan Korupsi.

### Pengumpulan Data

Kriteria dan alternatif dalam pemilihan metode rekrutmen pegawai yang efektif. Data ini diperoleh berdasarkan observasi dan wawancara dengan pegawai di Biro SDM yaitu bagian rekrutmen pegawai. Adapun penentuan responden yang akan digunakan sebagai informan kunci dalam penilaian menggunakan metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*) adalah Biro SDM.

### Metode Pengolahan Data Dan Analisis

Pengolahan data dimulai dari perhitungan data yang diperoleh di lapangan dengan menggunakan metode AHP.

Pengujian konsistensi data dilakukan dengan batasan nilai *Consistency Ratio* (CR).

a) Dari data kuesioner matriks perbandingan (faktor atau sub-faktor) yang dihasilkan, dan untuk mendapatkan satu nilai tertentu dari semua nilai tersebut, maka dicari satu jawaban yang pasti dengan menggunakan perhitungan *Geometric Mean* sebagai berikut:

$$a_{ij} = (z_1 \times z_2 \times z_3 \times \dots \times z_n)^{1/n} \quad (1)$$

b) Matriks perbandingan yang sudah mendapatkan satu nilai, kemudian diubah dalam angka desimal.

c) Kalikan matriks perbandingan tersebut dengan matriks bobot kriteria (matriks vektor)

d) Bagi setiap elemen matriks hasil dengan elemen matriks bobot kriteria.

e) Hitung nilai *maximum Eigenvalue* ( $\lambda_{max}$ ), sebagai berikut:

$$\lambda_{max} = \frac{\text{jumlah elemen matriks bobot kriteria}}{N} \quad (2)$$

f) Hitung *Consistency Indeks*, sebagai berikut:

$$CI = \frac{\lambda_{max} - N}{N - 1} \quad (3)$$

g) Hitung *Consistency Ratio*, sebagai berikut:

$$CR = \frac{\text{Consistency indeks (CI)}}{\text{Random indeks (dari tabel)}} \quad (4)$$

h) Pengujian *Consistency Ratio of Hierarchy* sebagai berikut :

$$CRH = \frac{CIH}{RIH} \quad (5)$$

i) Dari perhitungan yang didapat kemudian dianalisa dan dibahas.

## Kerangka Pengolahan Data

Di dalam penelitian ini terdapat 7 tahapan pengolahan data, yaitu: penentuan proses rekrutmen pegawai administrasi KPK, penentuan pihak ketiga sebagai konsultan independen pelaksana program rekrutmen KPK Indonesia Memanggil, penentuan proses seleksi pegawai administrasi KPK, pembuatan dan penyebaran kuisisioner penelitian, pengolahan data hasil kuisisioner, pengujian konsistensi data dengan batasan nilai *Consistency Ratio* (CR), pengujian konsistensi hirarki dan proses analisa serta pembahasan.

## PENGOLAHAN DATA DAN ANALISIS DATA

### Hasil uji Banding Berpasangan

Berikut adalah contoh perhitungan *geometric mean* pada perbandingan pasangan waktu analisis-biaya analisis:

Hasil penilaian keempat responden untuk perbandingan pasangan faktor administrasi-teknis adalah:  $R_1=3$ ,  $R_2=1/3$ ,  $R_3=3$ ,  $R_4=1/3$ . Dari keempat data tersebut kemudian dicari rata-rata geometriknya berikut ini dengan menggunakan persamaan 1:

$$a_{ij} = (z_1 \times z_2 \times z_3 \times \dots \times z_n)^{1/n}$$

$$a = (1/2 \times 1/3 \times 3 \times 1/3)^{1/4} = 0,63$$

**Tabel 1.** Matriks Penilaian Perbandingan Berpasangan Antar Faktor

Pemilihan pemenang vendor rekrutmen pegawai	Administrasi	Teknis	Biaya
Administrasi	1	1,56	1,96
Teknis	0,63	1	2,23
Biaya	0,57	0,44	1

Sumber : Pengolahan data

### Pengujian Konsistensi matriks Perbandingan

Setelah mendapatkan perataan jawaban dengan *Geometric Mean Theory* maka pengujian berikutnya adalah konsistensi matriks.

**Tabel 2.** Matriks Penilaian Perbandingan Berpasangan Pada Level Faktor

Pemilihan pemenang vendor rekrutmen pegawai	Administrasi	Teknis	Biaya
Administrasi	1	1,56	1,96
Teknis	0,63	1	2,23
Biaya	0,57	0,44	1
Jumlah	2,2	3	5,19

Sumber : Pengolahan data

### Normalisasi Bobot penilaian Perbandingan Berpasangan Antar Faktor

**Tabel 3.** Matriks Normalisasi Bobot

Pemilihan pemenang vendor rekrutmen pegawai	Nilai				
	Administrasi	Teknis	Biaya	$\Sigma$	X bobot
Administrasi	0,45	0,52	0,38	1,35	0,45
Teknis	0,29	0,33	0,43	1,05	0,35
Biaya	0,26	0,15	0,19	0,6	0,2
JUMLAH	1	1	1		1

Sumber : Pengolahan data

Setelah itu, dilakukan perhitungan *Consistency Ratio* (CR). Apabila *Consistency Ratio* (CR) lebih kecil sama dengan 10% maka matriks telah memenuhi syarat konsistensi<sup>[7]</sup> untuk menghitung *Consistency Ratio* (CR).

Hasil perhitungan ini dapat dilihat seperti di bawah ini :

$$\begin{array}{c|ccc|c|c} \text{Matriks} & & & \text{X bobot} & \text{[a]} \\ \hline 1 & 1,56 & 1,96 & 0,45 & 1,39 \\ 0,63 & 1 & 2,23 & 0,35 & 1,1 \\ 0,57 & 0,44 & 1 & 0,2 & 0,61 \end{array} =$$

Dari hasil perhitungan, masing-masing baris pada kolom [a] dibagi dengan nilai rata-rata (Xbobot) untuk penentuan harga (D), pembagian tersebut adalah sebagai berikut:

$$D = \left| \begin{array}{ccc} 1,39 & 1,1 & 0,61 \\ 0,45 & 0,35 & 0,2 \end{array} \right| = 3,08 \quad 3,14 \quad 3,05$$

Kemudian, dihitung nilai rata-rata dari hasil perhitungan di atas :

$$\lambda_{\max} = \frac{\text{Jumlah elemen pada matriks bobot kriteria}}{N}$$

$$\lambda_{\max} = \frac{9,27}{3} = 3,09$$

Dengan nilai konversi, nilai diatas disebut sebagai nilai Lamda maks ( $\lambda_{\max}$ ), dan *Consistency Indeks* (CI) dihitung dengan mengikuti rumus :

$$CI = \frac{\lambda_{\max} - N}{N - 1} = \frac{3,09 - 3}{3 - 1} = 0,045$$

Untuk mendapatkan nilai *Consistency Ratio* (CR), bagi *Consistency Indeks* (CI)

dengan *Random Index* (RI) lihat pada bab II, maka untuk matrik 3 x 3 atau N=3, yaitu 0,58

$$CR = \frac{CI}{RI}$$

$$CR = \frac{0,045}{0,58} = 0,077$$

Nilai konsistensi 0,077 atau sama dengan 7,7% dapat diterima karena lebih kecil dari 10% dan sesuai dengan syarat konsistensi yang dikemukakan oleh Saaty.

Langkah yang sama digunakan untuk menghitung CR pada level sub-faktor hingga level alternatif tujuan. Pada level sub-faktor, penulis menggunakan bantuan *software expert choice* untuk menganalisis data hasil kuesioner.

### Pengujian Konsistensi Hirarki

Setelah melakukan pengujian *Consistency Ratio* (CR) setiap matriks perbandingan berpasangan, kemudian dilakukan pengujian *Consistency Ratio of Hierarchy* (CRH). Prinsipnya adalah dengan mengalikan semua nilai *Consistency Index* (CI) dengan bobot suatu kriteria yang menjadi acuan pada suatu matriks perbandingan berpasangan dan kemudian menjumlahkannya. Suatu hirarki disebut konsisten bila nilai CRH tidak lebih dari 0,10 ( $CRH \leq 0,10$ ).

**Tabel 4.** Consistency Index of Hierarchy

Kriteria	X bobot	CI	CIH
Pemilihan pemenang vendor rekrutmen pegawai	1	0,045	0,045
Administrasi	0,45	0,00	0,000
Teknis	0,35	0,04	0,014
Biaya	0,2	0,00	0,000
Total			0,059

Sumber: Pengolahan data

**Tabel 5.** Random Index of Hierarchy

Kriteria	X bobot	RI	RIH
Pemilihan pemenang vendor rekrutmen pegawai	1	0,58	0,580
Administrasi	0,45	0,00	0,000
Teknis	0,35	0,58	0,203
Biaya	0,2	0,58	0,116
Total			0,899

Sumber: Pengolahan data

Setelah didapat CIH dan RIH maka dapat diketahui *Consistency Ratio of Hierarchy* (CRH) perhitungannya sebagai berikut :

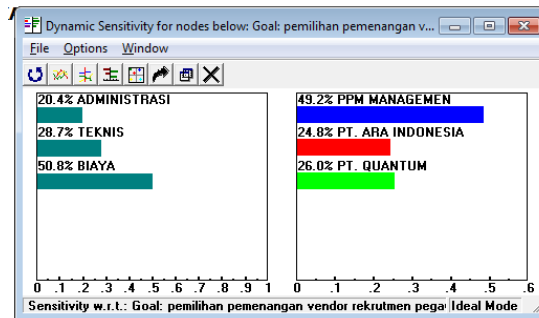
$$CRH = \frac{CIH}{RIH} = \frac{0,059}{0,899} = 0,065$$

Nilai *Consistency Ratio of Hierarchy* (CRH) sebesar 0,065 lebih kecil dari 0,1, maka dapat dikatakan bahwa hirarki yang dibuat telah konsisten karena sesuai dengan syarat yang di kemukakan Saaty.

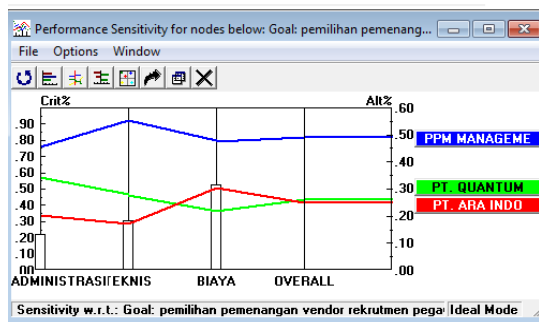
### Analisis Sensitivitas

Analisis sensitivitas dilakukan pada bobot prioritas dari kriteria keputusan, yang dapat terjadi karena adanya perubahan kebijakan sehingga pembuat keputusan mengubah penilaiannya.

Model analisis AHP dapat digunakan untuk mengetahui kecenderungan pemilihan alternatif tujuan berdasarkan perubahan pada setiap kriteria pemilihan pemenang vendor rekrutmen pegawai administrasi KPK.



**Gambar 1.** Dinamic Sensitivity dari Alternatif Tujuan (sumber: pengolahan data)



**Gambar 2.** Performance Sensitivity dari Alternatif Tujuan (sumber: pengolahan data)

### Analisis Data

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa strategi metode analisis yang dipilih adalah PPM MANAGEMENT. Perusahaan ini dipilih sesuai dengan prioritas faktor penentu, yaitu faktor validitas hasil analisis yang diperoleh karena menggunakan Setelah dilakukan analisis sensitivitas, diketahui bahwa perubahan bobot faktor tidak mempengaruhi pemilihan strategi sehingga perusahaan penyedia jasa konsultan dan rekrutmen yang dipilih tetap PPM MANAGEMENT.

### KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam pelaksanaannya, prosedur rekrutmen pegawai administrasi KPK menggunakan jasa pihak ketiga yaitu konsultan independen vendor penyedia jasa pelaksanaan rekrutmen pegawai. KPK membuka lowongan dan dipublikasikan

melalui akun web KPK lalu pelamar diseleksi melalui tahapan seleksi administrasi, setelah itu dilakukan serangkaian tes dan tahapan wawancara yang diselenggarakan oleh pihak vendor rekrutmen yang bekerjasama dengan KPK.

Dalam upaya meningkatkan kualitas SDM yaitu pegawai agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dan oleh karena hal tersebut maka dalam proses seleksi penerimaan pegawai diperlukan Konsultan Independen yang terbaik dalam pelaksanaan proses rekrutmen calon pegawai.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Hasibuan, SP, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- [2] Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-2. Yogyakarta.
- [3] Dessler, Gery. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Prenhalinda. Jakarta.
- [4] Hasibuan, Malayu, SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Cetakan ketujuh, Jakarta: Bumi Aksara, 2008
- [5] Spencer, L M Dan Spencer, S M. 1993. *Competence At Work : Models For Superior Performance*. Jakarta: Simon & Schuster.
- [6] Mangkunegara, Anwar Prabu, *manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.
- [7] Saaty, Thomas L. & Luis G. Vargas. 1993. *Models, Methods, Concept & Applications of the Analytic Hierarchy Process*. Internationel Series in Operations Research & Management Science. Second Edition. Springer. New York.