

REKRUITMEN SDM

- ⦿ Pengertian Rekrutmen
- ⦿ Sumber Rekrutmen Pegawai
- ⦿ Metode Rekrutmen
- ⦿ Permasalahan dalam Rekrutmen

Pengertian

- ⦿ Tindakan atau proses dari suatu usaha organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai untuk tujuan operasional (Sikula dalam Mangkunegara, 2002)
- ⦿ Rekrutmen mencakup identifikasi dan evaluasi sumber, tahapan dalam proses keseluruhan menjadi untuk organisasi, kemudian dilanjutkan dengan mendaftar kemampuan penarikan, seleksi, penempatan dan orientasi. (Yoder dalam Mangkunegara, 2002)
- ⦿ Proses menarik orang-orang atau pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu. (Marwansyah dan Mukaram, 2000)
- ⦿ REKRUTMEN dapat juga dikatakan sebagai proses untuk menemukan SDM yang memenuhi prinsip “THE RIGHT MAN IN THE RIGHT PLACE AT THE RIGHT TIME”

- ⦿ Ketika tingkat pengangguran tinggi rekrutment menjadi mudah tetapi tidak bila sebaliknya
- ⦿ Dibutuhkan inovasi ketika menghadapi pasar tenaga kerja yang ketat
- ⦿ Staffing merupakan usaha mencocokkan orang dengan kebutuhan pekerjaan terkait perencanaan SDM, mencari dan menseleksi
- ⦿ Rekrutmen mencerminkan kelas organisasi

Keputusan Rekrutmen

- Metode rekrutmen
- Pesan rekrutmen
- Syarat kualifikasi
- Prosedur administrasi

Sumber

1. REKRUTMEN INTERNAL
2. REKRUTMEN EKSTERNAL

- Keuntungan merekrut dari sumber internal dapat menekan biaya, meningkatkan atau memperbaiki semangat dan motivasi kerja, serta mengurangi biaya orientasi dan pelatihan. Sedangkan kelemahannya di-antaranya adalah : promosi pekerja melebihi kapabilitas yang dimilikinya, menghambat kreatifitas, sistem pekerjaan kemungkinan menjadi ter-birokrasi.

- Keuntungan penarikan dari sumber eksternal, diantaranya adalah :

organisasi dapat memperoleh peluang yang lebih besar untuk mendapat-kan calon yang berpotensi, transfer pengetahuan baru kepada pekerja lama, serta terciptanya nuansa dan iklim kerja baru dalam pekerjaan.

Sedangkan kelemahannya terletak pada persoalan teknis. Organisasi ke-mungkinan menghadapi berbagai kesulitan dalam menarik dan menyeleksi calon pekerja baru karena harus bersaing dengan organisasi lain dalam memperoleh calon yang berpotensi dan berbakat, diperlukan waktu lama untuk penyesuaian calon dalam lingkungan organisasi, serta kemungkinan calon berada dalam kualitas di bawah standar.

Recruiting Source	Advantages	Disadvantages
Internal	<ul style="list-style-type: none"> ● Morale of promotee ● Better assessment of abilities ● Lower cost for some jobs ● Motivator for good performance ● Causes a succession of promotions ● Have to hire only at entry level 	<ul style="list-style-type: none"> ● Inbreeding ● Possible morale problems of those not promoted ● “Political” infighting for promotions ● Need for management-development program
External	<ul style="list-style-type: none"> ● New “blood” brings new perspectives ● Cheaper and faster than training professionals ● No group of political supporters in organization already ● May bring new industry insights 	<ul style="list-style-type: none"> ● May not select someone who will “fit” the job or organization ● May cause morale problems for internal candidates not selected ● Longer “adjustment” or orientation time

SUMBER-2 INTERNAL

- ⦿ Penempatan dan Penawaran Pekerjaan
- ⦿ Promosi dan Transfer
- ⦿ Kenalan Tenaga Kerja Lama
- ⦿ Merekrut Mantan karyawan dan Mantan Pelamar
- ⦿ Database Perekrutan Internal

SUMBER-2 EKSTERNAL

1. **Perekrutan Sekolah**
2. **Akademi**
3. **Universitas**
4. **Serikat Tenaga Kerja**
5. **Sumber Media Massa**
6. **Sumber Perdagangan dan Pesaing**
7. **Agen Tenaga Kerja**
8. **Perusahaan Pencari Eksekutif**
9. **Internet**
10. **Special Event**

Flexibel staffing

1. **OVERTIME**
2. **SUBCONTRACTING**
3. **TEMPORARY EMPLOYEES**
4. **EMPLOYEE LEASING**
5. **Independent contractors**

Rekrutmen n pertimbangan hukum

Usia dewasa

Cacat

Minoritas

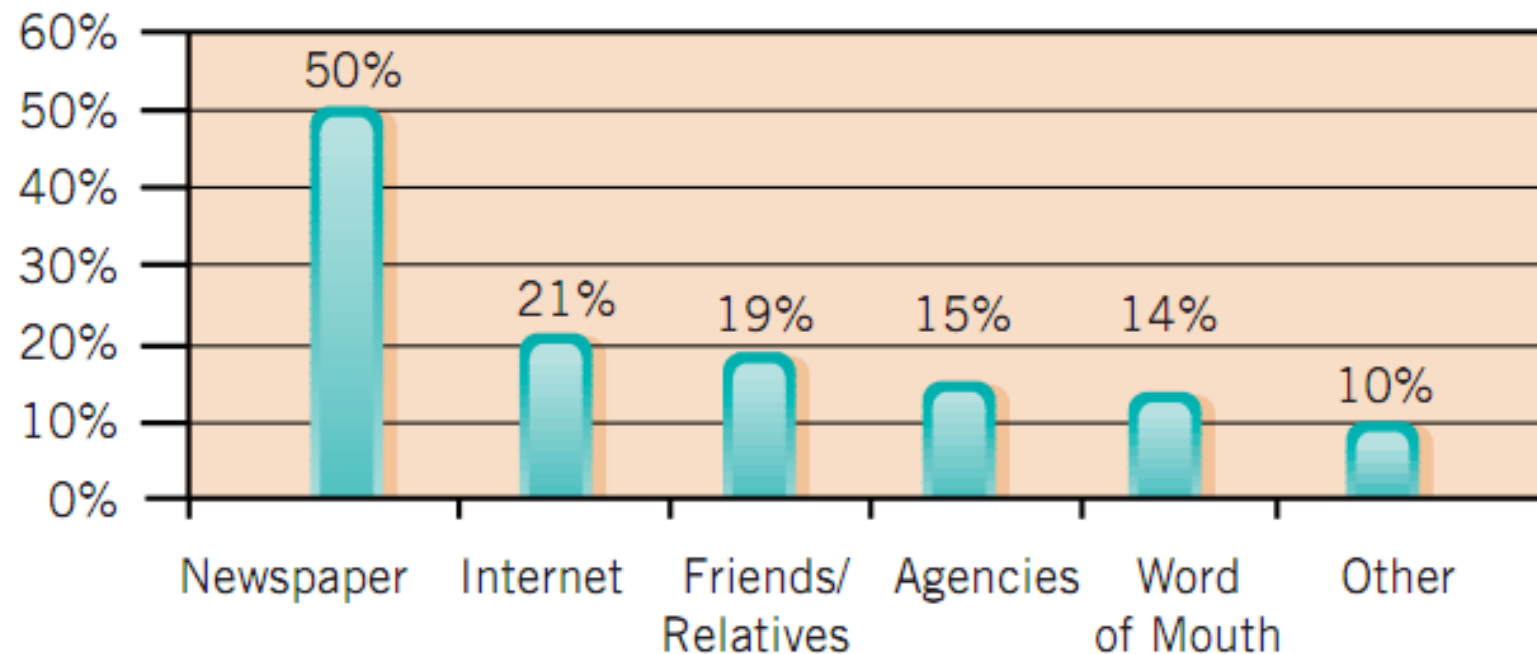
Menjaga visibilitas rekrutmen

FIGURE 8–4 *Typical Recruiting Responsibilities*

HR Unit	Managers
<ul style="list-style-type: none">● Forecasts recruiting needs● Prepares copy for recruiting ads and campaigns● Plans and conducts recruiting efforts● Audits and evaluates all recruiting activities	<ul style="list-style-type: none">● Anticipate needs for employees to fill vacancies● Determine KSAs needed from applicants● Assist in recruiting effort with information about job requirements● Review recruiting efforts activities

Evaluasi Rekrutmen

FIGURE 8-6 *Recruiting Sources Considered by Applicants*



*Respondents may have cited more than one source.

SOURCE: Adapted with permission from *Bulletin to Management (BNA Policy and Practice)*, Vol. 49, No. 26, Pp. 205 (July 2, 1998) by The Bureau of National Affairs, Inc. (800-371-2231) <<http://www.bna.com>>

Kendala

1. **KEBIJAKAN ORGANISASI** – Seperti kebijakan promosi dari dalam, kebijakan sistem kontrak kerja, kebijakan status karyawan, dan kebijakan sistem kompensasi
2. **RENCANA SDM** – terkendala oleh keputusan rencana SDM yang telah ditetapkan seperti waktu, jumlah dan kualifikasi SDM
3. **IMPLEMENTASI REKRUTMEN** – Seperti metode rekrutmen, anggaran, skedul waktu, dan recruiters
4. **KONDISI EKSTERNAL** – Seperti pasar tenaga kerja dan peraturan pemerintah
5. **KEBIASAAN REKRUTER** – seperti subyektivitas, pilih kasih, mengutamakan teman dan sejenisnya

- ⦿ Jangan pernah meremehkan rekrutmen karena keputusan rekrutmen yang buruk berimplikasi biaya sekitar 30% dibandingkan pendapatan tahun pertama karyawan (Hacker 1997).
- ⦿ Biaya ini termasuk: produktivitas rendah, potensi kehilangan klien, biaya pelatihan, biaya iklan, biaya rekrutmen dan paket yang berlebihan (Smith and Graves 2002).

**NON
TRADISIONAL**

**REKRUITMEN
DAN
SELEKSI**



**PERILAKU
MASA DEPAN**

TRADISIONAL

**REKRUITMEN
DAN
SELEKSI**



- * PENEMPATAN INDIVIDU DGN TEPAT**
- * POSISI2 YG SALING TERKAIT**



**FOKUS PD
PEKERJAAN**

PROSES SISTEMATIS DAN TUJUAN

Beberapa istilah

- *Job posting* merupakan prosedur pemberian informasi kepada karyawan yang ada mengenai kekosongan suatu jabatan.
- *job bidding* merupakan teknik/mekanisme pemberian kesempatan kepada mereka untuk mengisi kekosongan tersebut.