

# Rekrutmen

Manajemen Sumber Daya Manusia



## Definisi Rekrutmen (Werther & Davis 1996)

- **Rekrutmen** adalah proses **menemukan** dan **menarik para pelamar** yang **memenuhi syarat untuk dipekerjakan**.
- Proses rekrutmen **dimulai dari pencarian para pelamar** dan **diakhiri dengan masuknya surat lamaran** dari para pelamar.
- Hasil proses rekrutmen adalah **sekumpulan pelamar** yang siap untuk diseleksi



# Isu Strategik dalam Rekrutmen

(Schuler & Jackson 2006)

- Proses rekrutmen harus konsisten dengan strategi, visi, dan nilai-nilai organisasi.
- Proses rekrutmen harus bisa dilaksanakan secara efisien dan efektif.
- Proses rekrutmen harus dibarengi dengan kemampuan organisasi dalam mempertahankan para karyawan terbaik.

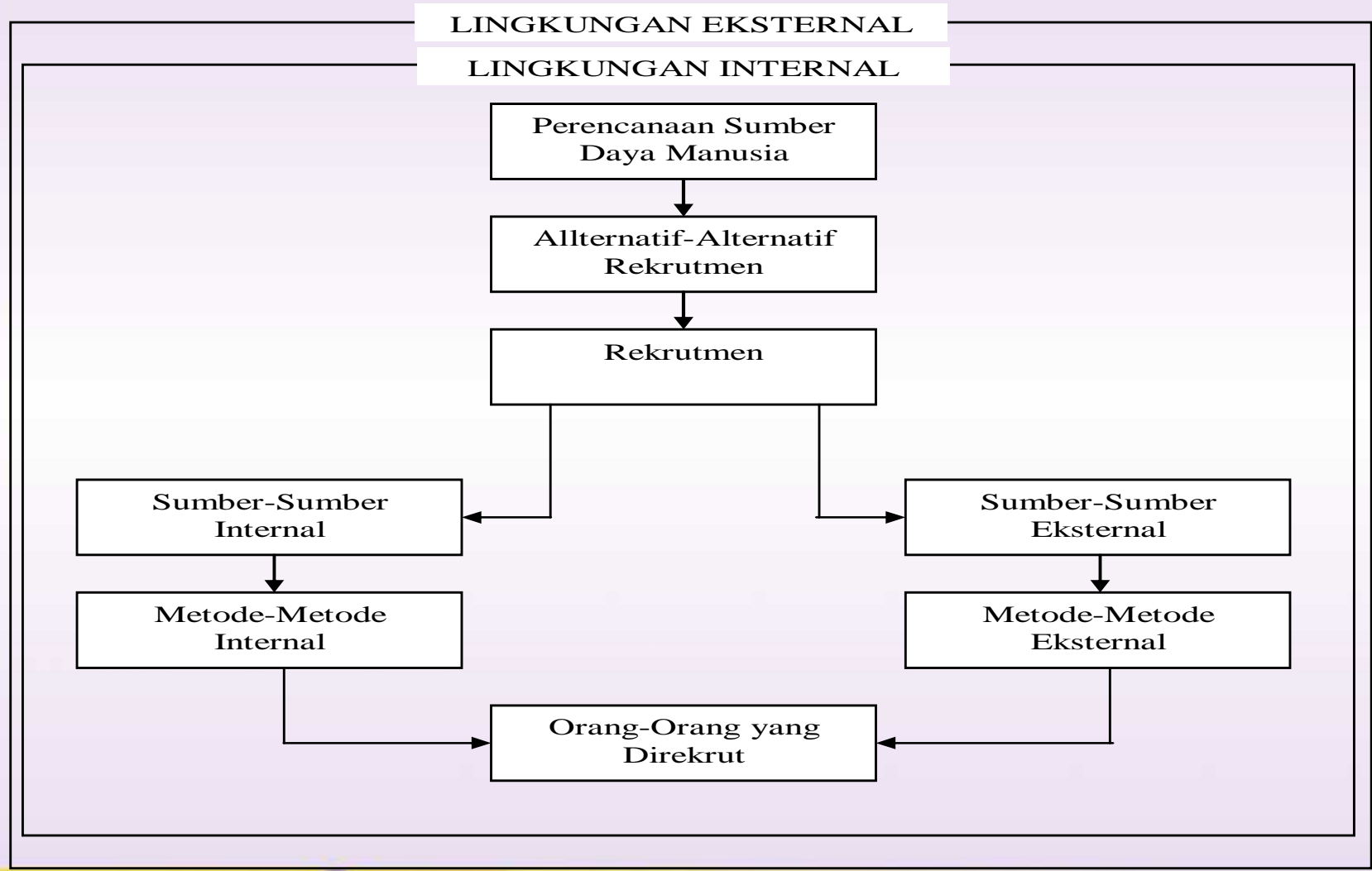


## Alternatif Tindakan selain Rekrutmen

- Rekrutmen adalah proses yang membutuhkan banyak biaya, waktu, dan tenaga. Jadi, sebelum memutuskan untuk melaksanakan rekrutmen perlu dipertimbangkan berbagai alternatif tindakan lain sebagai berikut:
  - **Alih Daya (*outsourcing*):** Menggunakan jasa eksternal untuk menjalankan pekerjaan yang sebelumnya dikerjakan secara internal.
  - **Karyawan tidak tetap (*contingent workers*):** Karyawan paruh-waktu, karyawan sementara, atau kontraktor independen.
  - **Organisasi Pemberi Kerja Profesional:** Perusahaan yang menyewakan karyawan kepada perusahaan-perusahaan lainnya.
  - **Kerja Lembur (*overtime*):** Alternatif untuk mengatasi fluktuasi jangka pendek dalam beban kerja. Perusahaan bisa menghindari biaya-biaya rekrutmen, seleksi, dan pelatihan, sedangkan para karyawan memperoleh peningkatan pendapatan selama periode kerja lembur.



# PROSES REKRUTMEN (Mondy 2008)



# Sumber dan Metode Rekrutmen

- **Sumber-sumber rekrutmen** adalah tempat di mana para kandidat yang memenuhi syarat berada, seperti perguruan-perguruan tinggi dan perusahaan-perusahaan pesaing.
- **Metode-metode rekrutmen** adalah cara-cara spesifik yang digunakan untuk menarik para karyawan potensial ke dalam perusahaan, seperti rekrutmen online.



# Sumber dan Metode Rekrutmen Internal (Schuler & Jackson 2006)



- Sumber Internal
  - Promosi
  - Transfer
  - Penarikan Kembali (*Rehire*)
- Metode Internal
  - Pengumuman Lowongan Jabatan (*Job Posting*)
  - Persediaan Bakat (*Talent Inventory*)



# Metode Rekrutmen Internal

(Werther & Davis 1996, Schuler & Jackson 2006)

- Pengumuman lowongan pekerjaan (*job-posting*)
- Persediaan bakat (*talent inventory*)
- Promosi
- Transfer
- Aktivitas pengembangan
- Para karyawan yang meninggalkan perusahaan





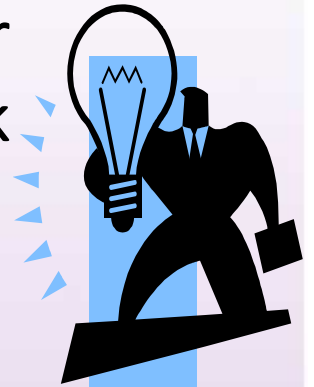
# Metode Rekrutmen Internal (Mondy 2008)

- **Pengumuman lowongan jabatan (*job posting*):** Prosedur untuk memberikan informasi kepada para karyawan akan adanya lowongan-lowongan jabatan.
- **Pengajuan lamaran jabatan (*job bidding*):** Prosedur yang memungkinkan para karyawan yang memenuhi persyaratan untuk melamar kerja pada jabatan yang diumumkan.
- **Referensi Karyawan:** Para karyawan secara aktif mengajak teman-teman dan kolega-kolega yang mereka anggap potensial untuk mengajukan lamaran.



# Tujuan Rekrutmen Eksternal (Mondy 2008)

- Mengisi jabatan-jabatan tingkat pemula (*entry-level*)
- Mendapatkan keterampilan-keterampilan yang belum dimiliki oleh para karyawan yang ada saat ini
- Memperoleh para karyawan dengan latar belakang yang berbeda untuk memberikan keberagaman ide.



# Sumber Rekrutmen Eksternal

(Mondy 2008)

- Sekolah Menengah Umum dan Sekolah Kejuruan
- Akademi dan Universitas
- Pesaing dalam Pasar Tenaga Kerja
- Mantan Karyawan
- Pengangguran
- Wirausahawan



# Metode Rekrutmen Eksternal

(Werther & Davis 1996, Schuler & Jackson 2006)

- Pelamar yang datang (*walk-ins*) dan surat lamaran yang masuk (*Write-ins*).
- Rekomendasi karyawan
- Iklan
- Agen tenaga kerja/perusahaan jasa rekrutmen
- Lembaga pendidikan
- Asosiasi profesional/Organisasi ketenagakerjaan
- Open house/job fair
- Internet
- Merjer dan akuisisi
- Rekrutmen internasional



# Metode Rekrutmen Online

- **Perekrut Internet (*Internet recruiter*):** Orang yang pekerjaan utamanya menjalankan proses rekrutmen melalui Internet, disebut juga sebagai perekrut maya (*cyber recruiter*)
- **Bursa kerja vitual (*virtual job fair*):** Metode perekrutan online yang dilakukan oleh satu pemberi kerja atau sekelompok pemberi kerja untuk menarik sejumlah besar pelamar.
- **Situs Web karir perusahaan (*corporate career Websites*):** Situs kerja yang dapat diakses dari homepage perusahaan yang menampilkan daftar posisi-posisi yang tersedia di perusahaan dan memfasilitasi para pelamar untuk melamar kerja pada jabatan-jabatan tertentu.
- **Weblogs (disingkat blogs)**
- **Situs Web Ketenagakerjaan Umum**



## Hambatan dan Tantangan Rekrutmen

- Rencana Strategik dan Sumber Daya Manusia
- Kebiasaan Perekrut
- Kondisi Lingkungan
- Persyaratan Kerja
- Biaya
- Insentif
- Kebijakan Organisasi



## Referensi

- Mondy, R.W., 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kesepuluh (terjemahan), Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Schuler, R.S. & Jackson, S.E., 2006, **Human Resource Management, International Perspective**, Mason: Thomson South-Western.
- Werther, W.B. & Davis, K., 1996, **Human Resources and Personnel Management**, 5<sup>th</sup> Ed., Boston: McGraw-Hill.

