



# REKRUTMEN DAN SELEKSI Imam Gunawan

# PERENCANAAN PERSONIL

- Merupakan proses menentukan posisi yang akan diisi dalam organisasi, dan bagaimana mengisinya (Dessler, 2003).



# MEMPREDIKSI KEBUTUHAN PERSONEL

## 1. Analisis Tren

Studi kebutuhan pekerjaan masa lalu di organisasi selama suatu periode tahun untuk memprediksi kebutuhan masa depan

## 2. Analisis Ratio

Teknik peramalan untuk menentukan kebutuhan staf masa depan dengan menggunakan rasio.

Misal: Rasio siswa dan jumlah guru yg dibutuhkan

## 3. Scatter Plot

Metode grafis yang digunakan untuk membantu mengenali hubungan antara dua variabel.

(Dessler, 2003)

# DEFINISI REKRUTMEN

- **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.

(Werther & Davis 1996)



# TUJUAN REKRUTMEN

- Menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan organisasi dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.



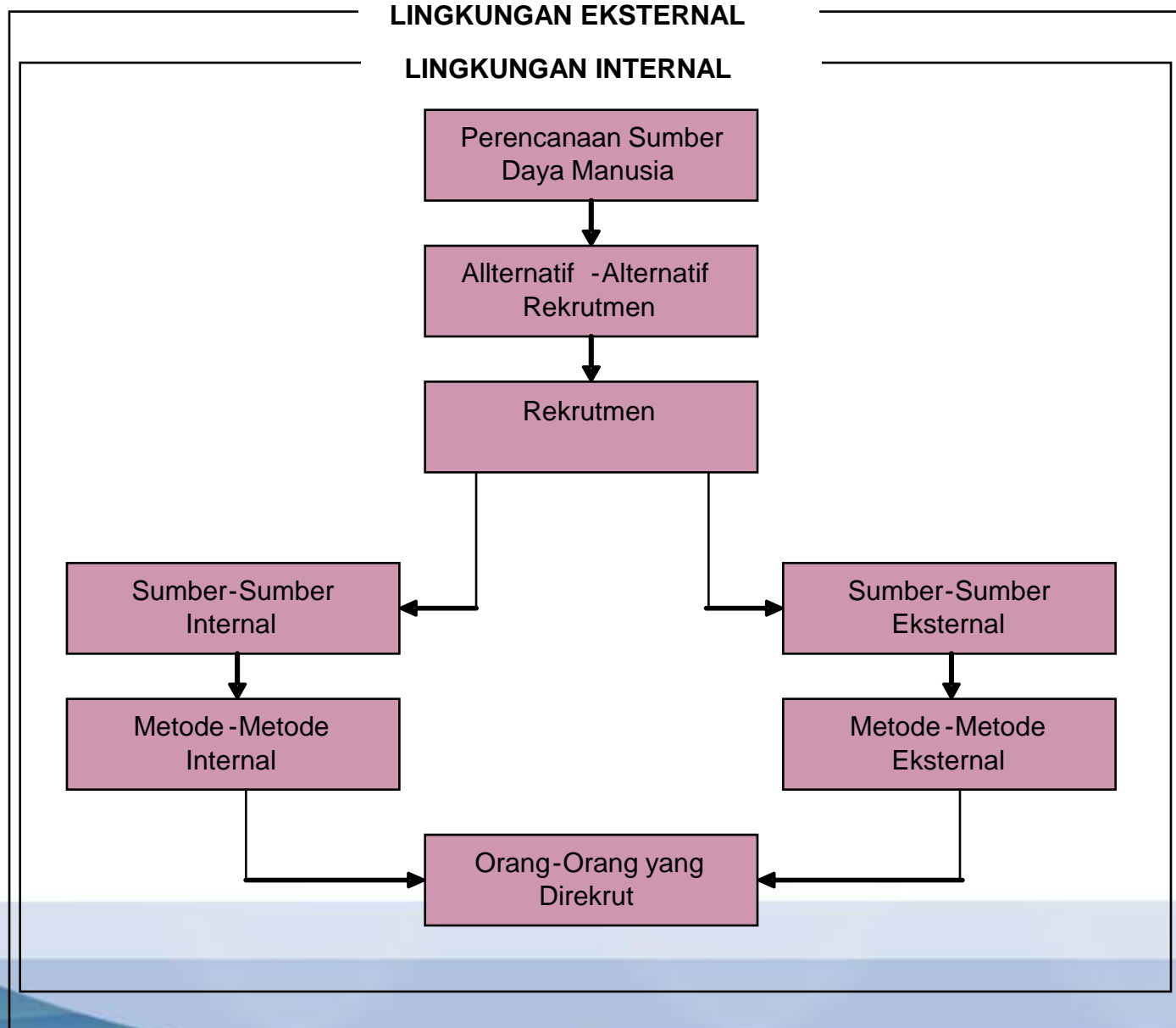
# ISU STRATEJIK DALAM REKRUTMEN

- 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.

(Schuler & Jackson 2006)



# 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 organisasi pesaing.
- ◉ **Metode-metode rekrutmen** adalah cara-cara spesifik yang digunakan untuk menarik para staf potensial ke dalam organisasi, 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

- Pengumuman lowongan pekerjaan (*job-posting*)
- Persediaan bakat (*talent inventory*)
- Promosi
- Transfer
- Aktivitas pengembangan



(Werther & Davis 1996, Schuler & Jackson 2006)

# 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.

# KEUNTUNGAN REKRUTMEN INTERNAL

- Biaya relatif murah, karena tidak perlu proses seleksi seperti rekrutmen external.
- Organisasi mengetahui pekerja yang memiliki kemampuan untuk jabatan yang kosong.
- Pekerja memiliki motivasi yang tinggi krn mengetahui kemungkinan peningkatan
- Pengembangan karier jelas
- Pekerja telah memahami secara baik kebijakan, prosedur, ketentuan dan kebiasaan organisasi.
- Meningkatkan moral kerja karyawan, bahwa ia diperhatikan atau dipromosikan.

# KERUGIAN REKRUTMEN INTERNAL

- Tidak selalu memberikan perspektif baru (statis dan tidak berkembang karena tidak adanya ide-ide baru yang masuk ke organisasi)
- Organisasi terkesan tertutup.
- Staf yang dipromosikan akrab dengan bawahannya sehingga sulit menjalankan kewenangan dan kekuasaannya.

# 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
- Merger dan akuisisi
- Rekrutmen internasional



# REKRUTMEN EKSTERNAL



## Keunggulan :

- ◉ Memiliki gagasan dan pendekatan baru (orang-orang dengan sumber ide yang baru).
- ◉ Bekerja mulai dengan lembaran bersih dan memperhatikan spesifikasi pengalaman.
- ◉ Tingkat pengetahuan dan keahlian tidak tersedia dalam organisasi yang sekarang.
- ◉ Menghindarkan subyektivitas.

# KELEMAHAN :

- Membutuhkan biaya besar (high cost)
- Waktu yang lama, mulai dari publikasi, pelaksanaan sampai dengan pengambilan keputusan.
- Moral dan komitmen karyawan rendah
- Periode penyesuaian yang relatif lama.



# 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 virtual (*virtual job fair*):** Metode perekrutan online yang dilakukan oleh satu pemberi kerja atau sekelompok pemberi kerja untuk menarik sejumlah besar pelamar.
- ◉ **Situs Web karir organisasi (*corporate career Websites*):** Situs kerja yang dapat diakses dari homepage organisasi yang menampilkan daftar posisi-posisi yang tersedia di organisasi dan memfasilitasi para pelamar untuk melamar kerja pada jabatan-jabatan tertentu.
- ◉ **Weblogs (disingkat blogs).**
- ◉ **Situs Web Ketenagakerjaan Umum.**



# 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 (menguntungkan organisasi krn flexibel dan biaya buruh lebih rendah).

Alasan organisasi menggunakan tenaga lepas ialah karena fluktuasi musim, perproyek, mendapat tenaga ahli tertentu, tidak mau menambah pegawai tetap, dan pertumbuhan pesat di luar perhitungan.

# ALTERNATIF TINDAKAN SELAIN REKRUTMEN

- **Organisasi Pemberi Kerja Profesional:** Organisasi yang menyewakan karyawan kepada organisasi lainnya.
- **Kerja Lembur (*overtime*):** Alternatif untuk mengatasi fluktuasi jangka pendek dalam beban kerja. Organisasi bisa menghindari biaya-biaya rekrutmen, seleksi, dan pelatihan, sedangkan para karyawan memperoleh peningkatan pendapatan selama periode kerja lembur.

# PROSES SELEKSI





# PENGERTIAN SELEKSI

- Seleksi merupakan aktivitas pemilihan para calon yang dianggap telah memiliki persyaratan atau preferensi tertentu (Mondy, 2008:83).
- Seleksi adalah proses pembuatan keputusan yang mana salah satu atau beberapa individu dipilih untuk mengisi posisi yang didasarkan atas karakteristik terbaik sesuai dengan posisi yang akan diisinya (Schuler & Jackson, 2006:135).
- Seleksi adalah proses memperoleh informasi untuk mengevaluasi dan memutuskan siapa yang akan diterima atau ditolak untuk bekerja (Werther & Davis, 1996:160).

# LANGKAH-LANGKAH SELEKSI

- Penerimaan surat lamaran
- Penyelenggaraan Ujian
- Pertimbangan Referensi
- Evaluasi Medis
- Wawancara dengan Penyelia/Supervisor
- Keputusan Seleksi

# PENJELASAN

## **Penerimaan & review lamaran beserta resume**

- ◉ Untuk memeriksa kecocokan individu dengan posisi, kelengkapan data.
- ◉ Selain riwayat hidup juga untuk memeriksa ringkasan tujuan karir, tugas pada pekerjaan terdahulu.

## **Ujian Seleksi**

Untuk memperkirakan kemampuan kinerja, identifikasi sikap atau keahlian tertentu. Jenis test: Kognitif test, kemampuan Psikomotor, tes pengetahuan mengenai pekerjaan, tes kepribadian.

# PENJELASAN (LANJUTAN)

- **Pertimbangan referensi**

Referensi dari seseorang yang dapat memvalidasi informasi / latar belakang pelamar.

- **Evaluasi medis**

Dilakukan oleh pihak sekolah sebelum pegawai diterima.

- **Wawancara kerja**

Percakapan yang lebih terarah, bertukar informasi antara pewawancara dan calon pekerja.

- **Keputusan seleksi**

Biasanya dilakukan oleh pihak sekolah atau yayasan atau BKD.

# FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PROSES SELEKSI

- ⦿ Hasil rekrutmen
- ⦿ Penawaran tenaga kerja,
- ⦿ tantangan etis,
- ⦿ tantangan organisasional, dan
- ⦿ kesamaan kesempatan memperoleh pekerjaan.

# PENAWARAN TENAGA KERJA

- ⦿ Hukum ekonomi berlaku, semakin banyak penawaran semakin turun harga, karena peluang memilih lebih besar, dan semakin sedikit penawaran maka harga semakin mahal.
- ⦿ Banyak penyebab kelebihan atau kurangnya penawaran seperti; jumlah pengangguran, mudah atau sulitnya persyaratan, bergengsi atau tidaknya jabatan yang ditawarkan, besar atau kecilnya imbalan yang diberikan, dsb.
- ⦿ Jumlah, komposisi dan ketersediaan tenaga kerja
  - Dipengaruhi ekonomi, sosial, politik
  - Undersupply vs oversupply tenaga kerja
  - Unqualified vs qualified employee
- ⦿ Ratio seleksi =  $\frac{\text{pelamar yang diterima}}{\text{total pelamar}}$

# FAKTOR ETIKA

Etika seleksi terkait dengan etika lembaga pelaku seleksi termasuk keteguhan pemegang nilai, norma, perlakuan adil, jujur.





# FAKTOR INTERNAL ORGANISASI

Pertimbangan pelaksanaan seleksi dari dalam organisasi:

- ⦿ Anggaran
- ⦿ Jenis lowongan yang tersedia → untuk jabatan baru atau pengganti pejabat yang pergi
- ⦿ Perubahan strategi organisasi

# FAKTOR KESAMAAN KESEMPATAN

Equal opportunity → Hindarkan perilaku diskriminasi berdasar karakteristik apapun termasuk kolusi, nepotisme, ras, suku, agama, kelamin, kelompok minoritas.

IG

*Jangan bersedih.....!!*

*Kita akan bertemu lagi minggu depan*

**Terima Kasih**

