

3-1

REKRUTMEN KARYAWAN

Rini Rani
FE UGM

3-2

Langkah-langkah dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi

Rini Rani
FE UGM

3-3

PROSES REKRUTMEN

Rekrutmen
Rekrutmen merupakan upaya pencarian dan perolehan sejumlah kandidat karyawan yang *qualified* sehingga memungkinkan perusahaan dapat menseleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan. Secara ringkas, proses rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang digunakan untuk mendapatkan sejumlah pelamar yang secara potensial *qualified*.

Produk dari proses rekrutmen adalah sejumlah kandidat karyawan/pemegang jabatan yang akan diproses berikutnya dalam tahapan seleksi. Oleh karena itu, rekrutmen merupakan proses awal dari apakah suatu organisasi mendapatkan orang yang tepat atau sebaliknya.

Rini Rani
FE UGM

■ **Sumber Internal**

- Mutasi: Promosi, Rotasi, Demosi
- Penawaran terbuka: *Job Bidding*
- Penempatan Kembali

■ **Sumber Eksternal**
Iklan, agen tenaga kerja pemerintah/swasta, lembaga pendidikan, *walk-ins*, asosiasi profesi, rekomendasi, magang, dll.

3-5

Merekrut yang efektif: The Yield Pyramid

- ◆ New hires
- ◆ Offers made (2 : 1)
- ◆ Interviewed (3 : 2)
- ◆ Invited (4 : 3)
- ◆ Leads generated (6 : 1)

Rini Rani
FE UGM

3-6

PERENCANAAN REKRUTMEN

- ◆ Jumlah orang dibutuhkan
- ◆ Kapan dibutuhkan (Recruitment Pipeline/Time Frame)

Average Number of Days	
Advertisement to Resume	10 days
Resume to invitation	5 days
Invitation to interview	6 days
Interview to offer	4 days
Offer to acceptance	7 days
Acceptance to joining	30 days
Total	42 days


- ◆ Manajer lini seharusnya menyadari kelambatan waktu ini

Rini Rani
FE UGM

3-7

Sumber Internal Kandidat


- ♦ Tidak ada pengganti untuk kandidat dengan segala kelebihan dan kelemahannya
- ♦ Kandidat dari dalam mungkin lebih komit terhadap perusahaan dan dapat meningkatkan moral
- ♦ Dapat diketahui sebelumnya
- ♦ Dapat mendorong terjadinya *inbreeding*



Rini Rosati
FE UGM

3-8

Menemukan kandidat internal



- ♦ *Job posting*
 - Mempublikasikan lowongan pekerjaan kepada karyawan dengan mencantumkan atribut-atributnya, seperti kualifikasi, supervisor, skedul kerja, dan tingkat gaji/upah
- ♦ Mempekerjakan karyawan terdahulu
 - Sebagai pilihan jika pasar tenaga kerja terbatas
- ♦ *Employee Referrals*
 - Menawarkan bonus uang (*cash bonuses*)
 - Beberapa manfaat untuk organisasi: reputasi, lebih murah+lebih cepat, reliable
- ♦ *Temporary Work Pools*
 - Bekerja secara temporer (*temporary basis*) pada proyek yang berbeda
 - Menghemat pada komisi agen

Rini Rosati
FE UGM

3-9


Menemukan kandidat internal



- ♦ Perencanaan suksesi: meyakinkan ketersediaan suksesor yang tepat untuk pekerjaan senior di masa datang

Perencanaan termasuk:


- Determine projected need
- Audit current talent
- Planning career paths
- Career counseling
- Accelerated promotions
- Performance related training
- Planned strategic recruitment
- Filling





Rini Rosati
FE UGM

3-10

Sumber Eksternal Kandidat



- ♦ Iklan/Advertensi – media iklan
 - Memilih media terbaik – koran lolal, TV, atau internet tergantung pada posisi yang ditawarkan
- ♦ Agen tenaga kerja – pemerintah, non profit, swasta
- ♦ *Headhunters*
- ♦ Rekrutmen lewat universitas
- ♦ *Referrals* dan *walk-ins*
- ♦ Internet
- ♦ Sumber-sumber lain (mis: pensiunan ABRI)

Rini Rosati
FE UGM

3-11

Membuat iklan



- ♦ Menggunakan petunjuk AIDA (*attention, interest, desire, and action*) dalam membuat iklan
- ♦ Jadilah kreatif- menggunakan bantuan agen iklan mungkin membantu mengembangkan dan mendorong image



Rini Rosati
FE UGM

3-12

Executive Recruiters



- ♦ *Headhunters*
 - Agensi tenaga kerja khusus digunakan untuk mencari dan mendapatkan *top management* dan *technical talent*
- ♦ Internet databases have shortened time required to find talent
- ♦ Online executive recruiting firm

futurestep

Rini Rosati
FE UGM

3-13

Menarik kandidat dari luar

- ◆ Merekrut mahasiswa bertujuan untuk:
 - Menarik kandidat yang bagus
 - Memilih kandidat untuk pertimbangan lebih lanjut
- ◆ Onsite visits
- ◆ Internships
- ◆ Referrals and walk-ins



Rini Rosari
FE UGM

3-14

Campus Interview Report

Name of person interviewed _____
 Applying for position _____
 Department _____


Qualifications	Excellent	Satisfactory	Poor
Communication	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Education	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Related Experience	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Interpersonal Skills	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Problem Solving Skills	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adaptable to change	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Comments: _____ Completed by _____

Rini Rosari
FE UGM

3-15



Merekrut melalui internet



- Banyak perusahaan berpindah dengan menggunakan Internet sebagai cara rekrutmen
- Corporate and employment web pages are one approach

Careers At Cisco

- Internet recruiting is cost effective and timely

Rini Rosari
FE UGM

3-16

Network Recruiting Resources

- ◆ Visit these sites.








Rini Rosari
FE UGM

3-17

Analisis Sumber Rekrutmen

?

Rekrutmen Internal

KELEBIHAN	KELEMAHAN
<ul style="list-style-type: none"> ■ Kandidat mengenal baik organisasi ■ Biaya penarikan dan pelatihan rendah ■ Dapat meningkatkan semangat dan motivasi karyawan ■ Kemampuan kandidat sudah dikenali dengan baik 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persaingan ketat yang bersifat <i>politicking</i> ■ Masalah motivasi dan semangat kerja bagi yang tidak terpilih ■ Kandidat potensial mewarisi kelemahan kultural
<p style="text-align: center; font-weight: bold; color: blue;">Rekrutmen Eksternal</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Penyegaran situasi kerja ■ Dapat menekan unsur klik dan kelemahan struktural ■ Variasi kompetensi SDM organisasi 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Masalah ketepatan bagi organisasi & lingkungan ■ Menurunkan semangat & motivasi TK lama ■ Perlu waktu penyesuaian

Rini Rosari
FE UGM

3-18

Merekrut tenaga kerja yang lebih beragam

- ◆ Merekrut *single parents* – anda harus memahamai apa yang menjadi perhatian bagi mereka
- ◆ Older workers – 80% of baby boomers will work beyond retirement age
 - Check policies – don't force oldsters to leave
 - Use flexible work options
 - Remake suitable jobs
 - Offer customized benefit plans



Rini Rosari
FE UGM

3-19

Tenaga Kerja Tua sebagai sumber kandidat

- ◆ Supply and demand
 - Retirees will double to 4 million
 - Fewer young people entering the workforce
- ◆ Practicality
 - Physical and cognitive abilities
 - Drop in absenteeism



Rini Rani
FE UGM

3-20

Merekrut tenaga kerja yang lebih beragam

- ◆ Merekrut kaum minoritas dan wanita – formulate comprehensive plans
- ◆ Welfare-to-work – the key is training
- ◆ Searching globally – many global companies actively recruit foreign nationals 

Rini Rani
FE UGM

3-21

Mengembangkan formulir aplikasi

- ◆ Formulir aplikasi menyediakan 4 tipe info


Apakah kandidat memiliki pendidikan atau pengalaman yang penting?

Menginformasikan kemajuan dan perkembangan pelamar

Menginformasikan catatan kerja sebelumnya untuk menilai kecocokan pelamar

Data pelamar dapat menentukan jika pelamar akan sukses

Rini Rani
FE UGM



Aplikasi untuk memprediksikan prestasi kerja

- ◆ Kebanyakan seperti *screening*, beberapa perusahaan menggunakan aplikasi pekerjaan sebagai alat untuk memprediksi prestasi di masa mendatang
- ◆ Mereka melakukan studi statistik untuk menemukan hubungan antara respon dan sukses
- ◆ Risiko di sini adalah menanyakan pertanyaan yang sangat mengganggu/mencampuri

Rini Rani
FE UGM