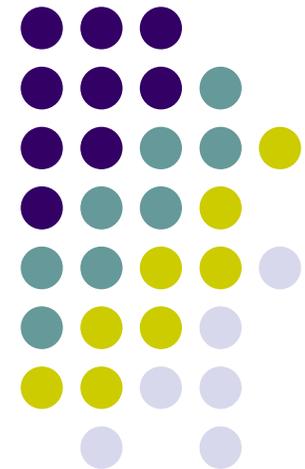


MSDM – Handout 4

# Rekrutmen



**Dian Wahyuningsih, S.E.M.Si**  
**Dosen Fakultas Ekonomi UNLA**

## 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

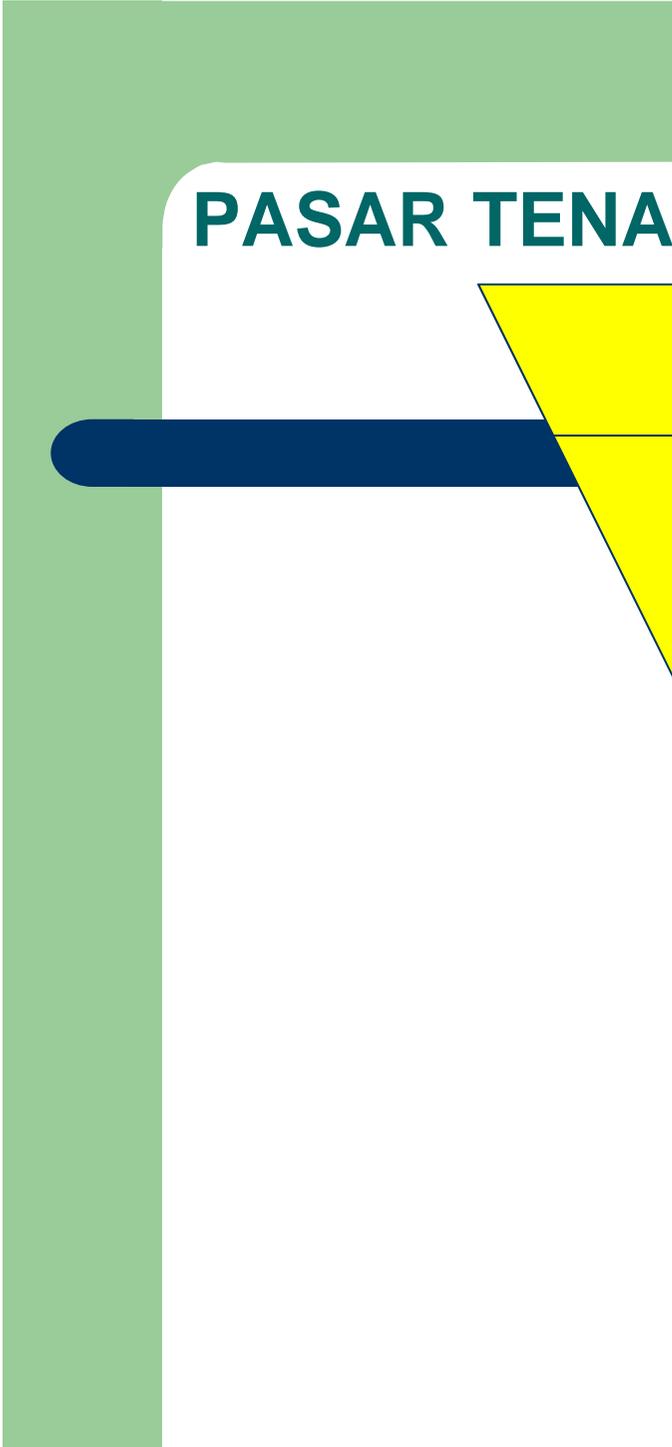


# PASAR TENAGA KERJA

**Populasi Angkatan Kerja**

**Angkatan kerja yang memenuhi syarat sebagai pelamar**

**Pelamar yang diterima sebagai calon pegawai**



# TUJUAN PENARIKAN TENAGA KERJA

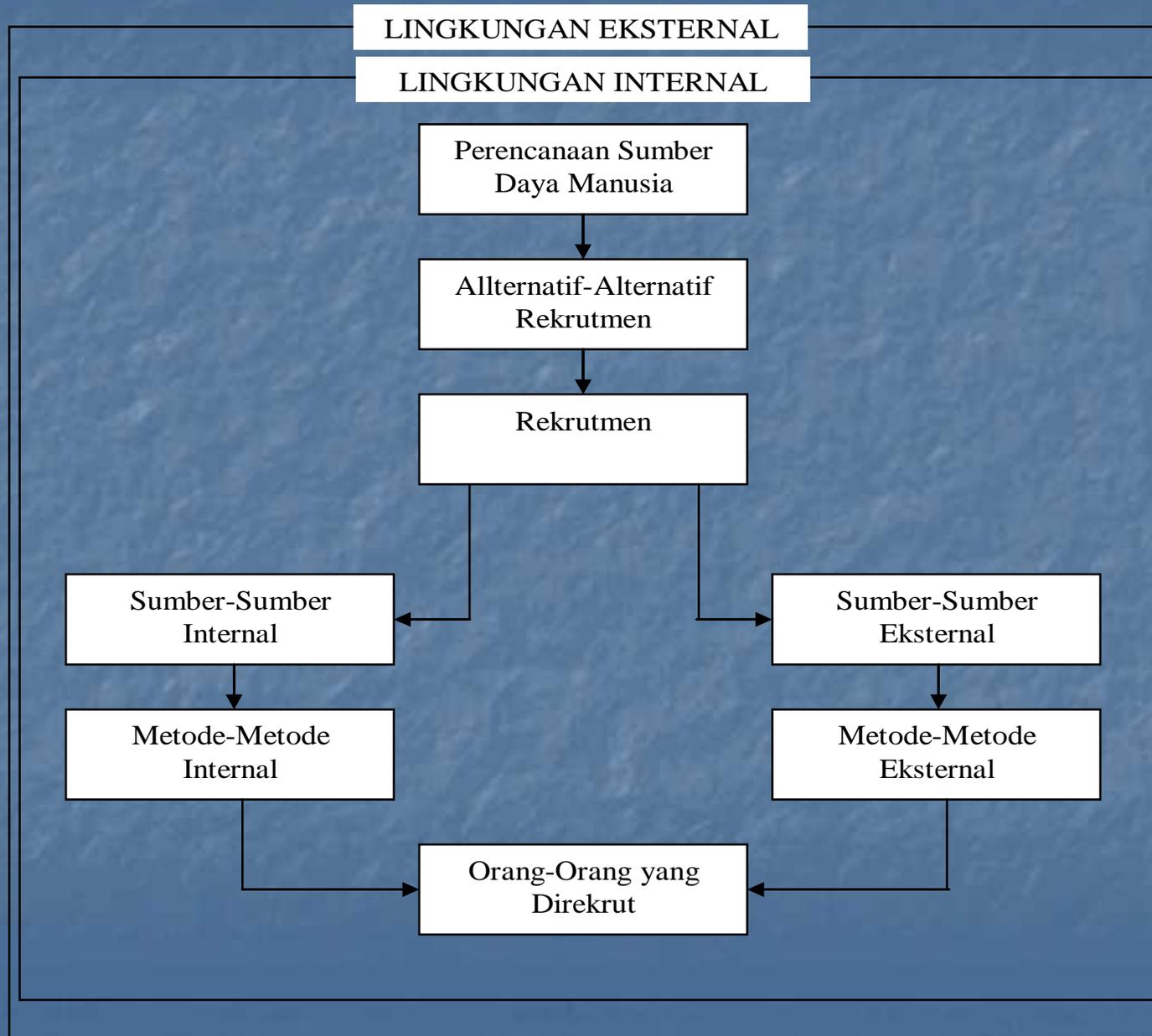


- Agar sesuai dengan program dan strategi perusahaan
- Untuk menentukan kebutuhan di jangka pendek dan jangka panjang berkaitan dengan perubahan, analisis jabatan, desain pekerjaan dan perencanaan sdm
- Untuk mendukung kebijaksanaan perusahaan dalam mengelola SDM yang beragam
- Membantu keberhasilan proses pemilihan tenaga kerja dengan mengurangi calon karyawan yang jelas tidak memenuhi syarat
- Mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang baru bekerja
- Melakukan evaluasi efektif tidaknya berbagai teknik yang dilakukan dalam penarikan tenaga kerja
- Memenuhi kegiatan perusahaan untuk mendukung program pemerintah dalam mengurangi pengangguran

# 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-SUMBER PENARIKAN TENAGA KERJA

**1. Sumber penarikan dari dalam perusahaan :** dilakukan bila jumlah kebutuhan tenaga kerjanya sedikit cenderung menarik tenaga kerja dari dalam dengan alasan lebih mudah mengenal kepribadian, kemampuan dan keterampilan secara mendalam daripada merekrut dari luar

**2. Sumber penarikan dari Luar perusahaan :** dilakukan dengan alasan perluasan usaha perusahaan dan tidak adanya tenaga kerja didalam perusahaan yang memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan kebutuhan permintaan pasar

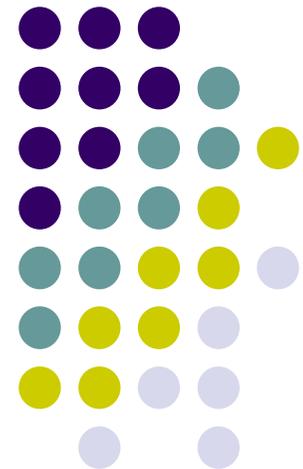
### **Manfaat dilakukan Job Posting dari dalam perusahaan :**

1) memberi kesempatan secara terbuka kepada karyawan untuk tumbuh dan berkembang, 2) memberi kesempatan yang sama kepada karyawan untuk maju, 3) memberikan peningkatan pengetahuan karyawan tentang tingkatan gaji, job desk, promosi dll, 4) menginformasikan tujuan-tujuan organisasi dan memberikan kemungkinan bagi setiap individu untuk memiliki pekerjaan yang lebih sesuai dengan pengetahuan dan keterampilannya

---

### **Manfaat dilakukan penarikan dari luar perusahaan :**

1) membawa ide atas keberagaman karakter yang dimiliki oleh perusahaan, 2) mendapatkan informasi dari calon karyawan baru seputar suasana kerja dilingkungan perusahaan sebelumnya, 3) setiap masukan informasi yang baru yang sesuai dengan budaya organisasi akan dijadikan dasar perubahan dalam pengembangan perusahaan



# Sumber dan Metode Rekrutmen Secara Eksternal

- **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

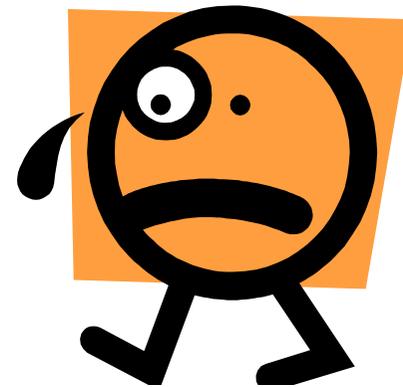


# Metode Rekrutmen Online

- **Perekrut Internet (*Internet recruiter*):** Orang yang pekerjaan utamanya menjalankan proses rekrutmen melalui Internet, disebut juga sebagai perekrut maya (*cyber recruiter*)
- **Bursa kerja 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 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



## KESIMPULAN PENUTUP



Tidak ada suatu metode penarikan yang sempurna dapat dilakukan untuk memberikan hasil yang terbaik. Setiap metode penarikan memiliki kelemahan dan kelebihan, oleh karena itu perlu dilakukan evaluasi untuk penerapan metode yang digunakan pada periode tertentu all berkaitan dengan biaya dan manfaat tenaga kerja, waktu yang diperlukan untuk mengisi lowongan, dan kuantitas serta kualitas penarikan tenaga kerja

# 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.