

**PERUSAHAAN KEBERSIHAN CARTER
MENDAPATKAN PELAMAR YANG LEBIH BAIK**

(Disusun untuk memenuhi tugas Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia)



Kelompok 7

Disusun Oleh:

Ervanda Wildam P	(115030205111001)
Bibing Fonda	(115030207111038)
Rissa Erniasari	(115030207111022)

**Fakultas Ilmu Administrasi
Jurusan Administrasi Bisnis
Universitas Brawijaya
Malang
2014**

Seminar Sumber Daya Manusia Tentang Perekrutan

Kasus Aplikasi: Mendapatkan Pelamar yang Lebih Baik di Perusahaan Kebersihan Carter.

(Garry Dessler, Manajemen Sumber Daya Manusia: Jilid 1 ed. 10 Hal 195)

A. Latar Belakang

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan, dalam menyelesaikan pekerjaannya yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan. Oleh karena itu kualitas Sumber Daya Manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Melakukan perubahan ke arah yang positif sangatlah membutuhkan sumber daya manusia yang handal dalam kepentingannya. dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi, dunia kerja dan karir juga mengalami perkembangan maupun perubahan yang sesuai dengan kebutuhan zaman. Hal inilah yang menjadikan manajemen sumber daya manusia menjadi faktor sentral dalam suatu organisasi. Gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya potensial yang perlu dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya.

Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia terdiri dari : perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia secara efisien dan efektif. Sebagai langkah awal untuk memilih calon karyawan Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen. Alasan mengapa rekrutmen berpengaruh terhadap karyawan yang dimiliki perusahaan dikarenakan rekrutmen adalah proses pengumpulan calon pemegang jabatan dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Tujuan utama dari proses rekrutmen adalah untuk menentukan pelamar yang berkualifikasi dan mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan untuk waktu yang lama. Organisasi membutuhkan karyawan yang berkompeten dengan bidangnya dan juga setia pada organisasi. Proses rekrutmen merupakan hal yang sangat vital dalam sebuah perusahaan. Keakuratan dalam rekrutmen dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan. Selain itu, proses rekrutmen yang baik juga dapat mempengaruhi produktivitas sebuah perusahaan.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah cara merekrut sumber daya manusia yang memiliki potensi sesuai dengan kebutuhan perusahaan?
2. Bagaimana cara mengurangi perputaran (Turn over) karyawan di dalam perusahaan?

C. Sebab Masalah

Contoh studi kasus di Carter Cleaning Centers diambil dari buku Gary Dessler edisi 10 jilid 1 hal 195.

Bila anda menanyakan Jenifer dan ayahnya tentang masalah utama mereka dalam menjalankan bisnis, jawaban mereka akan cepat dan singkat: mempekerjakan orang yang baik. Mereka begitu terpesona pada bagaimana sulitnya menarik dan mempekerjakan kandidat yang baik. Semuanya bermula pada saat sejumlah mesin cuci yang dioperasikan secara otomatis sama sekali tidak membutuhkan keahlian, sampai tumbuh menjadi enam tempat usaha pencucian yang setiap tokonya sangat tergantung pada keahlian para manajernya, pencucian, dan pengepres pakaian. Para karyawan umumnya memiliki pendidikan yang tidak lebih dari sekolah menengah atas (SMA) atau kurang dari itu, dan pasar mereka sangatlah kompetitif. Pada kenyataannya setiap akhir minggu lusinan lowongan bagi pengepres dan pencuci pakaian berpengalaman dapat ditemukan di koran-koran daerah. Semua orang ini rata-rata digaji sekitar \$15/jam, dan mereka cukup sering

berganti-ganti pekerjaan. Jenifer dan ayahnya harus berhadapan dengan tugas berlarut-larut untuk merekrut dan mempekerjakan karyawan yang berkualitas dari sekumpulan individu yang hampir semuanya selalu berpindah tempat tinggal dan pekerjaan. Perputaran di toko cuci mereka (seperti di toko cuci pesaing lainnya) sering mendekati 40%. “jangan bicara pada saya tentang perencanaan sumber daya manusia dan analisis tren” kata Jenifer. “Kami menghadapi perang ekonomi dan saya senang dapat mengumpulkan cukup pelamar untuk menjaga tempat usaha saya tetap punya pegawai”.

Mengingat masalah ini, ayah Jenifer menanyakan padanya beberapa pertanyaan berikut.

Pertanyaan:

1. Pertama, apa yang anda rekomendasikan untuk mengurangi perputaran di toko kami?
2. Berikan daftar rekomendasi yang rinci tentang bagaimana meningkatkan pelamar kerja yang dapat diterima, sehingga kami tidak lagi harus berhadapan dengan keharusan untuk mempekerjakan orang yang berjalan di depan pintu. (Rekomendasi strategi perekrutan)?

D. Akibat Masalah

Awal mula berdirinya Perusahaan Kebersihan Carter hanya untuk mengisi kekosongan waktu dan tambahan penghasilan/*income* Jenifer sekeluarga. Dengan pemikiran “kami menghadapi perang ekonomi dan saya senang dapat mengumpulkan cukup pelamar untuk menjaga tempat usaha saya agar tetap punya pegawai”. Usaha Jenifer sekeluarga tidak memiliki manajemen yang baik dalam pengelolaan sumber daya manusia sehingga para pegawai yang ada di dalam perusahaan tidak memiliki perencanaan, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian sumber daya manusia. Pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan carter tidak memiliki titik henti yang dapat memberikan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Hal ini dapat meningkatkan perputaran karyawan yang sering keluar masuk perusahaan.

E. Alternatif Penyelesaian Masalah

1. Perusahaan carter merupakan perusahaan keluarga yang ruang lingkupnya kecil dan sistem manajemennya masih tradisional. Perekrutan tenaga kerja yang sebaiknya dilakukan perusahaan adalah menyerap tenaga kerja yang ada di sekitar perusahaan tanpa mengeluarkan biaya lebih untuk mencari karyawan baru. Hal ini disesuaikan dengan kondisi yang ada di dalam perusahaan yang dimana sejumlah mesin cuci sudah dapat dioperasikan secara otomatis. Untuk karyawan tingkat manajer yang mempunyai keahlian dan dapat dipercaya, sebaiknya perusahaan melakukan rekrut dari tenaga kerja terdekat dahulu seperti saudara, kolega dan orang-orang terdekat yang sudah dipercaya.
2. Pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan harus jelas. Target yang harus dipenuhi tiap hari harus mempunyai ukuran yang mampu dipenuhi semua karyawan, sehingga dapat menimbulkan semangat kerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan.
3. Karyawan ditempatkan pada setiap bagian, hal ini dimaksudkan untuk memberikan kepercayaan lebih kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi seperti ini juga memberikan rasa bangga karyawan karena mereka memiliki rasa bahwa karyawan merupakan bagian inti dari perusahaan.

F. Evaluasi Alternatif Penyelesaian Masalah

1. Jika tenaga kerja yang ada disekitar perusahaan tidak dapat memenuhi kriteria yang diinginkan, perusahaan bisa mengambil tindakan untuk melakukan rekrutmen secara luas. Dalam artian semua pelamar yang ingin bekerja di perusahaan kebersihan carter dapat memenuhi ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan.
2. Pekerjaan yang tidak memiliki kejelasan dan ukuran penyelesaian yang tidak memiliki titik henti, perusahaan kebersihan carter harus mempertimbangkan kembali dan menyusun ulang deskripsi pekerjaan yang akan diberikan kepada karyawan.

3. Karyawan yang tidak diberikan kepercayaan untuk menyelesaikan pekerjaan di bagian tertentu, akan menimbulkan ambiguitas yang tinggi di dalam individu karyawan. Perusahaan Kebersihan Carter sebaiknya menempatkan karyawan di tiap-tiap bagian yang sesuai dengan keahlian karyawan.

G. Usulan Penyelesaian Masalah.

1. Mengembangkan rencana membutuhkan tiga prediksi: pertama untuk persyaratan pribadi, kedua untuk pasokan kandidat dari dalam. Untuk memprediksi kebutuhan personel, pertama proyeksikan tuntutan untuk jasa tersebut. Berikutnya, proyeksikan volume jasa yang dapat dilayani, dengan kebutuhan personel yang akan dibutuhkan mendatang.
2. Dengan kebutuhan personel yang telah diperkirakan langkah berikutnya adalah memanggil pelamar yang telah memenuhi syarat baik internal maupun eksternal.
3. Untuk perekrutan masal/luas, pelamar diharuskan mengisi formulir yang telah disediakan perusahaan yang bertujuan untuk mengetahui latar belakang dan membuat prediksi prestasi kerja pelamar di masa depan.

Daftar Pustaka

Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: edisi Kesepuluh jilid Satu*. Jakarta Barat: PT Indeks.