

# **REKRUITMEN SDM**

**Oleh:**

<b>Mochamad Bodi</b>	<b>(135030200111047)</b>
<b>Agum Sulistio</b>	<b>(135030200111057)</b>
<b>Fitra Dwi Rahmadani</b>	<b>(135030207111022)</b>
<b>Erwin Sri Rahayu</b>	<b>(135030207111048)</b>

**ILMU ADMINISTRASI BISNIS  
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI  
UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
MALANG  
MARET, 2015**

## A. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen SDM didefinisikan sebagai praktik atau aktivitas apapun yang dijalankan oleh organisasi untuk mengidentifikasi dan menarik para karyawan potensial (Raymond A. Noe Dkk, 2011:266).

Sedangkan, menurut Bangun (2012:140) penarikan tenaga kerja (*recruitment*) merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan. Penarikan tenaga kerja berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan jumlah dan kualitasnya, baik dalam jangka pendek, menengah, maupun jangka panjang.

Jadi, rekrutmen SDM adalah aktivitas pencarian calon karyawan sesuai dengan kriteria yang dilakukan oleh organisasi guna mendapatkan karyawan yang potensial.

Menurut Bangun (2012:144) Secara umum, tujuan penarikan tenaga kerja adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan persyaratan kerja yang dituntut suatu pekerjaan. Sedangkan, secara khusus tujuan penarikan tenaga kerja adalah:

- Agar sesuai dengan program dan strategi perusahaan. Sebelum melaksanakan kegiatannya, perusahaan terlebih dahulu menetapkan program dan strategi untuk mencapai sasarannya. Untuk merealisasikan program dan strategi, perusahaan melakukan penarikan tenaga kerja sesuai kebutuhannya.
- Untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja dalam jangka pendek dan panjang, berkaitan dengan perubahan dalam perusahaan, perencanaan sumber daya manusia, rancangan pekerjaan, dan analisis pekerjaan.
- Untuk mendukung kebijaksanaan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang beragam.
- Membantu dalam meningkatkan keberhasilan proses pemilihan tenaga kerja dengan mengurangi calon karyawan yang jelas tidak memenuhi syarat menjadi karyawan.
- Mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang baru bekerja.

- Sebagai upaya dalam mengkoordinasikan penarikan dengan program pemilihan dan pengembangan tenaga kerja.
- Mengevaluasi efektif tidaknya berbagai teknik yang dilakukan dalam penarikan tenaga kerja.
- Memenuhi kegiatan perusahaan untuk mendukung program pemerintah dalam hal mengurangi tingkat pengangguran.

## **B. Sumber-sumber Rekrutmen**

Untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja, ada dua sumber penarikan yang dapat dilakukan:

### 1. Sumber penarikan dari dalam perusahaan (internal)

Penarikan tenaga kerja yang bersumber dari dalam perusahaan dilakukan bila jumlah kebutuhan tenaga kerja sedikit. Perusahaan cenderung lebih memilih penarikan dari dalam perusahaan, dengan alasan mengenal kepribadian, kemampuan, dan keterampilan karyawan secara lebih mendalam daripada menarik karyawan dari luar perusahaan yang memerlukan proses penarikan yang panjang. (Bangun, 2012:144-145)

### 2. Sumber dari luar perusahaan (eksternal)

Suatu perusahaan melakukan penarikan calon tenaga kerjanya dari luar perusahaan dengan alasan perluasan usaha perusahaan, dan tidak adanya tenaga kerja di dalam perusahaan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan sesuai dengan kemampuan sesuai dengan kebutuhan. (Bangun, 2012:145-146)

Keuntungan dan kerugian dari sumber perekrutan internal menurut Mathis dan Jackson (2009:237):

#### **Keuntungan:**

- Semangat dari orang yang dipromosikan
- Penilaian kemampuan yang lebih baik
- Biaya yang lebih rendah untuk beberapa pekerjaan
- Motivator untuk kinerja yang baik
- Menyebabkan pergantian kepemimpinan melalui promosi

- Hanya perlu merekrut staf di tingkat paling dasar

**Kerugian:**

- “Perkawinan sedarah”
- Kemungkinan menyebabkan turunya semangat bagi mereka yang tidak dipromosikan
- Persaingan “politis” untuk mendapat promosi
- Kebutuhan akan program pengembangan manajemen

Keuntungan dan kerugian dari sumber perekrutan eksternal menurut Mathis dan Jackson (2009:237):

**Keuntungan:**

- “Darah” baru membawa perspektif baru
- Lebih murah dan cepat daripada melatih profesional
- Tidak ada kelompok pendukung politis dalam organisasi
- Dapat membawa wawasan industri baru

**Kerugian:**

- Mungkin orang yang terpilih akan “cocok” dengan pekerjaan atau organisasi
- Dapat menyebabkan turunya semangat bagi kandidat internal yang tidak terpilih
- “Penyesuaian” atau waktu orientasi yang lebih lama

### C. Metode Rekrutmen

#### 1. Metode rekrutmen internal

Metode perekrutan internal menurut Mathis dan Jackson (2009:237-239), yaitu:

- Basis data organisasional

Penggunaan yang semakin meningkat dari sistem informasi SDM memungkinkan anggota staf SDM untuk memelihara informasi latar belakang dan *track record* dari karyawan yang ada. Contoh, jika sebuah perusahaan membuka lowongan untuk spesifikasi dengan gelar MBA dan pengalaman dalam pemasaran, maka kata kunci MBA dan pemasaran dapat dimasukkan dalam bidang pencarian. Program

tersebut akan menampilkan daftar dari semua karyawan yang ada dengan kedua hal tersebut teridentifikasi dalam profil mereka.

- Pengumuman pekerjaan (*job posting*)

Sebuah sistem dimana pemberi kerja menyediakan pemberitahuan akan adanya lowongan yang diminati. Tanpa adanya sistem pengumuman pekerjaan, para karyawan sulit untuk mengetahui adanya lowongan pekerjaan dibagian lain dalam organisasi. Organisasi dapat memberitahu para karyawan akan adanya lowongan pekerjaan dengan sejumlah cara, meliputi pemasangan pengumuman pada papan buletin, menggunakan laporan berkala karyawan, dan mengirimkan surat elektronik kepada manajer dan para karyawan.

- Promosi dan transfer pekerjaan

Banyak organisasi memilih untuk mengisi lowongan melalui promosi atau transfer dari dalam jika memungkinkan. Meskipun sering kali berhasil, promosi dan transfer dari dalam juga mempunyai beberapa kekurangan. Kinerja seseorang pada satu pekerjaan belum tentu dapat menjadi prediktor yang baik pada kinerja di pekerjaan yang lain, karena pada pekerjaan yang baru mungkin membutuhkan keterampilan-keterampilan lain.

## 2. Metode rekrutmen eksternal

Metode perekrutan eksternal menurut Mathis dan Jackson (2009:244-248), yaitu:

- Perekrutan di perguruan tinggi dan universitas

Pada tingkat perguruan tinggi atau universitas, perekrutan mahasiswa adalah sebuah sumber signifikan untuk profesional tingkat pemula dan karyawan-karyawan teknis. Kebanyakan perguruan tinggi dan universitas mengadakan kantor penempatan karier dimana para pemberi kerja dan pelamar dapat bertemu. Hal-hal yang menentukan pilihan para pemberi kerja atas perguruan tinggi dan universitas di mana mereka akan mengadakan wawancara adalah:

- Lowongan pekerjaan yang ada dan yang telah diketahui
- Reputasi perguruan tinggi

- Pengalaman dengan kantor penempatan kerja dan lulusan sebelumnya
- Batasan anggaran organisasional
- Biaya dari bakat yang tersedia dan gaji umum
- Kompetisi pasar

Ada kompetisi yang luar biasa pada mahasiswa-mahasiswa yang paling berprestasi di banyak perguruan tinggi dan universitas. Sebaliknya, mahasiswa-mahasiswa yang prestasinya tidak terlalu cemerlang tidak terlalu kompetitif. Atribut-atribut yang kelihatannya paling dinilai tinggi oleh para perekrut meliputi ketenangan, keterampilan, komunikasi lisan dan tertulis, kepribadian, dan penampilan biasanya disebutkan sebelum indeks kumulatif. IPK yang tinggi adalah kriteria utama ketika mempertimbangkan kandidat-kandidat untuk mengisi lowongan pekerjaan pada wawancara dikampus. Lulusan-lulusan berprestasi dengan keahlian khusus yang sulit ditemukan kadang-kadang menerima bonus dari para pemberi kerja dalam beberapa pekerjaan dengan keahlian khusus.

- Perekrutan di sekolah

Disekolah menengah atas atau sekolah-sekolah kejuruan/teknik dapat menjadi sumber karyawan baru yang bagus untuk beberapa organisasi. Brosur-brosur promosi yang mengenalkan murid-murid pada pekerjaan awal dan kesempatan karir dapat didistribusikan ke pembimbing, petugas perpustakaan atau yang lainnya. Perusahaan memasuki ruang-ruang perusahaan memasuki kelas-kelas tidak hanya untuk merekrut, tetapi mengajar para siswa ketrampilan seperti membaca dan matematika yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Para pemberi kerja yang terlibat dalam perencanaan SDM mengenali bahwa menarik murid-murid dengan kapabilitas mungkin harus dimulai dari sekolah menengah umum sebagai contoh, GE, Bell Atlantic, IBM, dan perusahaan lainnya mendanai program-program untuk mendorong para siswa dan ketrampilan-ketrampilan sains dan matematika.

- Serikat kerja

Serikat pekerja adalah sumber pekerja dari jenis-jenis tertentu. Sebuah kelompok pekerja biasanya tersedia melalui serikat pekerja, dan para pekerja dapat diutus melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu untuk memenuhi kebutuhan pemberi kerja. Sebagai contoh, serikat pekerja dapat mengendalikan atau mempengaruhi kebutuhan perekrutan dan kepegawaian. Sebuah organisasi dengan serikat pekerja yang kuat akan mempunyai lebih sedikit fleksibilitas daripada perusahaan non serikat. Serikat-serikat juga dapat bekerja untuk keuntungan pemberi kerja melalui pekerjaan makan dan program-program kepegawaian kooperatif, seperti dalam industri bangunan dan percetakan.

- Agen pekerjaan dan perusahaan pencari

Agen-agen pekerjaan swasta ada di sebagian besar kota. Untuk biaya yang ditarik dari karyawan atau pemberi kerja, agen-agen ini melakukan beberapa penyaringan pendahuluan dan menghubungkan organisasi dengan para pelamar. Agen-agen pekerjaan swasta sangat berbeda dalam tingkat layanan, biaya, kebijakan, dan jenis pelamar yang mereka sediakan. Para pemberi kerja dapat mengurangi kemungkinan-kemungkinan masalah dari sumber-sumber tersebut dengan memberikan deskripsi dan spesifikasi pekerjaan yang lengkap pada pekerjaan-pekerjaan yang akan diisi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Noe, Raymond A, dkk. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Ed 6. Diterjemahkan oleh David Wijaya. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, Robert L., dan John H. Jackson. 2009. *Human Resources Management Manajemen sumber daya manusia*. Ed 10. Diterjemahkan oleh Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.