

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

“REKRUTMEN SUMBER DAYA MANUSIA”



Disusun oleh:

Kelompok 2

1. Norma Wahyuningrum (145030400111036)
2. Rakles Candra Nurjanah (145030401111038)
3. Kautsarin Natalia K (145030401111049)
4. Erlista Wahyu Nur Andini (145030407111041)

Kelas: A

**PRODI PERPAJAKAN
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
UNIVERSITAS BRAWIJAYA**

2016

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas Sumber Daya Manusia yang ada di dalam suatu organisasi. Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan efektivitas Sumber Daya Manusia. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan efektivitas Sumber Daya Manusia yaitu dengan cara rekrutmen. Dengan adanya rekrutmen suatu organisasi dapat memilih seseorang yang sesuai dengan kriteria yang ada untuk mengisi posisi yang diperlukan.

Sehingga rekrutmen ini sangat dibutuhkan untuk menjaring para pelamar untuk mengisi kekosongan posisi yang ada, sehingga perusahaan memiliki anggota baru yang kompeten di bidangnya. Hal ini dibutuhkan untuk menjadikan perusahaan lebih baik lagi dari sebelumnya, sehingga perusahaan itu dapat tetap eksis dan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya.

Oleh karena itu rekrutmen merupakan proses yang penting untuk dapat menjaring pekerja yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan perusahaan. Di dalam makalah ini akan dibahas tentang pengertian dari rekrutmen, sumber-sumber rekrutmen, metode-metode rekrutmen serta permasalahan yang ada di dalamnya.

1.2 RUMUSAN MASALAH

1. Apa pengertian dari rekrutmen?
2. Apa saja yang menjadi sumber-sumber rekrutmen?
3. Bagaimana metode-metode dalam rekrutmen?
4. Apa saja yang menjadi kendala dalam rekrutmen?

1.3 TUJUAN

1. Mengetahui pengertian rekrutmen
2. Mengetahui sumber-sumber rekrutmen
3. Mengetahui metode-metode dalam rekrutmen
4. Mengetahui kendala yang ada dalam rekrutmen

BAB II

PEMBAHASAN

A. PENGERTIAN REKRUTMEN

Rekrutmen merupakan komunikasi dua arah. Para pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai seperti apa rasanya bekerja di dalam sebuah organisasi. Sedangkan organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang pelamar tersebut jika kelak mereka menjadi karyawan. *Rekrutmen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai praktik atau aktivitas apapun yang dijalankan oleh organisasi dengan tujuan utamanya untuk mengidentifikasi dan menarik para karyawan potensial.* Peran rekrutmen Sumber Daya Manusia adalah membangun penawaran para karyawan baru potensial yang dapat ditarik oleh organisasi jika diperlukan. Aktivitas-aktivitas rekrutmen dirancang untuk mempengaruhi:

1. Jumlah orang yang melamar pada lowongan pekerjaan
2. Jenis orang yang melamar, dan/atau
3. Kemungkinan mereka yang melamar pada lowongan pekerjaan akan menerima berbagai posisi jika ditawarkan.

B. SUMBER REKRUTMEN PEGAWAI

Sumber-sumber perekrutan para karyawan potensial perusahaan merupakan aspek penting dari keseluruhan strategi rekrutmen. Ada beberapa sumber rekrutmen pegawai, diantaranya yaitu:

1. Para Pelamar Langsung dan Para Referensi
Para pelamar langsung (direct applicant) merupakan orang-orang yang melamar pekerjaan tanpa dorongan dari organisasi. Para referensi (refferal) merupakan orang yang didorong untuk melamar pekerjaan oleh seseorang di dalam organisasi.
2. Iklan-Iklan di Surat Kabar dan Berbagai Terbitan secara Berkala
Pemasangan iklan merupakan salah satu jalur rekrutmen yang paling banyak digunakan.
3. Perekrutan Elektronik

Media elektronik merupakan sumber yang paling efektif untuk perekrutan. Salah satu cara termudah untuk perekrutan elektronik adalah dengan menggunakan halaman situs organisasi itu sendiri agar dapat mengumpulkan lamaran pekerjaan.

4. Agen-Agen Ketenagakerjaan Pemerintah dan Swasta

Para agen mengumpulkan informasi dari para penganggur tentang berbagai keterampilan serta pengalamannya. Para pengusaha dapat mendaftarkan lowongan pekerjaannya pada kantor ketenagakerjaan pemerintah setempat dan agen akan berusaha menemukan seseorang yang sesuai.

5. Sekolah Tinggi dan Universitas

Kebanyakan sekolah tinggi dan universitas memiliki layanan penempatan kerja yang berusaha membantu lulusannya agar mendapat pekerjaan. Wawancara di kampus merupakan sumber perekrutan yang paling penting untuk berbagai lowongan pekerjaan profesional tingkat pemula dan manajerial.

C. METODE REKRUTMEN PEGAWAI

Metode rekrutmen terdiri dari metode rekrutmen internal dan metode rekrutmen eksternal.

1. Metode Rekrutmen Internal

Dalam metode ini perekrutan pegawai berasal dari sumber internal yang dilakukan dengan cara memberdayakan pegawai yang sudah ada. Contohnya melalui rotasi, promosi, mutasi kerja atau memberi tugas baru sebagai tambahan di luar tugas lama yang tetap menjadi kewajiban.

2. Metode Rekrutmen Eksternal

Dalam metode ini perekrutan pegawai berasal dari sumber eksternal yang dilakukan dengan merekrut pegawai dari luar perusahaan. Beberapa alasan organisasi memutuskan untuk merekrut secara eksternal:

- a. Tidak ada perekrutan dari internal yang ditarik
- b. Menciptakan ide-ide atau cara baru dalam menjalankan bisnis

D. PERMASALAHAN DALAM REKRUTMEN

1. Faktor-Faktor Organisasi

Dapat dipastikan bahwa berbagai kebijaksanaan yang ditetapkan dan diberlakukan dalam suatu organisasi dimaksudkan agar organisasi yang bersangkutan semakin mampu mencapai sasarannya. Yang terpenting ialah bahwa mungkin saja berbagai kebijaksanaan tersebut membatasi ruang gerak para pencari kerja baru. Berikut ini akan dibahas beberapa kebijaksanaan yang mungkin menjadi kendala dalam proses rekrutmen.

✓ Kebijakan promosi dari dalam

Jika dalam suatu organisasi dianut kebijaksanaan bahwa dalam hal terjadinya lowongan, lowongan itu diisi oleh pekerja yang sudah menjadi karyawan organisasi. Maka ada beberapa hal yang menjadi kelemahannya, yaitu:

- a) kesulitan untuk memperoleh tenaga baru dengan pandangan baru, pendekatan keahlian dan ketrampilan yang baru
- b) para pekerja bisa cepat merasa puas diri karena mengetahui bahwa asal saja mereka bekerja sedemikian rupa sehingga prestasi kerjanya dipandang memenuhi syarat
- c) terciptanya para pekerja yang berpandangan minimalis.

✓ Kebijakan tentang kompensasi

✓ Kebijakan tentang kompensasi

Setiap organisasi tentunya mempunyai kebijaksanaan tentang upah dan gaji yang diberikan kepada para karyawan sebagai imbalan atas waktu, tenaga, keahlian, dan ketrampilan serta jasa-jasa lainnya yang mereka berikan pada organisasi. Kendala umum yang dihadapi yaitu perusahaan biasanya menetapkan range upah yang berbeda, besarnya kompensasi yang ditawarkan akan mempengaruhi minat pencari kerja. Dalam merumuskan kebijakan organisasi tentang sistem imbalan bagi para karyawannya, sedikitnya ada empat hal yang bisa dipertimbangkan diantaranya:

- a. kebijakan harus pada kepentingan para anggota organisasi yang dalam hal ini tercermin dalam kesepakatan antara serikat pekerja/karyawan dengan manajemen.
 - b. kebijakan harus sesuai dengan kemampuan organisasi yang bersangkutan dalam memberikan imbalan pada tingkat tertentu kepada karyawannya.
 - c. kebijakan harus menaati berbagai macam peraturan perundang-undangan yang berlaku tentang ketenagakerjaan.
- ✓ Kebijakan tentang status kepegawaian
- Ketentuan tentang apakah para pegawai harus bekerja penuh bagi organisasi ataukah dimungkinkan bekerja separuh waktu. Jika status kepegawaian adalah pegawai purna waktu, berarti organisasi tidak akan merekrut pegawai separuh waktu dan juga tidak akan membenarkan karyawan bekerja ditempat lain, meskipun pada waktu senggangnya.
- ✓ Rencana sumber daya manusia
- Suatu rencana sumber daya manusia biasanya memberi petunjuk tentang lowongan yang bagaimana sifatnya yang diisi melalui promosi dari dalam dan lowongan yang bagaimana akan diisi melalui rekrutmen tenaga kerja dari luar. Rencana demikian pun sudah tentu membatasi langkah dan tindakan yang mungkin ditempuh oleh para pencari tenaga kerja karena bagaimana pun juga apa yang telah ditetapkan dalam rencana harus dipatuhinya.
2. Kebiasaan Pencari Tenaga Kerja
- Pada satuan kerja yang mengelola sumber daya manusia biasanya terdapat sekelompok pegawai yang tugas utamanya adalah melakukan rekrutmen. Mereka adalah tenaga spesialis yang memahami berbagai segi proses rekrutmen. Sebagai tenaga spesialis atau para pencari kerja mereka diharapkan untuk mampu bertindak dan berfikir rasional. Kebiasaan para pencari kerja ini ada segi positif dan negatifnya. Segi positifnya antara lain dimana proses rekrutmen dapat berlangsung dengan relatif cepat karena berkat pengetahuan dan pengalamannya, para pencari tenaga kerja itu telah mempunyai rencana sumber daya manusia dalam organisasi, mengetahui

kemampuan para manajer yang kelak akan membawahi tenaga kerja baru, memiliki informasi tentang analisis pekerjaan yang terdapat dalam organisasi, mengetahui dengan baik sumber-sumber pencari pekerjaan, dan mereka juga telah menguasai metode rekrutmen yang paling tepat digunakan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang akan dilakukan. Segi negatif dari kebiasaan para pencari tenaga kerja yang tentunya juga merupakan kendala dalam proses rekrutmen, ialah kecenderungan berbuat kesalahan yang sama terutama apabila kesalahan yang pernah dibuat tidak mempunyai dampak negatif yang kuat bagi organisasi, karena tenaga kerja yang direkrut mampu bekerja sesuai dengan tuntutan tugasnya. Segi negatif lain adalah sikap memandang enteng pada tugasnya sehingga usaha rekrutmen dihentikan apabila telah ada lamaran yang masuk dan tidak lagi berusaha mencari alternatif lamaran sehingga yang benar-benar terbaiklah yang direkrut.

3. Faktor-Faktor Eksternal

Beberapa contoh dari faktor eksternal yang perlu diperhatikan dalam proses rekrutmen adalah sebagai berikut:

- ✓ Tingkat pengangguran. Dalam hal tingkat pengangguran tinggi, para pencari tenaga kerja dapat bertindak lebih selektif karena banyaknya pencari pekerjaan yang melamar. Sebaliknya dalam situasi tingkat pengangguran rendah, pencari kerja tidak terlaru sukar dalam memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan, pelatihan dan pengalamannya.
- ✓ Kedudukan organisasi pencari tenaga kerja. Dalam posisi organisasi dibandingkan dengan organisasi lain yang bergerak dalam kegiatan sejenis digolongkan pada tiga keadaan, yaitu: lebih kuat, relatif sama atau lebih lemah.
- ✓ Langka tidaknya keahlian atau keterampilan tertentu. Dalam kehidupan organisasional yang semakin kompleks, semakin beraneka ragam keahlian dan keterampilan yang diperlukan. Di pasaran kerja, tersedia tidaknya orang yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tertentu itu bukanlah hal yang konstan. Artinya, mungkin saja terjadi bahwa

pada suatu saat akan terjadi kelangkaan orang yang memiliki keahlian dan keterampilan tertentu.

- ✓ Proyeksi angkatan kerja pada umumnya. Hal ini berkaitan erat dengan berbagai faktor demografi, seperti laju pertumbuhan penduduk, komposisi penduduk dilihat dari jenis kelamin, apakah lebih banyak pria dibandingkan wanita atau sebaliknya, jumlah dan jenis luaran lembaga-lembaga pendidikan, prosentase penduduk yang termasuk kategori angkatan kerja dan lain sebagainya. Dari proyeksi tersebut para pencari tenaga kerja akan dapat memperkirakan apakah jumlah pelamar akan banyak atau tidak dan dengan kualifikasi yang bagaimana akan dilakukan perekrutan.
- ✓ Peraturan perundangan-undangan di bidang ketenagakerjaan. Peraturan merupakan faktor eksternal yang harus diperhitungkan dan ditaati.
- ✓ Praktek rekrutmen oleh organisasi-organisasi lain. Teori manajemen sumber daya manusia menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang diselenggarakan berdasarkan norma-norma etika yang berlaku di masyarakat.
- ✓ Tuntunan tugas yang kelak akan dikerjakan oleh para pekerja baru. Misalnya, tidak akan ada yang menyangga bahwa mencari tenaga kerja yang sudah berpengalaman biasanya lebih sukar dibandingkan dengan usaha mencari tenaga kerja yang baru saja menyelesaikan pendidikan formalnya.

BAB III

PENUTUP

3.1 KESIMPULAN

- Rekrutmen adalah praktik atau aktivitas apapun yang dijalankan oleh organisasi dengan tujuan utamanya untuk mengidentifikasi dan menarik para karyawan potensial.
- Sumber-sumber rekrutmen diantaranya yaitu para pelamar langsung dan para referensi, iklan-iklan di surat kabar, perekrutan elektronik, agen-agen ketenagakerjaan, serta sekolah tinggi dan universitas.
- Metode-metode rekrutmen diantaranya yaitu metode rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal.

3.2 SARAN

Dalam pembahasan diatas proses rekrutmen karyawan harus disesuaikan dengan kemampuan calon karyawan dan posisi penempatan kerja. Sehingga tidak ada kesalahan dalam penempatan posisi pekerjaan. Agar organisasi yang merekrut calon karyawan dapat berjalan lebih efisien dan optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Noe, Raymond A, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, dan Patrick M. Wright.2013.*Manajemen Sumber Daya Manusia Bahasa Indonesia Version*.Jakarta:Salemba Empat.

<https://ridhotha.wordpress.com/2009/12/28/rekrutmen-sdm/>

www.academia.edu/8471199/3-Rekrutmen-Sumber-Daya-Manusia