

PENARIKAN (RECRUITMENT)

Oleh:

Rofi Rofaida, SP.,M.Si

Program Studi Manajemen

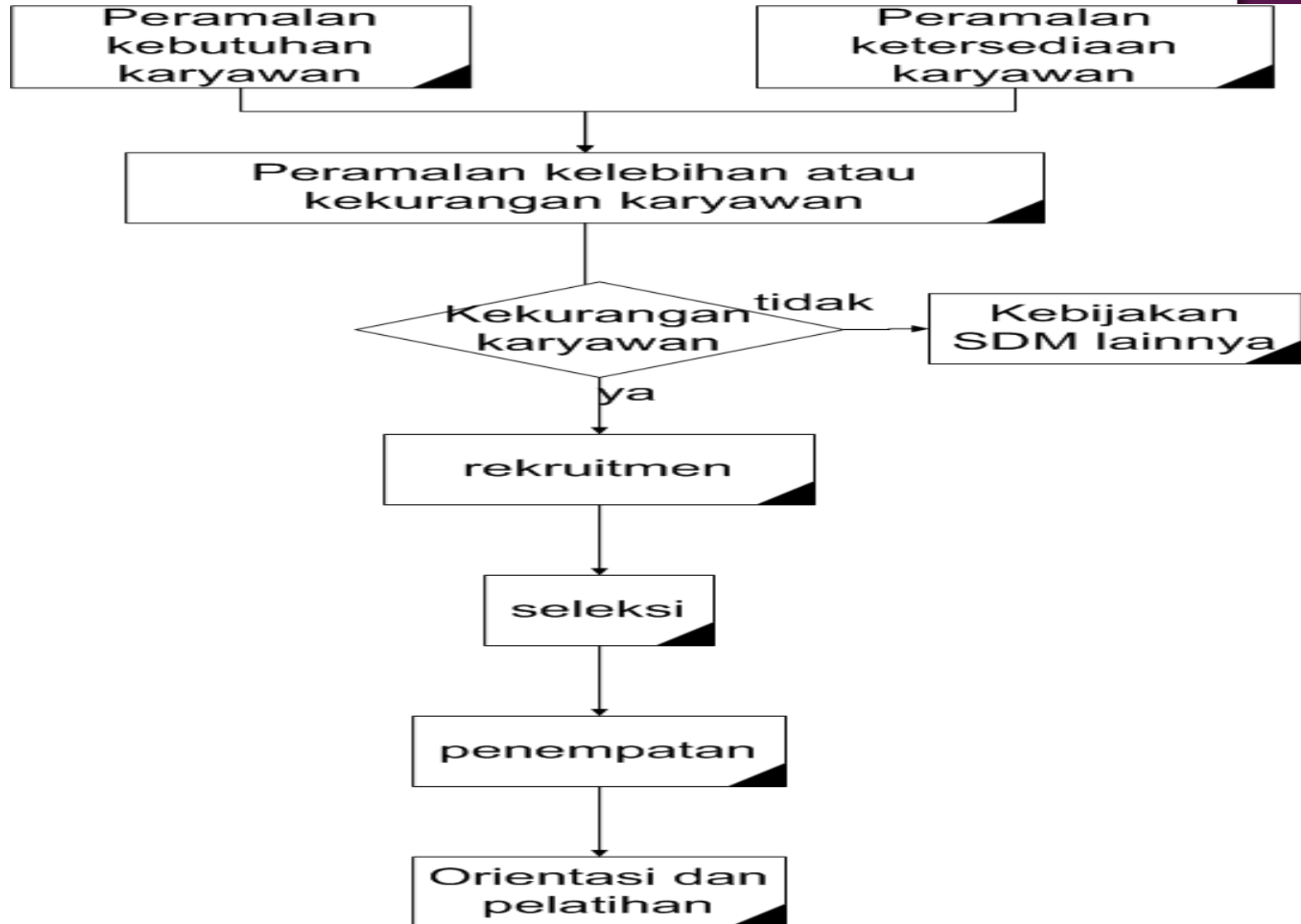
Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis

Universitas Pendidikan Indonesia

TUJUAN PEMBELAJARAN

- ◉ Dapat menjelaskan konsep dasar dan tujuan dari rekrutmen
- ◉ Menggambarkan proses/tahapan dari rekrutmen
- ◉ Menggambarkan berbagai kebijakan rekrutmen yang dapat perusahaan lakukan untuk meningkatkan efektifitas proses rekrutmen
- ◉ Mengidentifikasi beberapa cara dalam proses rekrutmen, menjelaskan kekuatan dan kelemahan masing-masing, dan dapat mengidentifikasi cara yang tepat

KETERKAITAN REKRUITMEN DGN PERENCANAAN SDM



KONSEP DASAR

Recruitment is the practice or activity carried on by the organization with the primary purpose of identifying and attracting potential employees (Noe, et, all :2005:195)

Recruitment is the set of activities an organization uses to attract job candidates who have abilities and attitudes needed to help the organization achieve its objectives

FAKTOR PENENTU KEBIJAKAN REKRUITMEN

- ⦿ Kebijakan pemerintah berkaitan dengan tenaga kerja
- ⦿ Kondisi Pasar Tenaga Kerja : supply dan demand tenaga kerja
- ⦿ Kondisi lingkungan eksternal
- ⦿ Kebijakan SDM dalam perusahaan

KEBIJAKAN PEMERINTAH BERKAITAN DENGAN TENAGA KERJA

- ⦿ Kebijakan usia minimal tenaga kerja
- ⦿ Kebijakan karyawan kontrak dan outsourcing
- ⦿ Kebijakan upah minimum propinsi

KONDISI PASAR TENAGA KERJA

- ◉ Supply tenaga kerja $>$ demand tenaga kerja
maka nilai/value tenaga kerja rendah,
bargaining position tenaga kerja rendah
- ◉ Supply tenaga kerja $<$ demand tenaga kerja
maka nilai/value tenaga kerja tinggi

KONDISI LINGKUNGAN EKSTERNAL

- ◉ Tingkat Pengangguran
- ◉ Pertumbuhan Ekonomi
- ◉ Globalisasi Mendorong praktek manajemen SDM global

KEBIJAKAN SDM PERUSAHAAN

- ◉ Kebijakan perencanaan SDM
- ◉ Kebijakan kompensasi
- ◉ Kebijakan pengembangan karir

JENIS-JENIS PENARIKAN

- ◉ Penarikan dari dalam (internal recruitment)
- ◉ Penarikan dari luar (external recruitment)

INTERNAL VS EXTERNAL RECRUITMENT

	internal	external
sumber	Dalam perusahaan, pemindahan karyawan	Luar perusahaan: newcomers, penganggur, kary perush lain
kelebihan	<ul style="list-style-type: none">• Memiliki pengetahuan ttg perush• Memiliki pengetahuan tentang jabatan yang ditawarkan• Membutuhkan waktu dan biaya rekrutment lebih kecil• Ketepatan dalam memilih kandidat/calon• Efektif jika perusahaan memiliki catatan kepegawaian yang baik dan memiliki employee replacement chart	<ul style="list-style-type: none">• Diperlukan bagi entry-level position atau jabatan/keahlian yang tidak dimiliki oleh perusahaan• Diharapkan dapat memberikan ide-ide baru atau cara baru

METODE REKRUITMENT

- ⦿ Metode untuk internal recruitment : job posting, inside moonlighting
- ⦿ Metode untuk external recruitment : media advertisement, employment agencies, college recruiting, internship, special-event recruiting, electronic recruiting, refferals

EVALUASI KUALITAS RERUITMENT

Dua indikator dapat dijadikan acuan dalam menentukan kualitas sumber recruitment yaitu :

- ◉ Rasio keberhasilan yang menunjukkan prosentase pelamar yang mampu melewati setiap tahapan dalam rekrutment dan seleksi (yield ratios)
- ◉ Biaya yang dikeluarkan untuk setiap pelamar (cost per hire)
- ◉ Quality of hire : kualitas karyawan baru

QUALITY OF HIRE

Quality of hire mengukur kualitas dari karyawan yang direkrut. Formula quality of hire adalah sbb:

$$QH = (PR+HP+HR)/N$$

Dimana :

QH = kualitas karyawan yang direkrut

PR = rata-rata nilai kinerja

HP = prosentase dari karyawan baru yang dipromosikan dalam waktu satu tahun (%)

HR = prosentase karyawan baru yang berhenti setelah satu tahun (%)

N = jumlah indikator yang digunakan

EVALUASI KUALITAS SUMBER RECRUITMENT (CONT'D)

	Recruiting sources			
	college	referrals	advertisement	Executive search firm
Resumes	200	50	500	20
interview offers accepted	175	45	400	20
Yield ratios	87%	90%	80%	100%
Applicants judged acceptable	100	40	50	19
Yield ratios	57%	89%	12%	95%
Accept employment offers	90	35	25	15
Yield ratios	90%	88%	50%	79%
Cumulative yield ratios	90/200 45%	35/50 70%	25/500 5%	15/20 75%
Cost	\$30000	\$15000	\$20000	\$90000
Cost per hire	\$333	\$428	\$800	\$6000

ALTERNATIF REKRUITMENT

- Overtime
- Employee leasing/outsourcing
- Temporary worker