



# REKRUTMEN DAN SELEKSI SDM

Dipresentasikan oleh:

- Musoli, SE., MM



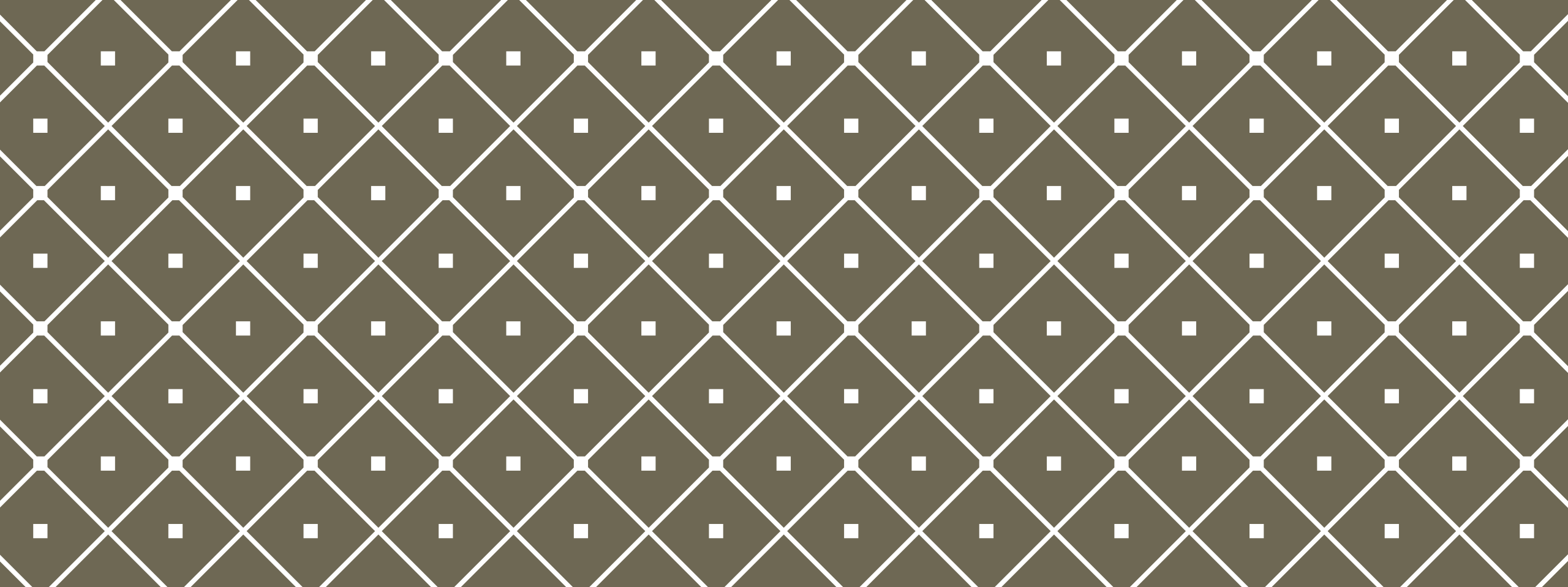
# OUTLINE

Rekrutmen dan Perencanaan Kebutuhan SDM

Sumber Rekrutmen dan Kendalanya

Seleksi dan Faktor-faktor yang Harus Diperhitungkan

Peranan Strategis Rekrutmen dan Seleksi



# REKRUTMEN DAN PERENCANAAN KEBUTUHAN SDM

Rekrutmen dan Seleksi SDM

# OVERVIEW REKRUTMEN

## Pengertian

- Proses menentukan & menarik pelamar yang mampu untuk bekerja
- Proses mendapatkan karyawan yang berkualitas untuk bagian atau jabatan tertentu

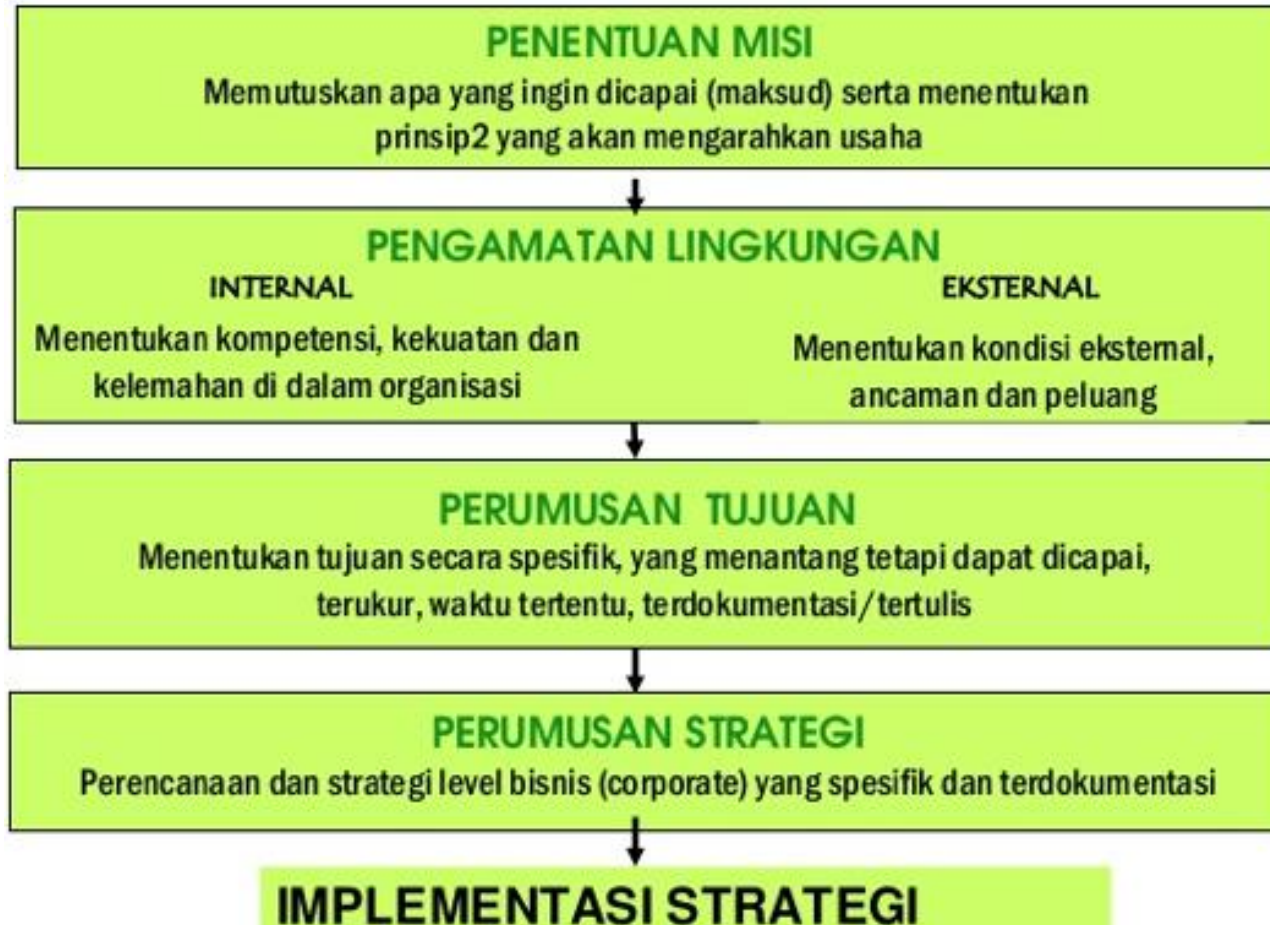
## ✧ Tujuan

- Menseleksi calon karyawan dengan kualitas tinggi dari yang terbaik

# PRINSIP-PRINSIP REKRUTMEN

1. Mengutamakan Mutu
  - Perekrutan harus sesuai kebutuhan
  - Perlu dibuat analisis atas jabatan yang ditawarkan
2. Jumlah karyawan vs Job yang tersedia
3. Efisiensi biaya rekrutmen
4. Bersifat strategis
5. Flexibility
6. Memperhatikan aspek hukum

# PROSES PERENCANAAN STRATEGIS



# LEVEL STRATEGIC PLANNING



- Perencanaan SDM
  - Proses mereview kebutuhan SDM untuk menjamin ketersediaan karyawan dengan jumlah dan skill yang diperlukan

# ALUR PERENCANAAN SDM





# PERAMALAN JUMLAH KEBUTUHAN SDM

Jumlah & jenis karyawan yang dibutuhkan organisasi untuk merealisasikan tujuan

Tingkat perputaran karyawan

Unit bisnis yang ada

Target perusahaan

Finansial keuangan



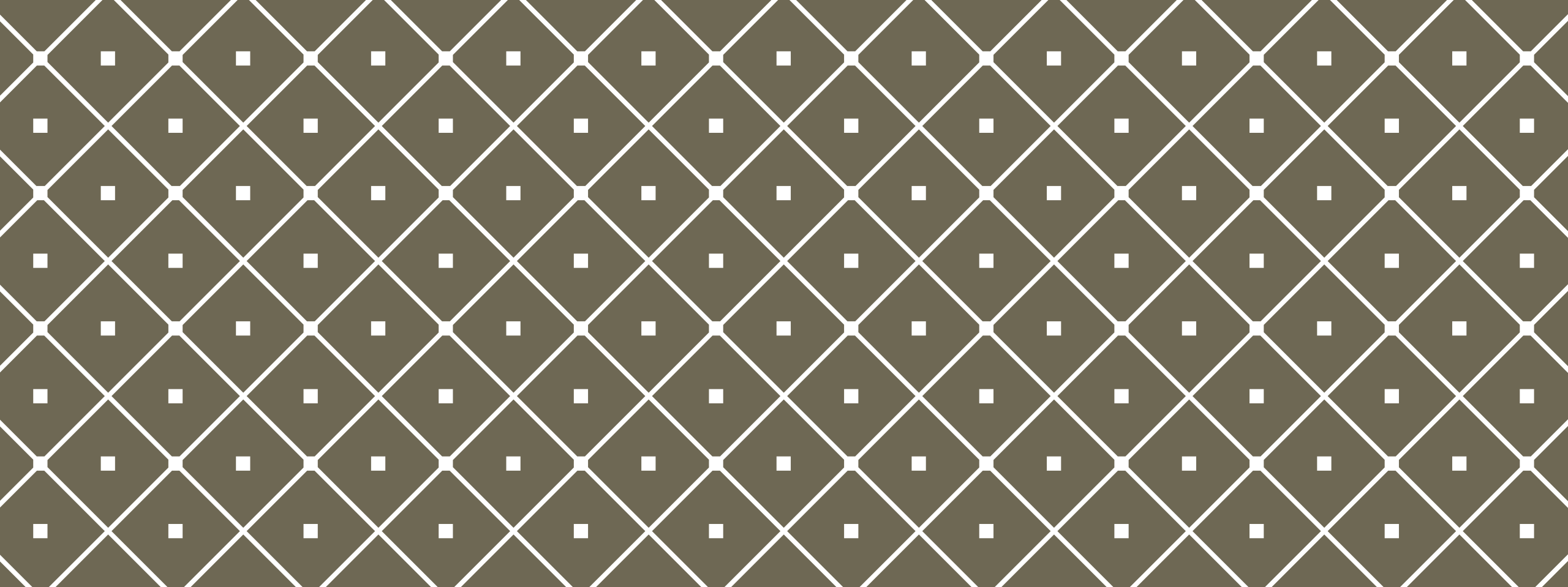
# PERAMALAN KEBUTUHAN

## 1. Permintaan

- Penentuan kebutuhan permintaan :Jumlah penghasilan, kemampuan, ketrampilan, tingkat pendidikan, dll
- Metode: *Trend Analysis, Ratio Analysis, Managerial judgment*

## 2. Penawaran

- Tipe tenaga kerja yang available di *marketplace*
- Sumber penawaran dapat berasal dari dalam dan luar organisasi



# SUMBER-SUMBER REKRUTMEN

Rekrutmen dan Seleksi SDM

# SUMBER PENERIMAAN INTERNAL

Rekrutmen Internal dapat dilakukan melalui:

## 1. Job Posting Program

- Penawaran terbuka kepada seluruh karyawan yang berminat
- Karyawan menyampaikan permohonan mengikuti seleksi intern

## 2. Departing Employees

- Karyawan dapat dibantu pindah ke unit kerja lain
- Apabila dianggap tepat, karyawan tersebut dapat diangkat untuk mengisi jabatan yang kosong secara definitif

## 3. Metode lain: Perencanaan Sukses, Keluarga Karyawan, Promosi dan Mutasi

# SUMBER PENERIMAAN INTERNAL (2)

## Keuntungan

- Biaya rekrutmen dan pelatihan lebih rendah
- Meningkatkan moral dan motivasi karyawan
- Peluang untuk berhasil lebih besar dengan mengacu pada track record
- Loyalitas sudah terbangun
- Sudah terbiasa dengan kultur perusahaan

## Kelemahan

- Konflik politik promosi untuk posisi tertentu
- Tidak berkembang
- Dampak moral dan motivasi bila tidak dipromosikan

# EXTERNAL RECRUITMENT

Rekrutmen External dilakukan melalui:

- *Advertising, agen tenaga kerja, headhunter, college recruitment, walk in interview, dst*

## Keunggulan

- Memiliki gagasan dan pendekatan baru
- Memperhatikan spesifikasi pengalaman dan kemampuan
- Membawa dialektika baru bagi perusahaan

## Kelemahan

- Keterbatasan peraturan antara karyawan dan perusahaan
- Moral dan komitmen yang rendah
- Membutuhkan waktu untuk penyesuaian

# KENDALA DALAM REKRUTMEN

## Faktor Organisasional

- Kebijakan dalam promosi, imbalan gaji/tunjangan, status kepegawaian
- Kemampuan perusahaan, peraturan kepegawaian

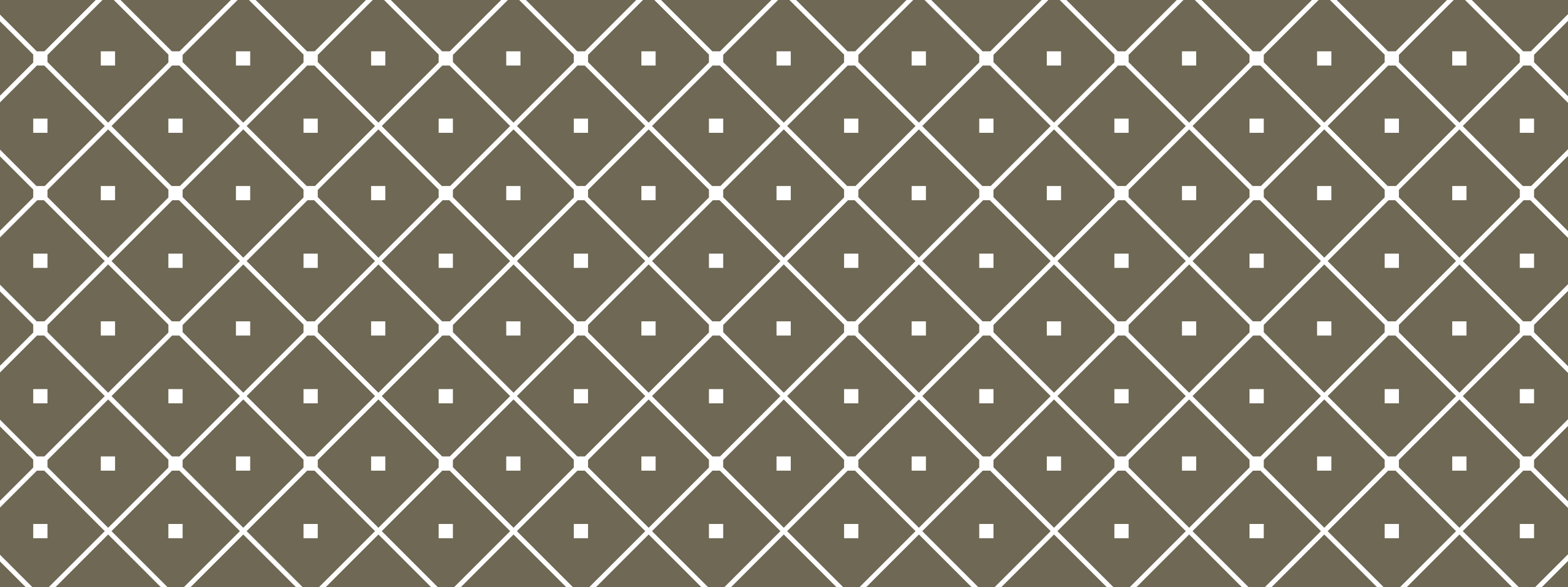
## Kondisi Eksternal

- Tingkat pengangguran meningkat, keterbatasan keahlian yang dicari, proyeksi angkatan kerja, peraturan pemerintah, rekrutmen dari perusahaan lain
- Mempertimbangkan tuntutan tugas apa saja yang akan dikerjakan dalam pekerja baru

# ISU UMUM REKRUTMEN

1. Rekruter sulit menarik pelamar, Channeling tidak memadai
2. Departemen SDM tidak tanggap terhadap kebutuhan manajer operasional
3. Calon yang sudah ada tidak memenuhi kualifikasi
4. Penempatan dari perusahaan memberikan hasil yang terbatas
5. Kecenderungan konsentrasi penyeleksian pada satu tipe pekerja
6. Kebijakan perusahaan dapat digunakan untuk memperoleh manfaat ekonomi





# SELEKSI DAN FAKTOR YANG HARUS DIPERHITUNGGKAN

Rekrutmen dan Seleksi SDM

# OVERVIEW SELEKSI

Proses pemilihan jumlah pelamar yang memenuhi syarat, dengan ciri:

- Dilakukan setelah rekrutmen selesai dilaksanakan
- Terdiri dari tahap-tahap untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima
- Dimulai dari pelamar melamar kerja sampai dengan keputusan penerimaan

Seleksi adalah pelaksanaan fungsi SDM

Seleksi tidak hanya untuk penerimaan karyawan baru

# INPUT DALAM PROSES SELEKSI

Input yang penting dalam proses seleksi sbb:

## 1. Analisis Pekerjaan

- Deskripsi dan Spesialisasi pekerjaan
- Standar kinerja yang dituntut oleh pekerjaan

## 2. Perencanaan SDM

- Identifikasi pekerjaan
- Identifikasi kebutuhan perusahaan

## 3. Rekrutmen

- Terkumpulnya pelamar pekerjaan

# INSTRUMEN SELEKSI

Instrumen yang dapat digunakan dalam seleksi, diantaranya:

- Surat-surat rekomendasi, formulir lamaran
- Tes kemampuan dan potensi akademik
- Tes kepribadian, wawancara
- *Assessment center*
- *Drug test*, Tes kejujuran
- *Handwriting analysis*

# PERTIMBANGAN DALAM SELEKSI

Faktor yang penting untuk diperhatikan dalam seleksi

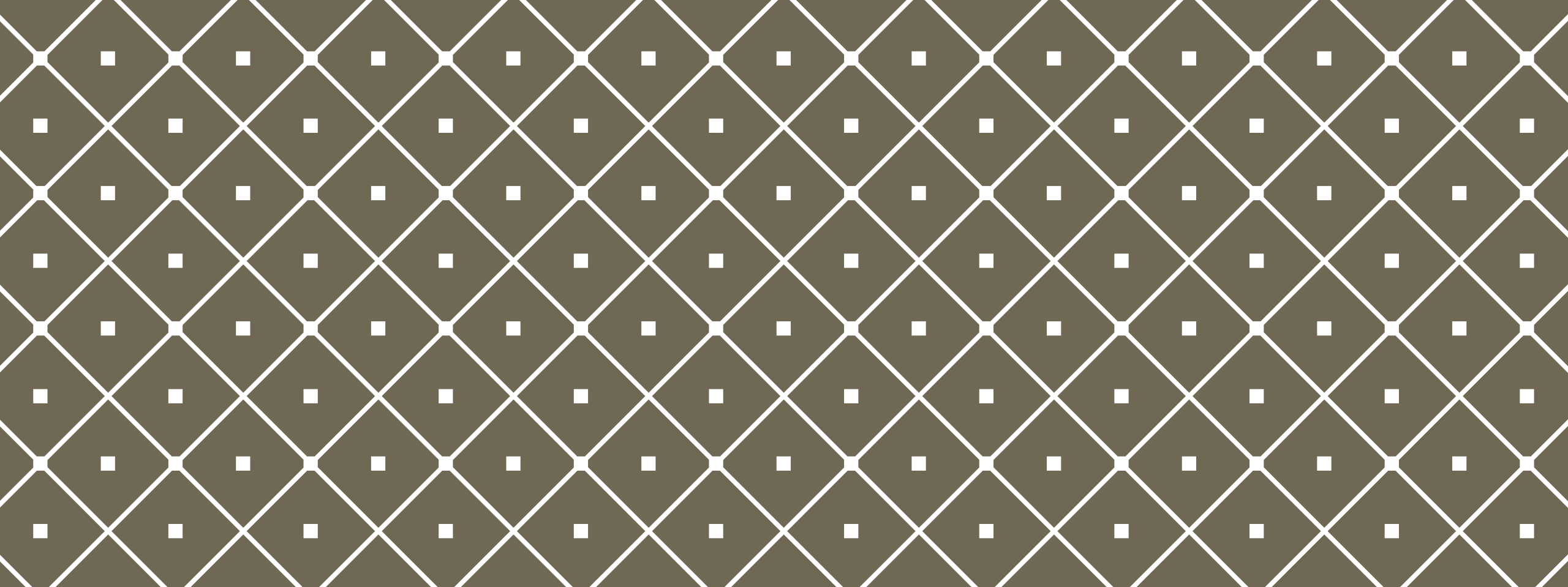
1. Perusahaan dapat mencapai sasaran yang diinginkan oleh manajemen
2. Karyawan sering berpindah perusahaan dan karir
3. Kefektifan sistem seleksi untuk memperoleh tenaga kerja yang berkomitmen

Sistem Seleksi diperlukan untuk menghindari resiko yang akan timbul bagi perusahaan

# URGENSI SISTEM SELEKSI

Tanpa sistem seleksi yang efektif, perusahaan akan menanggung resiko a.l:

- Peningkatan biaya pada penerimaan karyawan
- Memperoleh karyawan dengan motivasi rendah
- Berdampak pada penurunan kualitas kinerja
- Manajer menjadi enggan dalam membimbing bawahan dan berinisiatif untuk kemajuan perusahaan
- Manajer terpaksa berkonsentrasi pada pengisian lowongan yang tidak diharapkan



# PERANAN STRATEGIS REKRUTMEN DAN SELEKSI

Rekrutmen dan Seleksi SDM

# PERANAN STRATEGIS REKRUTMEN DAN SELEKSI

Mempersiapkan dan menyediakan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan yang dialami organisasi

Gerbang masuk karyawan untuk bekerja secara optimal dalam upaya mendukung penciptaan nilai bagi setiap *stakeholder* perusahaan

Proses rekrutmen dan seleksi menggunakan prinsip manajemen yang baik, akan membantu perusahaan dalam mencapai keunggulan kompetitif dan superior performance



# SUMMARY

Metode Rekrutmen di perusahaan terdiri dari rekrutmen internal dan eksternal

Proses seleksi dilakukan untuk memilih karyawan yang terbaik

Rekrutmen dan seleksi memiliki peranan strategis dalam upaya penciptaan nilai bagi stakeholder organisasi, peningkatan keunggulan bersaing dan *superior performance*

# REFERENSI

Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. (Jakarta: Rajawali Press)

Darman, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Pusat Pengembangan Bahan Ajar – UMB)



**TERIMA KASIH**