

Faktor Penentu Keberhasilan Manajemen Perubahan Ketrampilan Kepemimpinan atau Leadership Skills

Faktor Yang Mempengaruhi Proses Rekrutmen

Filed in: Artikel HR Management Add comments

Pencarian kebutuhan tenaga baru dari luar perusahaan akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yakni :

Yang pertama adalah Kondisi ekonomi negara secara umum. Jika kondisi ekonomi relatif sulit, maka biasanya akan terjadi oversupply atau calon pekerja jauh lebih besar dibanding jumlah permintaan. Jika hal ini terjadi, maka perusahaan relatif lebih mudah untuk mencari karyawan baru, sebab para pelamar kerja melimpah.

Di Indonesia, saat ini tingkat pengangguran berkisar pada angka 10 %, atau terjadi oversupply pasar tenaga kerja. Angka pengangguran normal mestinya berkisar pada angka 4 – 5 % saja. (Jika Anda ingin mendapatkan slide presentasi yang bagus tentang talent management dan HR Strategym silakan KLIK DISINI).

Faktor kedua adalah Ketersediaan tenaga kerja pada bidang yang dicari. Jika bidang yang dicari merupakan bidang yang tergolong langka, maka perusahaan akan lebih sulit dalam memenuhi kebutuhan karyawannya. Misal, bidang teknologi komputer, atau bidang cellular engineering.

Faktor ketiga adalah Reputasi perusahaan. Suatu perusahaan cenderung akan lebih mudah mencari dan merekrut the best people, jika perusahaan itu memiliki reputasi bagus, sehingga best graduates akan berlomba-lomba bekerja didalamnya. Contoh : Astra atau Microsoft.

Jika akan dilakukan perekrutan dari luar, biasanya digunakan kurve rekrutmen, atau berapa jumlah orang yang harus melamar untuk bisa mengisi sejumlah posisi tertentu.

Contoh Kurva Rekrutmen:

- 1600 - Calon pelamar mengirim surat lamaran
- 200 - Kandidat dipanggil untuk seleksi

- 100 - Kandidat dipanggil untuk seleksi tahap 2
- 20 - Pelamar yang diterima bekerja

Sumber untuk melakukan proses rekrutmen adalah sbb:

1. Advertising (suratkabar, majalah, radio, internet). Melakukan pemasangan iklan di koran untuk mengumumkan rekrutmen baru. Misal : harian Kompas hari Minggu selalu penuh dengan iklan lowongan pekerjaan. Sebuah perusahaan yang serius mengelola dan menginvestasikan dana pengembangan SDM, biasanya akan memasang iklan lowongan besar – minimal separo halaman atau bahkan satu halaman penuh. Hal ini juga untuk menunjukkan reputasi mereka yang benar-benar ingin merekrut calon pekerja yang bermutu handal.

2. Melakukan rekrutmen di kampus-kampus. Beberapa perusahaan di Indonesia seperti Unilever dan Astra kerap melakukan kunjungan langsung ke kampus-kampus seperti UI, ITB dan Unair untuk melakukan rekrutmen langsung di kampus.

3. Melalui Agen Rekrutmen. Cara ini biasanya dilakukan untuk merekrut karyawan pada posisi manajer keatas. Agen sering juga disebut sebagai “headhunter”. Fee yang mesti dibayar biasanya adalah 15 % dari total gaji setahun manajer yang direktur. Jika misal gaji setahun manajer adalah Rp 100 juta, maka fee = Rp 15 juta.

(Jika Anda ingin mendapatkan slide presentasi yang bagus tentang talent management dan HR Strategym silakan KLIK DISINI).

0

0

2

2252

Leave a Reply

Name (required)

Mail (will not be published) (required)

Website

RP Bawah

WP Theme & Icons by N.Design Studio

Categories

Artikel HR Management

Artikel Manajemen

Artikel Marketing

Presentasi HR Management

Presentasi Management

Presentasi Marketing

Sampel Presentasi

Informasi

Cara Order

Harga Produk

Tanya Jawab

Tentang Pengelola

Raja Presentasi

Testimoni

Recent Posts

6 Elemen Kunci untuk Membangun Effective Leadership Skills

Lima Peran Kunci untuk Menjadi Manajer yang Hebat

Contoh SOP Bagian Pemasaran

Tugas Utama Seorang Leader atau Pemimpin Team

Memahami Lingkup Kerja dan Tugas Manajer Pemasaran

Download PPT SLIDES

desain 4

Competency Tools

RP Diri

ShareThis Copy and Paste

- See more at: <http://rajabpresentasi.com/2009/07/faktor-yang-mempengaruhi-proses-rekrutmen/#sthash.QeUkcgsB.dpuf>