

Perekrutan Tenaga Kerja

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Hasil yang didapatkan dari proses rekrutmen adalah sejumlah tenaga kerja yang akan memasuki proses seleksi, yakni proses untuk menentukan kandidat yang mana yang paling layak untuk mengisi jabatan tertentu yang tersedia di perusahaan. Hasil yang didapatkan dari proses rekrutmen adalah sejumlah tenaga kerja yang akan memasuki proses seleksi, yakni proses untuk menentukan kandidat yang mana yang paling layak untuk mengisi jabatan tertentu yang tersedia di perusahaan. Jika proses rekrutmen berhasil, artinya banyak pelamar yang memasukkan lamarannya yang membuat peluang untuk mendapat karyawan yang baik terbuka lebar, karena perusahaan dapat memilih yang terbaik dari yang baik. Rekrutmen tenaga kerja dipengaruhi oleh hal-hal berikut:

1. Balas jasa yang diberikan
Jika balas jasa besar maka pelamar banyak, sebaliknya bila balas jasa kecil maka pelamar sedikit.
2. Status karyawan
Jika status karyawan tetap maka pelamar relatif banyak, sebaliknya, apabila status karyawan honorer, pelamar sedikit.
3. Kesempatan promosi
Jika kesempatan promosi terbuka lebar, jumlah pelamar banyak, begitu juga sebaliknya.
4. Job Specification
Jika spesifikasi pekerjaan sedikit, pelamar akan banyak, dan begitu pula sebaliknya.
5. Metode penarikan
Apabila penarikan terbuka luas melalui media massa maka pelamar akan banyak, begitupula sebaliknya, misalnya dengan iklan di koran.
6. Solidaritas perusahaan
Jika solidaritas perusahaan cukup tinggi maka pelamar banyak, begitu juga sebaliknya.
7. Penawaran kerja
Jika penawaran tenaga kerja banyak, maka pelamar akan banyak, begitu juga sebaliknya.

Penentuan dasar Rekrutmen

Dasar rekrutmen calon karyawan harus ditetapkan terlebih dahulu supaya para pelamar yang memasukkan lamarannya sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang diminatinya.

Dasar rekrutmen harus berpedoman kepada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut. Job specification harus diuraikan secara rinci dan jelas agar para pelamar mengetahui kualifikasi yang dituntut oleh lowongan kerja tersebut. Misalnya batas usia, pendidikan, jenis kelamin dan kesehatan. Jika spesifikasi pekerjaan dijadikan dasar pedoman rekrutmen, karyawan yang diterima akan sesuai dengan uraian pekerjaan dari jabatan atau pekerjaan tersebut.

Penentuan sumber-sumber rekrutmen

Setelah diketahui spesifikasi pekerjaan karyawan yang dibutuhkan, harus ditentukan sumber-sumber calon karyawan. Sumber penarikan calon karyawan bisa berasal dari internal maupun eksternal perusahaan.

1. Sumber Internal

Sumber internal adalah karyawan yang akan mengisi lowongan kerja diambil dari dalam perusahaan tersebut, yakni dengan cara memutasikan atau pemindahan karyawan yang memenuhi spesifikasi pekerjaan jabatan itu. Pemindahan karyawan itu baik yang bersifat vertikal (promosi ataupun demosi) maupun bersifat horizontal. Jika masih ada karyawan yang memenuhi spesifikasi pekerjaan, sebaiknya pengisian jabatan tersebut diambil dari dalam perusahaan, khususnya untuk jabatan manajerial. Hal ini sangat penting untuk memberikan kesempatan promosi bagi karyawan yang ada.

Adapun kebaikan dan kelemahan sumber internal adalah sebagai berikut :

a) Kebaikan-kebaikan sumber internal

1. Meningkatkan moral kerja & kedisiplinan karyawan, karena ada kesempatan promosi. Bantuan perencanaan karir terhadap para karyawan menumbuhkan perasaan bahwa perusahaan memperdulikan sumber daya manusianya.
2. Perilaku dan loyalitas karyawan semakin besar terhadap perusahaan.
3. Biaya perekrutan relatif kecil, karena tidak perlu memasang iklan.
4. Waktu perekrutan relatif singkat.
5. Orientasi dan induksi tidak diperlukan lagi.
6. Kestabilan karyawan semakin baik.

b) Kelemahan-kelemahan sumber internal

1. Kewibawaan karyawan yang dipromosikan itu kurang.
2. Kurang membuka kesempatan sistem kerja baru dalam perusahaan.

Bila tidak ada karyawan yang dapat memenuhi kualifikasi-kualifikasi jabatan yang lowong tersebut, maka kita merekrutnya dari sumber eksternal.

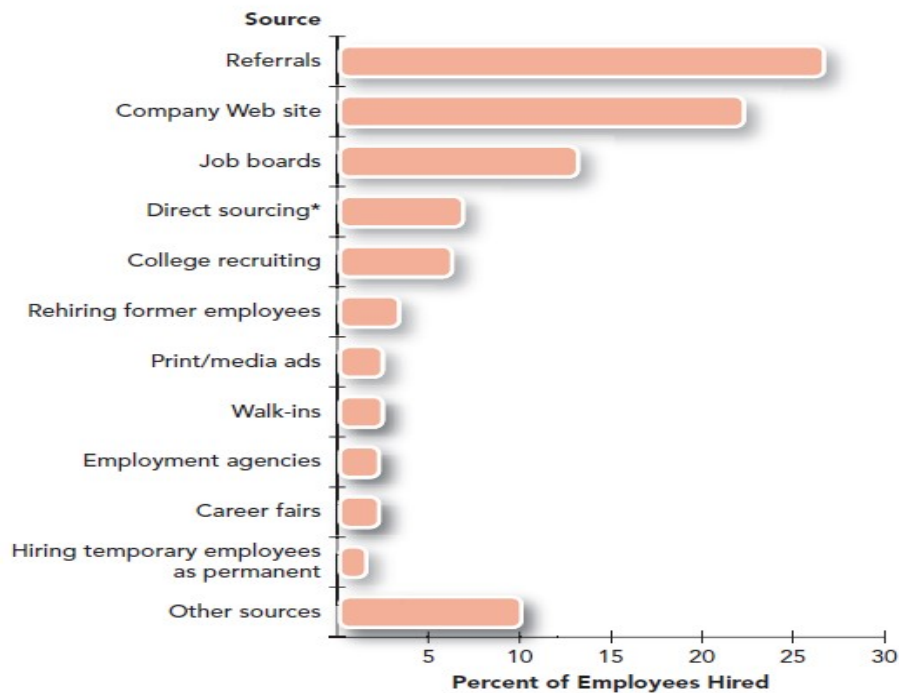
2. Sumber Eksternal

Walaupun banyak terdapat keuntungan dari perekrutan internal, namun organisasi sering memiliki alasan yang baik untuk merekrut dari eksternal. Untuk posisi entry level dan mungkin untuk posisi tingkat atas khusus, organisasi tidak memiliki karyawan internal yang menarik. Selain itu, membawa orang luar dapat mengekspos organisasi untuk ide-ide baru atau cara baru dalam melakukan bisnis.

Sebuah organisasi yang hanya menggunakan rekrutmen internal akan berjalan dengan tenaga kerja yang anggotanya semua berpikir sama dan karena itu dapat kurang cocok untuk inovasi. Sumber Eksternal adalah karyawan yang akan mengisi jabatan yang lowong dilakukan perekrutan dari sumber-sumber tenaga kerja diluar perusahaan, yaitu:

- Kantor penempatan tenaga kerja.
- Website perusahaan
- Lembaga-lembaga pendidikan.
- Referensi karyawan atau rekanan (refferals)
- Serikat-serikat buruh.
- Pencangkokan dari perusahaan lain.
- Nepotisme dan leasing.
- Pasar tenaga kerja dengan memasang iklan pada media massa.
- Sumber-sumber lainnya

Menurut penelitian Gerry Crispin and Mark Mehler yang berjudul “Career Xroads 9th Annual Source of Hire Study,” February 2010, www.careerxroads.com (data for 2009) menghasilkan kesimpulan bahwa secara persentase, perekrutan karyawan eksternal yang berasal dari referensi rekanan atau karyawan.



Adapun kebaikan dan kelemahan sumber eksternal adalah sebagai berikut :

a) Kebaikan-kebaikan sumber eksternal

1. Kewibawaan pejabat relatif baik.
2. Kemungkinan membawa sistem kerja baru yang lebih baik.

b) Kelemahan-kelemahan sumber eksternal

1. Prestasi karyawan lama cenderung turun, karena tidak ada kesempatan untuk promosi.
2. Biaya perekrutan besar, karena iklan dan seleksi.
3. Waktu perekrutan relatif lama.
4. Orientasi dan induksi harus dilakukan.
5. Turnover cenderung akan meningkat.
6. Perilaku dan loyalitasnya belum diketahui.

Secara detail sumber eksternal bisa dilakukan dengan cara sebagai berikut :

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”.

Mengevaluasi Kualitas Sumber Penarikan Tenaga Kerja

Mengevaluasi kualitas dari sumber penarikan tenaga kerja sangatlah penting. Oleh karena itu, adalah bijaksana bagi pengusaha untuk memantau kualitas semua sumber rekrutmen mereka. Salah satu cara untuk melakukan ini adalah untuk mengembangkan dan membandingkan rasio hasil untuk masing-masing sumber. Rasio hasil mengungkapkan persentase pelamar yang berhasil berpindah dari satu tahap proses rekrutmen dan seleksi ke yang berikutnya. Misalnya, organisasi dapat menemukan jumlah calon yang diwawancarai sebagai persentase dari jumlah resume yang dihasilkan oleh sumber tertentu (yaitu, jumlah wawancara dibagi dengan jumlah resume). Apabila hasil rasionya tinggi (persentase besar) berarti bahwa sumber tersebut sangatlah efektif untuk menemukan kandidat untuk wawancara. Dengan membandingkan rasio hasil sumber rekrutmen yang berbeda, profesional HR dapat menentukan sumber yang terbaik atau paling efisien untuk jenis kekosongan.

Ukuran lain keberhasilan rekrutmen adalah biaya per menyewa. Untuk menghitung jumlah ini, dapat dilakukan dengan cara mencari biaya menggunakan sumber rekrutmen khusus untuk jenis tertentu dari lowongan pekerjaan kemudian dibagi dengan biaya jumlah orang yang dipekerjakan untuk mengisi jenis kekosongan. Apabila biaya rendah berarti bahwa sumber rekrutmen yang efisien dan ini memberikan kandidat yang memenuhi syarat dengan biaya minimal. Berikut ilustrasinya:

Results of a Hypothetical Recruiting Effort

	RECRUITING SOURCE					
	LOCAL UNIVERSITY	RENOWNED UNIVERSITY	EMPLOYEE REFERRALS	NEWSPAPER AD	ONLINE JOB BOARD AD	EXECUTIVE SEARCH FIRMS
Résumés generated	200	400	50	500	7000	20
Interview offers accepted	175	100	45	400	500	20
Yield ratio	87%	25%	90%	80%	7%	100%
Applicants judged acceptable	100	95	40	50	350	19
Yield ratio	57%	95%	89%	12%	70%	95%
Accept employment offers	90	10	35	25	200	15
Yield ratio	90%	11%	88%	50%	57%	79%
Cumulative	90/200	10/400	35/50	25/500	200/7,000	15/20
yield ratio	45%	3%	70%	5%	3%	75%
Cost	\$30,000	\$50,000	\$15,000	\$20,000	\$5,000	\$90,000
Cost per hire	\$333	\$5,000	\$428	\$800	\$25	\$6,000

Jadi, dari contoh ilustrasi diatas, dari beberapa sumber penarikan tenaga kerja, yang paling efisien adalah melalui online job board advertising, sebesar \$25.