

REKRUTMEN DAN SELEKSI

Dr. Jakfar, SE, MM

Apa itu Rekrutmen?

REKRUTMEN PEGAWAI

ADALAH:

PROSES MENCARI PELAMAR UNTUK
MENGISI JABATAN YANG LOWONG.

Dasar dan Sifat Rekrutmen



Tujuan Rekrutmen

- perekrutan memberikan informasi yang akan menarik sejumlah besar kandidat yang memenuhi syarat dan mencegah orang yang tidak memenuhi syarat untuk melamar
- perekrut mempromosikan organisasinya kepada calon pelamar.

Faktor Penentu Rekrutmen

Faktor-faktor yang mempengaruhi upaya perekrutan:

- Ukuran organisasi
- Kondisi ketenagakerjaan di daerah tersebut
- Efektivitas upaya perekrutan di masa lalu
- Kondisi kerja, gaji, dan tunjangan yang ditawarkan
- Pertumbuhan atau penurunan organisasi

Hambatan Rekrutmen

Kendala dalam upaya perekrutan:

- Citra organisasi
- Daya tarik pekerjaan
- Kebijakan internal organisasi
- Kebijakan dan hukum pemerintah
- Biaya perekrutan

Sumber Rekrutmen

Sumber internal

Referensi karyawan

Sumber eksternal

Online

Sumber Rekrutmen



Sumber internal

Organisasi yang melakukan promosi dari dalam mengidentifikasi karyawan saat ini untuk pekerjaan yang lowong;

- dengan menawarkan kepada pegawai yang ada di perusahaan
- dengan menggunakan sistem manajemen SDM (promosi, rotasi)
- dengan memanfaatkan referensi karyawan

Promosi dari Dalam

Keuntungan

- Hubungan masyarakat yang baik
- Membangun moral Karyawan
- Mendorong karyawan dan anggota kelompok yang dilindungi
- Pengetahuan tentang kinerja karyawan yang ada
- Penghematan biaya
- Pengetahuan kandidat tentang organisasi
- Peluang untuk mengembangkan manajer tingkat menengah dan atas

Kekurangan

- Kemungkinan inferioritas kandidat internal
- masalah pertikaian dan moral
- Potensi perkawinan sedarah

Sumber Rekrutmen

Referensi karyawan

Karyawan saat ini dapat diminta untuk merekomendasikan rekrutan.

Keuntungan:

- Motivasi karyawan untuk membuat rekomendasi yang baik
- Tersedianya informasi pekerjaan yang akurat bagi rekrutmen
- Rujukan karyawan cenderung merupakan pelamar yang lebih dapat diterima, lebih mungkin menerima tawaran, dan memiliki tingkat kelangsungan hidup yang lebih tinggi

Kekurangan:

- Kemungkinan persahabatan dikacaukan dengan prestasi kerja
- Potensi nepotisme
- Potensi dampak buruknya

Sumber Rekrutmen



Sumber eksternal

Sumber Eksternal;

1. Iklan
2. Agen Ketenagakerjaan
3. Sekolah, perguruan tinggi, dan universitas
4. Pameran kerja (Job Fairs)
5. Organisasi profesional
6. Pelamar yang tidak diminta (walk-in)

Sumber Rekrutmen



Online

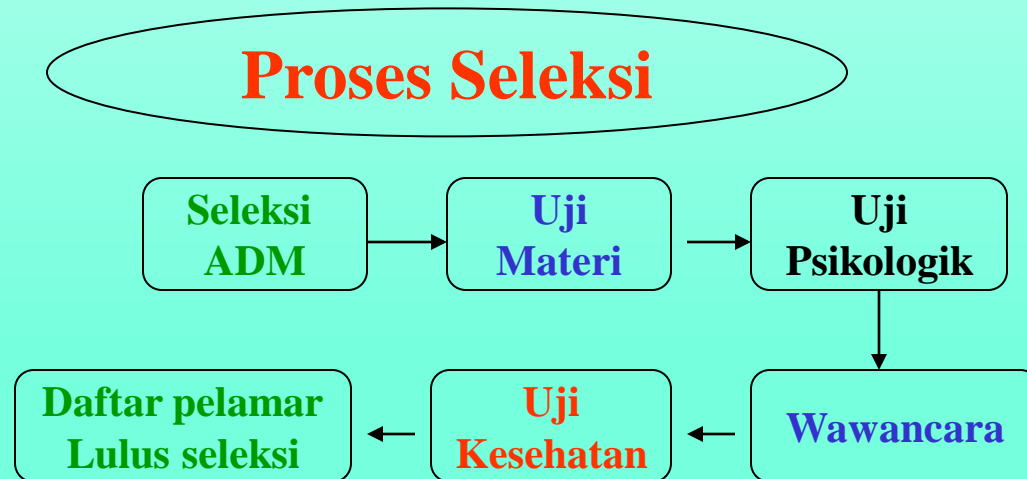
Sebagian besar perusahaan menggunakan Internet untuk merekrut karyawan

Pencari kerja menggunakan resume online dan membuat halaman Web tentang kualifikasi mereka

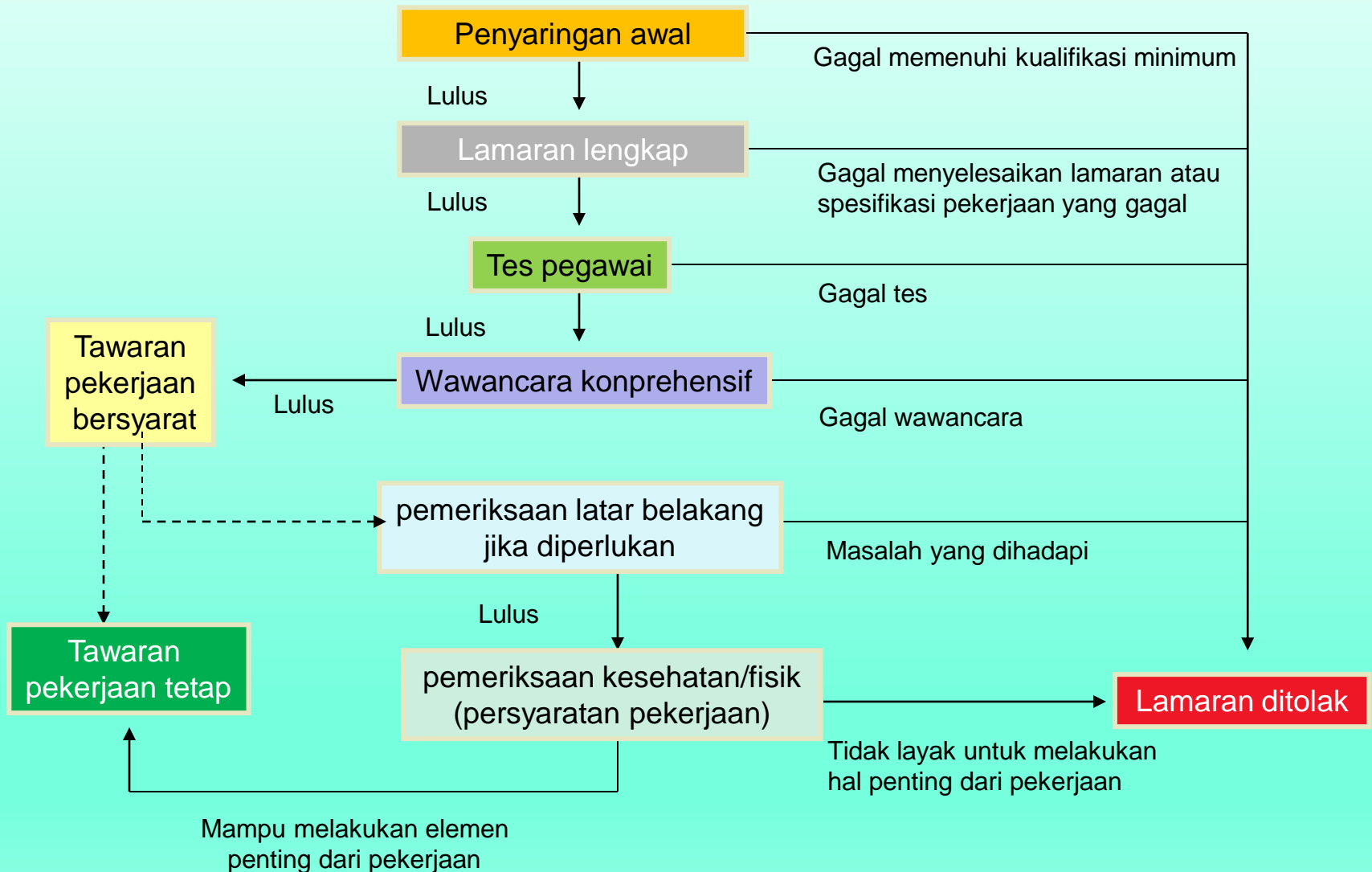
SELEKSI

Seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan Untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak.

Praktik seleksi harus disesuaikan dengan budaya dan peraturan Negara setempat.



PROSES SELEKSI



Penyaringan Awal

- Informasi deskripsi pekerjaan (jobdes) dibagikan bersama dengan kisaran gaji.
- menyingkirkan pelamar yang tidak memenuhi persyaratan pekerjaan
- wawancara penyaringan membantu kandidat memutuskan apakah posisi tersebut cocok

Melengkapi Lamaran

Formulir aplikasi menimbang;

- setiap bagian informasi divalidasi berdasarkan ukuran kinerja dan pergantian pegawai (turnover) serta diberi bobot yang sesuai
- data harus dikumpulkan untuk setiap pekerjaan untuk menentukan seberapa baik item tertentu (misalnya, lama sekolah, masa kerja terakhir) dalam memprediksi keberhasilan target pekerjaan.
- informasi yang dikumpulkan pada formulir lamaran dapat memprediksi keberhasilan kinerja pekerjaan
- formulir harus divalidasi dan terus ditinjau dan diperbarui
- data harus diverifikasi melalui penyelidikan latar belakang

Tes pra kerja

- tes simulasi kinerja mengharuskan pelamar untuk terlibat dalam perilaku pekerjaan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan sukses
- pengambilan sampel pekerjaan menggunakan analisis pekerjaan untuk mengembangkan replika miniatur pekerjaan sehingga pelamar dapat menunjukkan keahliannya
- pusat penilaian memberikan tes dan latihan, (individu dan kelompok), untuk menilai potensi manajerial atau keterampilan kompleks lainnya

Wawancara Komprehensif

- menilai motivasi, nilai-nilai, kemampuan bekerja di bawah tekanan, sikap, kemampuan menyesuaikan diri
- bisa tradisional, panel, atau situasional
- sangat berguna untuk pekerjaan dengan perputaran tinggi dan pekerjaan yang tidak terlalu rutin
- manajemen kesan, (keinginan pelamar untuk menampilkan citra yang “benar”), dapat mengganggu hasil wawancara
- pewawancara mempunyai ingatan yang pendek dan tidak akurat: pencatatan dan perekaman video mungkin bisa membantu
- wawancara perilaku jauh lebih efektif dalam memprediksi kinerja pekerjaan dibandingkan wawancara tradisional
- pratinjau pekerjaan yang realistis (brosur, video, tur pabrik, pengambilan sampel kerja) membantu mengurangi tingkat turnover

Tawaran Pekerjaan Bersyarat

- Manajer SDM mengajukan tawaran pekerjaan, bergantung pada keberhasilan menyelesaikan pemeriksaan latar belakang, pemeriksaan fisik/medis, tes narkoba, dll.
- hanya dapat menggunakan informasi terkait pekerjaan untuk membuat keputusan perekrutan

Penyelidikan Latar Belakang

1. Memverifikasi informasi dari formulir aplikasi; Referensi, mantan majikan, Pendidikan, status hukum, referensi kredit, catatan criminal
2. Hak istimewa yang memenuhi syarat: pemberi kerja dapat mendiskusikan karyawan dengan calon pemberi kerja tanpa takut akan pembalasan selama diskusi tersebut mengenai fakta-fakta yang terkait dengan pekerjaan dan terdokumentasi
3. Sepertiga dari semua pelamar melebih-lebihkan latar belakang atau pengalaman mereka
4. Prediktor yang baik mengenai perilaku masa depan adalah perilaku individu di masa lalu

Pemeriksaan Kesehatan

- Digunakan hanya untuk menentukan apakah individu dapat memenuhi fungsi penting pekerjaannya
- Undang-Undang Penyandang Disabilitas mengharuskan ujian diberikan hanya setelah tawaran pekerjaan bersyarat dibuat
- Tes narkoba

Lamaran Diterima

- Keputusan perekrutan aktual umumnya dibuat oleh manajer departemen, bukan manajer SDM
- kandidat yang tidak direkrut berhak mendapatkan pemberitahuan segera



together
we achieve
m o r e