



REKRUTMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Tujuan Pembelajaran:

Setelah membaca bab ini diharapkan mampu memahami dengan baik tentang:

1. Rekrutmen sumber daya manusia
2. Proses seleksi sumber daya manusia
3. Langkah-langkah seleksi sumber daya manusia
4. Hambatan dalam rekrutmen sumber daya manusia
5. Evaluasi rekrutmen sumber daya manusia

Dalam manajemen sumber daya manusia diberbagai organisasi terdapat yang namanya rekrutmen. Rekrutmen merupakan penerimaan pegawai berdasarkan kebutuhan organisasi dan sifatnya berkelanjutan. Rekrutmen dilakukan setelah tahap analisis kebutuhan sumber daya manusia. Selain rekrutmen pegawai baru, ada juga namanya menerima pegawai pindahan; pegawai pindahan ini disebut pegawai baru pindah tempat kerja.

Rekrutmen bertujuan untuk memperoleh pegawai baru yang tepat dan kompeten dan sesuai kebutuhan organisasi. Rekrutmen yang tidak melalui kajian analisis kebutuhan, berdampak negatif terhadap organisasi. Dampak negatifnya, adalah tidak sesuai dengan bidangkeahliannya, dan ini memperburuk manajemen organisasi disebabkan disiplin ilmu, tidak sesuai dengan bidang pekerjaan, akan sulit dalam pengembangan karier pegawai yang bersangkutan, sulit menyesuaikan sistem imbalan kerja atau penggajian, bisa menyebabkan pemutusan hubungan kerja karena tidak sesuai disiplin ilmu pegawai.

Dalam rekrutmen harus melalui suatu prinsip bahwa sumber daya manusia yang direkrut harus dapat mengatasi masalah pegawai untuk sebuah kebutuhan SDM organisasi. Untuk memperoleh pegawai yang kompeten rekrutmen harus dilakukan secara profesional, dan menempatkan sumber daya manusia pada setiap unit atau bidang kerja sesuai dengan disiplin masing-masing.

Misalnya tidak mengikuti beberapa lembaga yang sembarang mengangkat seseorang dalam Jabatan dengan tekanan politik. SDM yang ditempatkan pada jabatan-jabatan tertentu adalah dari



kualifikasi berdasarkan hubungan balas budi atau hubungan tertentu, yang pada prinsipnya tidak dapat mengatasi masalah sumber daya manusia untuk sebuah organisasi akan tetapi membuat dan menambah masalah SDM bagi organisasi.

Prinsip rekrutmen sumber daya manusia sebagaimana disebutkan di atas berdasarkan perencanaan sumber daya manusia yaitu melalui proses analisis kebutuhan SDM. Analisis sumber daya manusia untuk pegawai disesuaikan kemampuan organisasi dalam sistem imbalan kerja. Rekrutmen tidak bisa dilakukan asal-asalan, dalam hal ini akan membuat kurang efektifnya pencapaian tujuan organisasi.

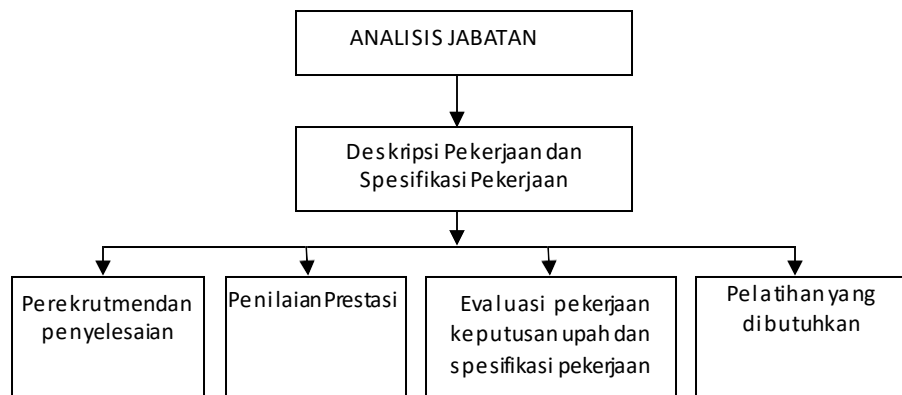
Banyak organisasi yang ditinggalkan pegawainya atau pegawai memilih untuk keluar dari perusahaan atau organisasi karena mereka merasa tidak ada jaminan hidup di hari tua. Keluar dan masuknya pegawai dengan ketidakstabilan dan keseimbangan akan mengganggu stabilitas organisasi atau perusahaan dan akan memperlambat kerja yang telah direncanakan. Kasus ini bukan tidak mungkin akan menjadi ancaman bagi keberlangsungan hidup organisasi, bahkan membuat organisasi akan menunggu masuknya pegawai baru untuk mengganti posisi tersebut.

Dalam rekrutmen sumber daya manusia, organisasi haruslah mampu memahami psikis dari personel yang direkrut. Dengan tujuan untuk menemukan pegawai yang memiliki loyalitas tinggi terhadap keberlangsungan hidup organisasi. Banyak pegawai hanya bertujuan untuk mencari kerja untuk memperoleh upah; tidak peduli terhadap apa yang terjadi dan yang dialami oleh organisasi.

Ketika organisasi dihadapkan pada masalah yang serius pegawai tidak peduli terhadap keadaan organisasi atau perusahaan. Pegawai hanya menyelamatkan dirinya secara masing-masing dan tidak mau tahu apa yang sebenarnya melilit organisasi. Dari itu, juga organisasi dalam prinsip rekrutmen harus mempunyai banyak pertimbangan tidak berdasarkan kebutuhan SDM saja; tetapi syarat loyalitas tinggi pegawai terhadap organisasi harus menjadi suatu perhatian serius.

Rekrutmen Sumber Daya Manusia

Rekrutmen merupakan salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia guna memilih SDM terbaik untuk dimanfaatkan sebaik- baiknya oleh organisasi. Rekrutmen sebagai pemanfaatan sumber daya manusia harus dilakukan secara efektif dan efisien. Sebagai upaya mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan organisasi, maka analisis kebutuhan sumber daya manusia menjadi dasar pertimbangan rekrutmen. Rekrutmen dapat diartikan sebagai proses penerimaan pegawai dalam organisasi. Rekrutmen dilakukan setelah melalui perencanaan analisis kebutuhan pegawai organisasi. Rekrutmen dilakukan untuk menemukan dan mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sebagaimana biasanya sebelum rekrutmen dilakukan, organisasi atau perusahaan melakukan analisis pekerjaan apa yang dibutuhkan organisasi tersebut. Sedikitnya akan memberikan formasi bayangan untuk pertimbangan bersama terhadap pekerjaan apa yang dibutuhkan. Dalam hal ini, dapat diilustrasikan dalam gambar di bawah ini tentang manfaat informasi analisis jabatan sebelum rekrutmen dilakukan sebagaimana terlihat dalam gambar berikut:



Gambar Manfaat Informasi Analisis Pekerjaan

Rekrutmen adalah proses menarik, mengundang dan menemukan orang-orang yang dianggap memenuhi kualifikasi menduduki jabatan tertentu di dalam suatu organisasi. Proses rekrutmen sering disebut sebagai proses pool of talent; proses ketika organisasi mencoba mengumpulkan kandidat-kandidat terbaik. Selanjutnya kandidat-kandidat dipilih yang paling baik untuk menduduki jabatan tertentu.



Pada hakikatnya rekrutmen merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang bekerja di suatu perusahaan atau instansi tertentu. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka disahkan atau dikumpulkan hasilnya adalah sekumpulan pelamar atau calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. Rekrutmen dapat dilakukan dengan dua pendekatan yaitu; rekrutmen pegawai secara terbuka dan rekrutmen pegawai secara tertutup.

Rekrutmen penerimaan pegawai secara terbuka

Secara terbuka rekrutmen dapat dilakukan dengan memberikan informasi terbuka kepada publik melalui berbagai media massa atau media sosial yang sifatnya terbuka untuk setiap orang. Adapun yang dimaksud dengan media massa atau media sosial adalah layanan informasi berbentuk online, media cetak dan media elektronik (koran, radio, dan sebagainya) yang digunakan untuk menyampaikan informasi kepada setiap calon pegawai. Rekrutmen pegawai secara terbuka jauh lebih baik, karena dapat diketahui oleh semua calon pegawai dan keunggulannya akan lebih ditemukan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Penerimaan atau rekrutmen pegawai secara tertutup

Secara tertutup dilakukan dengan tidak memberi informasi secara terbuka kepada khalayak publik melalui media massa, akan tetapi dilakukan secara tertutup dengan istilah lain adalah rekrutmen dilakukan dengan cara-cara tersembunyi, pihak organisasi menerima lamaran-lamaran calon pegawai yang masuk dengan sendirinya yang diajukan oleh calon pegawai. Calon pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi akan diterima, pihak manajemen. Selain itu, rekrutmen pegawai bisa saja dari family atau kerabat dekat yang punya organisasi dengan menyampaikan informasi secara langsung kepada keluarga atau family; ada formasi pekerjaan di organisasinya.

Rekrutmen secara terbuka atau tertutup bertujuan sama yaitu; mencari atau mengisi jabatan-jabatan tertentu untuk di isi oleh sumber daya manusia yang mempunyai kapasitas terbaik sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan atau instansi. maka proses untuk menyaring sumber daya manusia harus melalui proses rekrutmen.

Sebagai upaya menemukan kebutuhan karyawan dapat dengan cara memperbesar program ekspansinya untuk menarik lebih banyak calon pelamar. Sumber daya yang sudah ada menjadi penghubung perusahaan dengan masyarakat pencari kerja. Rekrutmen memerlukan biaya yang tinggi, untuk proses riset, interview, pembayaran fee agen rekrutmen, dan masalah relokasi dan



pemrosesan karyawan baru.

Bagi perusahaan atau organisasi yang sudah terbilang mampu dalam hal keuangan tidak terlalu menjadi beban mengenai keuangan, tapi bagi perusahaan atau organisasi yang sedang berkembang semua proses rekrutmen dan sebagainya perlu menjadi perhatian serius dalam segala bentuk yang ditimbulkan akibat rekrutmen tersebut.

Karyawan yang diproses dalam rekrutmen dinyatakan lulus seleksi dan diterima menjadi karyawan, akan sukar untuk dikeluarkan meskipun hanya memperhatikan kinerja marginal saja, oleh karena itu perusahaan atau organisasi harus mempertimbangkan secara hati-hati berbagai alternatif sebelum memutuskan rekrutmen.

Proses Seleksi Sumber Daya Manusia

Proses rekrutmen sumber daya manusia dilakukan berdasarkan kebutuhan organisasi. Saat ini, menyeleksi pegawai yang ditempatkan pada posisi dan jabatan tertentu sangatlah sulit, walau pun jumlah parapencari kerja banyak. Dalam proses seleksi banyak hal yang menjadi pertimbangan organisasi dalam menerima calon pegawai baru yang tepat. Mengetahui loyalitas calon pegawai terhadap organisasi suatu hal yang harus menjadi rekomendasi penting dalam mengatasi SDM organisasi. Pengetahuan serta profesional sejumlah orang yang ada dan terlibat dalam rekrutmen harus mampu memahami loyalitas itu.

Pegawai baru yang telah direkrut dalam kerjanya masih harus diberi penyuluhan, karena pengalaman kerja terbilang masih sedikit, sehingga membutuhkan waktu lama menunjukkan suatu kinerja yang sesuai tuntutan organisasi. Pengenalan kerja, observasi, memahami kode etik kerja semuanya itu membutuhkan waktu lama bagi seorang pegawai baru, termasuk pegawai pindahan ditempat kerja baru.

Dalam seleksi ini, banyaknya pencari kerja mengajukan lamaran mempunyai dampak positif bagi perusahaan. Namun demikian, tetap ada dampak negatifnya. Dampak positifnya semakin banyak pelamar maka semakin besar kesempatan perusahaan untuk menyeleksi para pekerja terbaik dengan kualifikasi yang diinginkan. Dampak negatif dari banyaknya para pelamar kerja, alokasi dan waktu terkuras dengan sangat besar. Proses seleksi harus dilakukan dengan sebaik mungkin dan profesional sehingga pegawai baru mampu mengatasi masalah SDM organisasi.

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan sehingga SDM sangat menentukan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan. Perusahaan harus berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia



yang *qualified* di setiap jabatan, dengan demikian diperlukan adanya seleksi calon penerima kerja secara profesional.

Seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Seleksi ini didasarkan pada spesifikasi tertentu dari perusahaan bersangkutan. Tujuan dari setiap program seleksi adalah mengidentifikasi para pelamar yang memiliki skor tinggi pada aspek-aspek yang diukur, yang bertujuan menilai pengetahuan, keterampilan, kemampuan, atau karakteristik lain yang penting untuk menjalankan suatu pekerjaan dengan baik.

Mendapatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat menjadi pekerjaan utama dalam kegiatan seleksi. Hal ini karena pengembangan SDM pada masa mendatang bergantung pada proses seleksi yang dilakukan saat ini, yaitu sebagai berikut:

1. Kompetensi inti perusahaan

Kompetensi inti perusahaan adalah nilai yang dijadikan sebagai andalan perusahaan yang tidak bisa atau sulit untuk ditiru orang lain. Kompetensi inti perusahaan berbeda-beda, bergantung pada sifat perusahaannya.

2. Rencana pengembangan perusahaan

Rencana pengembangan perusahaan harus dikaitkan dengan kegiatan seleksi. Meskipun seleksi ditunjukkan untuk memilih tenaga yang cocok, perlu dipertimbangkan keahlian lain yang diperlukan pegawai yang berguna pada masa yang akan datang.

3. Budaya kerja perusahaan

Budaya kerja perusahaan yang sudah terpancang kukuh misalnya, jujur dan bertanggung jawab menghendaki agar pegawai yang terpilih adalah orang-orang yang jujur.

Walaupun telah dirancang dengan cermat, pelaksanaan seleksi selalu ada kendalanya. Hal ini terjadi karena orang-orang mempunyai pikiran, dinamika, dan harga diri. Kendala itu antara lain berkenaan dengan hal berikut:

1. Tolak Ukur

Kendala tolak ukur adalah kesulitan untuk menentukan standar tolak ukur yang akan digunakan mengukur kualifikasi-kualifikasi seleksi secara objektif. Misalnya mengukur kejujuran, kesetiaan, dan prakarsa dari pelamar mengalami kesulitan. Bobot nilai yang diberikan sering berdasarkan pertimbangan yang subjektif.

2. Penyeleksi



Kendala penyeleksi adalah kesulitan mendapatkan penyeleksi yang *qualified*, jujur, dan objektif penilaiannya. Penyeleksi sering memberikan nilai atas pertimbangan peranannya, bukan atas visi pemikirannya, bahkan pengaruh dari efek “halo” sulit dihindarkan.

3. Pelamar

Kendala pelamar adalah kesulitan untuk mendapatkan jabatan yang jujur dari pelamar. Mereka selalu berusaha memberikan jawaban mengenai hal-hal yang bai-baik tentang dirinya, sedangkan hal-hal yang kurang baik disembunyikannya. Hal ini ternyata karena pelamar adalah manusia yang mempunyai pikiran, kepintaran, dan kelihaian untuk mengelabui penyeleksi.

Untuk mengurangi kendala ini, perlu dilakukan kebijaksanaan seleksi, semakin cermat dan teliti penerimaan karyawan yang dilakukan.

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan sehingga SDM sangat menentukan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan. perusahaan harus berusaha untuk mendapatkan SDM yang *qualified* pada setiap jabatan. Maka diperlukan adanya seleksi calon penerima kerja. Seleksi hendaknya dilakukan secara jujur, cermat dan objektif, seleksi SDM penting dilakukan karena tiga hal berikut:

1. Kinerja perusahaan akan selamanya bergantung pada kinerja SDM. SDM yang tidak memiliki kemampuan atau keahlian akan tidak efektif dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya yang pada gilirannya kinerja perusahaan menurun.
2. Seleksi efektif sangat penting karena dana yang diinvestasikan dalam menarik dan mengikat sdm sangat besar. Kesalahan dalam mengadakan seleksi tercermin dari banyaknya permasalahan SDM yang muncul nantinya, misalnya produktifitas tenaga kerja yang menurun setelah diberi jabatan dan lain-lainya.
3. Globalisasi yang di sertai dengan revolusi komunikasi dan informasi, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, kemudian juga persaingan yang berlangsung ketat memerlukan SDM dengan kualitas tinggi, maka seleksi memegang peran penting untuk kinerja perusahaan di masa depan.

Langkah-Langkah Seleksi Sumber Daya Manusia

Dalam penerimaan pegawai tidak ada standar langkah khusus yang mengikat tahapan seleksi karyawan, setiap perusahaan tentu memiliki tahapan tersendiri dalam hal menyeleksi calon pekerjaanya. Namun, secara umum langkah-langkah seleksi SDM dapat ditentukan sebagai berikut



:

1. Menerima lamaran kerja

Tahap pertama dalam seleksi karyawan adalah menerima surat lamaran dari pelamar. lamaran dikumpulkan, kemudian dilihat kelengkapan data berdasarkan jumlah lamaran yang diterima. Formulir lamaran kerja juga dapat disyaratkan sekalian dengan surat rekomendasi.

2. Wawancara pendahuluan

Lamaran yang memenuhi syarat, pelamar akan dipanggil untuk mengikuti wawancara pendahuluan. Wawancara pada tahap ini biasanya dilakukan dalam waktu sangat singkat, sasarannya di sini untuk mengetahui kesungguhan pelamar bekerja pada perusahaan yang dilamar. Pertanyaan yang di ajukan sangat sederhana, namun demikian sebagian pelamar akan tersisih, pada tahap ini akan dinilai penampilan, dan cara berkomunikasi. Beberapa hal yang biasa ditanyakan pada tahap ini mengenai motivasi pelamar, gaji, dan pekerjaan yang diinginkan, serta pengalaman dan prestasi kerja yang pernah diraih pada organisasi lain.

3. Tes psikologi

Saat ini banyak tes psikologi yang dirancang untuk menganalisis apakah para pelamar pekerjaan mempunyai etika dan motivasi di dalam bekerja nantinya, kemudian tes psikologi juga menjadi alat ukur kepribadian atau temperamen, kemampuan logika, dan pertimbangan pendapat kreativitas serta komponen-komponen kepribadian lainnya.

4. Pemeriksaan referensi

Langkah selanjutnya yaitu perlu dilaksanakan pemeriksaan referensi atau surat keterangan. Pemeriksaan referensi bertujuan untuk memperoleh keterangan pelamar di masa lampau. Berdasarkan keterangan itu dapat memberikan informasi tentang pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki calon karyawan.

5. Wawancara seleksi

Wawancara merupakan seleksi yang penting dilakukan untuk memperoleh informasi tentang kepribadian dan kemampuan pra pelamar. Pewawancara (*interviewer*) dapat mengetahui kondisi fisik dan kemampuan pelamar karena berhadapan secara langsung dengan pelamar.

6. Persetujuan atasan langsung

Langkah selanjutnya yaitu persetujuan atasan secara langsung atau supervisor. Para supervisor ingin bertemu secara langsung dengan calon bawahannya, karena merekalah nanti yang selalu



berhubungan dalam melaksanakan pekerjaan di perusahaan. Tindakan ini dilakukan agar terdapat keselarasan hubungan antara para pekerja dengan supervisor. Dalam organisasi, hubungan antara atasan dengan pekerja dapat dilihat dalam struktur organisasi.

7. Pemeriksaan kesehatan

Perusahaan umumnya membutuhkan calon karyawan yang sehat jasmani dan rohani untuk dipekerjakan pada bidang pekerjaan tertentu. Dengan alasan ini, perusahaan melakukan pemeriksaan kesehatan jasmai dan rohani calon karyawan. Pemeriksaan kesehatan biasa dilakukan pada rumah sakit atau tempat klinik kesehatan yang dipercaya perusahaan. Tes kesehatan dilakukan untuk memastikan kemampuan jasmani pelamar dengan persyaratan pekerjaan.

Hambatan Rekrutmen Sumber Daya Manusia

Setiap penerimaan pegawai baru tidak ada organisasi yang tidak mengalami hambatan. Dalam proses rekrutmen perusahaan tentunya akan menghadapi berbagai kendala baik yang bersumber dari dalam perusahaan, pelaksanaan rekrutmen ataupun lingkungan eksternal:

1. Kebijakan perusahaan

Berbagai kebijakan perusahaan merupakan gambaran dari berhasil atau tidaknya proses rekrutmen calon karyawan. Kebijaksanaan perusahaan ini akan sangat berpengaruh terhadap proses rekrutmen seperti kompensasi, promosi, status karyawan, kesejahteraan, dll.

2. Persyaratan jabatan

Dengan semakin banyaknya syarat yang diajukan oleh perusahaan maka jumlah pelamar yang akan mendaftar semakin sedikit. Begitupun sebaliknya jika perusahaan memberikan persyaratan yang sedikit maka akan membuat jumlah pelamar akan semakin banyak.

3. Metode pelaksanaan rekrutmen

Dengan semakin terbukanya metode rekrutmen maka akan semakin banyak pelamar yang akan mendaftar dan begitu juga sebaliknya

4. Kondisi pasar tenaga kerja

Bila penawaran tenaga kerja yang ada semakin banyak maka semakin banyak pelamar kerja yang serius akan mendaftar

5. Solidaritas perusahaan

Arti solidaritas perusahaan ini adalah tingkat kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan



seperti besarnya perusahaan

6. Kondisi lingkungan eksternal

Bila situasi perekonomian sedang berkembang dengan pesat dan persaingan sangat banyak akan membuat jumlah pelamar semakin sedikit

The right man in the right place, mungkin kalimat ini sudah tak asing lagi bagi Anda yang telah memahami ilmu manajemen. Dengan mengacu pada prinsip ini, perusahaan akan mendapatkan karyawan yang bekerja dengan efisien, bertalenta, dan efektif dalam melakukan suatu pekerjaan. Untuk mencari karyawan yang tepat untuk mengisi suatu posisi, tentunya dibutuhkan suatu strategi rekrutmen yang cukup baik. Akan tetapi, perusahaan seringkali menghadapi masalah dalam melakukan rekrutmen karyawan dan tak mengerti bagaimana cara untuk mengatasinya.

1. Proses rekrutmen yang terlalu kompleks

Sebenarnya, proses rekrutmen yang terlalu kompleks merupakan suatu proses yang sah-sah saja untuk dilakukan. Untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi dan standarisasi perusahaan, tentunya dibutuhkan suatu prosedur rekrutmen yang cukup ketat. Akan tetapi, bagaimana dengan manajemen kerja dari proses rekrutmen yang terlalu kompleks tersebut? dapat dipastikan, dibutuhkan waktu serta tenaga ekstra yang dikerahkan untuk melakukan hal ini.

Solusi dari permasalahan tersebut adalah menentukan standar penilaian bagi kandidat secara spesifik, dan tepat sasaran. Hal yang sia-sia dan membuang-buang waktu jika perusahaan menentukan standarisasi yang cukup banyak dan ketat jika sebenarnya kriteria tersebut tidak memiliki makna yang cukup berarti bagi perusahaan.

2. Jumlah kandidat yang cukup banyak

Jika jumlah kandidat terlampaui sedikit, tentu saja ini bukanlah suatu masalah dalam melaksanakan tahapan-tahapan rekrutmen karyawan. Akan tetapi jika jumlah kandidat sudah membludak, hal ini dapat menjadi masalah bagi perusahaan. Dibutuhkan suatu strategi yang tepat agar proses rekrutmen karyawan dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

Solusi dari permasalahan diatas adalah membuat daftar kandidat dan memberikan penilaian dari informasi-informasi yang telah didapat untuk mempermudah proses penyeleksian karyawan. Divisi HRD dapat membuat daftar kandidat dan penilaian secara manual atau menggunakan software penulisan seperti Ms. Word atau Ms. Excel.



3. Kesulitan dalam mendata kandidat

Dalam melakukan rekrutmen karyawan, sudah tentu perusahaan membutuhkan data-data karyawan yang bersifat umum maupun personal. Dari data-data karyawan, perusahaan dapat menentukan pegawai yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan. Namun, data tersebut memiliki informasi-informasi yang cukup banyak untuk diterima suatu perusahaan, khususnya divisi HRD (*Human Resources Development*). Untuk melakukan penyaringan informasi, suatu divisi HRD haruslah meluangkan cukup banyak waktu untuk melakukan hal ini. Ditambah, Divisi HRD akan menghadapi kesulitan jika kuota kandidat terlampaui banyak. Jika memang data kandidat yang masuk sangat banyak, kerahkan sejumlah karyawan dari divisi HRD untuk melakukan filtrasi dalam mendata kandidat. Jika memang hal ini tidak memungkinkan karena karyawan yang masih sedikit, Anda dapat mencari karyawan tambahan untuk melakukan hal ini. Tetapkan juga poin penting dalam penyeleksian data karyawan sehingga divisi HRD dapat menghemat waktu untuk melakukan seleksi data.

4. Sulit untuk mendapatkan kandidat yang sesuai

Pada akhirnya, jika ketiga hal diatas tidak dapat dilaksanakan dengan baik, maka divisi HRD akan sulit untuk mendapatkan kandidat yang sesuai dengan kriteria perusahaan. Beban dari divisi HRD pun dapat bertambah jika sumber daya manusia divisi tersebut terlampaui sedikit. Untuk menyikapi masalah ini, mungkin perusahaan akan mencari perusahaan pencarian jasa karyawan atau menambah sumber daya manusia divisi HRD. Akan tetapi, sebenarnya perusahaan dapat memilih untuk memanfaatkan teknologi terkini dari sistem pelaksanaan rekrutmen karyawan.

Evaluasi Rekrutmen Sumber Daya Manusia

Dalam proses seleksi atau rekrutmen sumber daya manusia pada sebuah organisasi bukan tidak mungkin ditemukan berbagai kesalahan atau kelemahan lainnya. Kesalahan atau kelemahan menjadi latar belakang dilakukannya evaluasi rekrutmen sumber daya manusia. Beberapa titik kelemahan yang menjadi sasaran evaluasi rekrutmen sumber daya manusia adalah pada layanan informasi banyak sifatnya tidak memberi kepuasan bagi pencari kerja, tidak transparansi dan banyak berkas lamaran tidak diproses, dan masa pemanggilan calon pegawai yang berkasnya memenuhi syarat terlalu lama, dan seperti ini bisa saja calon karyawan yang bersangkutan sudah



melamar pekerjaan di tempat lain. Terdapat hal-hal umum yang perlu di evaluasi, yaitu sebagai berikut:

1. Jumlah Pelamar

tujuan program perekrutan yang baik adalah menghasilkan jumlah pelamar yang besar sehingga dapat dipilih maka kuantitas adalah hal yang alamiah untuk memulai evaluasi, yang nantinya muncul pertanyaan apakah cukup untuk mengisi lowongan pekerjaan?

2. Tujuan EEO yang ingin dicapai

Program perekrutan adalah aktivitas kunci yang digunakan untuk mencapai tujuan merekrut individu-individu dari kelas yang diproteksi, hal ini khususnya relevan ketika sebuah perusahaan benar-benar ingin mencapai tujuan seperti itu.

3. Kualitas pelamar

Disamping kuantitas, harus ditanyakan pula apakah kualifikasi dari kumpulan pelamar adalah cukup untuk mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia. Apakah para pelamar memenuhi spesifikasi pekerjaan dan dapatkah mereka melakukan pekerjaan tersebut?

4. Biaya per pelamar yang direkrut

Biaya bervariasi bergantung pada jabatan yang akan diisi, mengetahui berapa biaya untuk mengisi sebuah jabatan yang kosong memberikan perspektif tentang tingkat perputaran tenaga kerja (*turnover*) dan gaji. Biaya yang besar dalam perekrutan adalah biaya untuk merekrut para tenaga kerja dari berbagai sumber itu mahal?

5. Waktu yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan kosong

Lamanya waktunya yang diperlukan untuk mengisi jabatan kosong adalah cara lain untuk mengevaluasi upaya-upaya perekrutan. Apakah lowongan pekerjaan cepat diisi oleh para calon yang berkualifikasi sehingga pekerjaan dan produktifitas perusahaan tidak tertunda oleh kekosongan jabatan.

Prinsip evaluasi rekrutmen sumber daya manusia memberikan arti bagi organisasi atau perusahaan. Kelemahan dalam proses seleksi tersebut diharapkan tidak terulang pada rekrutmen SDM berikutnya akan tetapi menjadi pengalaman yang berharga. Berangkat dari titik kelemahan rekrutmen sebelumnya akan memberi suatu sistem efektif pada rencana rekrutmen SDM kedepan bagi organisasi.

