

BUNGA RAMPAI

MAGISTER MANAJEMEN

#42



MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA
DAN PERILAKU ORGANISASIONAL

BUNGA RAMPAI

BUNGA RAMPAI



Manajemen Sumberdaya Manusia
dan Perilaku Organisasional

BUNGA RAMPAI

Manajemen

Sumber Daya Manusia & Perilaku Organisasional

Editor :

Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono

PPS
U M Y  Penerbit
Program Pascasarjana
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

Manajemen

Sumber Daya Manusia & Perilaku Organisasional

viii + 200 halaman, 210 x 297 mm
ISBN : 978-602-50710-3-4

Program Studi Magister Manajemen
Cetakan Pertama, Desember 2017

Editor:

Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono

Editor Tata Letak:

Musoli, S.E

Desain Sampul:

Roisul Iksan, S.Kom

Penerbit:

Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang.
Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara
apapun tanpa izin tertulis dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Dengan penuh rasa syukur kelas mata kuliah Manajemen Sumberdaya Manusia. MM Universitas Muhammadiyah Yogyakarta angkatan 42 mempersembahkan buku "Bunga Rampai Manajemen SDM dan Perilaku Organisasional". Upaya penyusunan buku ini dilakukan untuk mendokumentasikan karya-karya yang dihasilkan di perkuliahan sehingga dapat bermanfaat bagi pembaca secara lebih luas. Penulisan buku juga mengandung konsekuensi untuk membangun budaya pendidikan yang lebih bermartabat dan berintegritas.

Buku ini terdiri dari 22 artikel yang dimasukkan ke dalam 22 bab di dalam buku bunga rampai. Tiga artikel ditulis oleh empat orang dosen Manajemen Sumberdaya Manusia dan Organisasi beserta 19 artikel adalah tugas penyusunan paper kuliah mahasiswa MM yang berkaitan dengan mata kuliah Manajemen SDM maupun Perilaku Organisasional. Topik-topik di dalam masing-masing bab adalah kajian Manajemen SDM dan perilaku organisasional pada beragam isu dan konteks yang didiskusikan oleh masing-masing mahasiswa.

Sebagai penutup, tiada gading yang tak retak. Tentunya banyak kekurangan dalam penyusunan buku ini sehingga kritik dan masukan selalu diperlukan bagi pengembangan studi Manajemen SDM dan Perilaku organisasional ke depan. Hal-hal yang besar tentunya berawal dari yang sederhana. Semoga tulisan-tulisan dalam buku ini menjadi ilmu yang bermanfaat bagi pengembangan organisasi hari ini dan esok.

Walaikumsalam warahmatullahi wabarakatuh

Yogyakarta, 18 November 2017

Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono

Guru Besar Ilmu Manajemen SDM

Daftar Isi

Sub Cover	
Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	iv
Daftar Gambar	vii
Daftar Tabel	viii

Urgensi Studi Perilaku Organisasional Positif Bagi Mahasiswa Sekolah Bisnis

<i>Heru Kunianto Tjahjono</i>	<i>1</i>
-------------------------------------	----------

Corporate Social Responsibility: Tinjauan Strategis Dari Sudut Pandang Internal Stakeholders

<i>Sri Handari Wahyuningsih</i>	<i>11</i>
---------------------------------------	-----------

Sumber Daya Manusia dan Keberhasilan Adopsi Sistem Informasi

<i>Fauziah</i>	<i>22</i>
----------------------	-----------

Manajemen Sumber Daya Manusia: Manajemen Kinerja

<i>Agung Satiya Putrajati</i>	<i>33</i>
-------------------------------------	-----------

Manajemen Pengetahuan: Transfer Pengetahuan dan Strategi Manajemen Pengetahuan

<i>Amelia Puspa Tamara</i>	<i>42</i>
----------------------------------	-----------

Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Modal Perusahaan <i>Andi Syaputra</i>	49
Manajemen Sumber Daya Manusia Global <i>Billy Andrian</i>	57
Mengelola Sumber Daya Manusia (Rekrutmen dan Seleksi) <i>Fatikha Rizdiana Dewi</i>	65
Analisis Terhadap Pengaruh Budaya Organisasi Pada Kepuasan Kinerja Karyawan <i>Imelda</i>	72
Etika Dan Privasi Karyawan <i>Lalu Supardin</i>	86
Pelatihan dan Pengembangan <i>Linggar Saputri</i>	93
Etika Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia <i>Musoli</i>	102
Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keinginan Berpindah (Turnover Intention) Karyawan Pada Perusahaan Jasa <i>Nurni Arrina Lestari</i>	113
Kompensasi Eksekutif <i>Rina Eka Widjayanti</i>	125

Optimalisasi Job Desain Didalam *Socio-Technical Systems* (STS)

Roisul Iksan133

Mengelola Sumber Daya Manusia Global

Roro Agung Prihatini..... 143

Manajemen Kinerja dan *Feedback*

Septylyta Rahmita Putri149

Sekelumit Tentang Pensiun

Siti Abdillah Nurhidayah.....161

Staffing

Suwarna Dianto.....170

Sistem Baru dan Kesuksesan *Job Design*

Tria Ratnasari181

Peningkatan Kualitas SDM Untuk Menghadapi Daya Saing Global

Uci Mariantika189

Hubungan Kerja

Yessi Novita Parimulya.....195

Daftar Gambar

Gambar. 1 Metode Perkembangan Teori Etika	105
Gambar. 2 Teori hierarki kebutuhan; Abraham Maslow	135

Daftar Tabel

Tabel 1. Aktivitas MSDM menurut para ahli	54
Tabel 2. Metode <i>Job Design</i>	186

Staffing



Suwarna Dianto

PENDAHULUAN

Pemahaman Mengenai Staffing – Staffing, merupakan proses dimana sebuah instansi berupaya untuk membentuk jajaran personalia yang bagus dan handal, serta mampu menjalankan semua yang menjadi tugas-tugas yang telah menjadi kewajiban para personelnnya, dengan diberlakukan sebuah proses perekrutan calon tenaga kerja yang mempunyai kepribadian handal, tangguh, dan siap bekerja sama untuk melakukan pengembangan demi terciptanya sebuah tujuan yang telah direncanakan.

Staffing dan organizing memiliki hubungan yang sangat erat, dimana staffing mempunyai keterikatan dan hubungan dengan bagama cara untuk menempatkan karyawan yang anantinya akan menduduki salah satu jabatan didalam organisasi yang memiliki peran dan tugas masing-masing. Fungsi manajemen dari staffing selalu berkaitan dengan penarikan calon karyawan, tempat penempatannya, dan juga untuk mengembangkan anggota-anggota didalam organisasi tersebut.

Didalam fungsi manajemennya sendiri staffing selalu membutuhkan cara atau terobasan dalam melakukan kegiatannya, hal itu dikarenakan agar nantinya

didalam proses penarikan, penempatan dan pengembangan akan terjadi sebuah hal yang dapat memberikan manfaat timbal balik antara organisasi dan calon anggota. Staffing juga merupakan suatu hal yang sangat diperhatikan dan terus dikontrol khususnya oleh salah bidang tertentu yang ada dalam sebuah organisasi untuk mendapatkan data dan informasi yang dapat terus diperbaiki dan ditingkatkan.

Staffing selalu mengambil segala macam karakter calon anggota yang nantinya akan mudah di bentuk dan sesuaikan dengan lingkungan organisasi yang ada, hal itu menjadi akhir dan kunci kesuksesan sebuah organisasi, instansi, dan lembaga

dalam menyusun sebuah personalian yang handal dan dapat bekerja dengan maksimal.

Yang mengerti dan mengetahui segala permasalahan yang sedang dihadapi oleh organisasi hanya organisasi itu sendiri, maka dengan itu harus ada penangkal yang dapat selalu bisa diandalkan oleh sebuah organisasi, instansi, dan lembaga-lembaga lainnya, salah satunya dengan cara dan dimulai dari staffing itu sendiri.

A. Perekrutan Karyawan Sementara Dibandingkan Dengan Karyawan Tetap

Setiap perusahaan tentunya akan selalu membutuhkan dan memerlukan tenaga-tenaga dari setiap karyawan yang mereka rekrut dan mereka gaji untuk menjalankan kegiatan bisnis atau non-bisnis di setiap perusahaan. Dimana setiap karyawan harus melakukan kewajibannya yang sesuai dengan tugas-tugas yang telah diberikan atau ditugaskan oleh perusahaan kepada setiap individu karyawan.

Berbedan departemen sudah pasti akan berbeda pula tugas dan tanggung jawab setiap karyawan tersebut, ada yang ditugaskan sebagai karyawan biasa, mandor, asistem, manejer, dan lain sebagainya. Dengan begitu akan membentuk ikatan yang menghubungkan satu sama lain dan akan menciptakan sebuah tim yang akan salim ketergantungan dan

saling suport-menyuport bidang satu dengan bidang lainnya.

Didalam perusahaan pastinya akan ada pembedaan status kerja di seorang anggota karyawan tersebut, ada yang bersetatus karyawan sementara dan ada pula karyawan yang bersetatus tetap, itu semua tergantung dengan kebijakan dan wewenang dari perusahaan masing.

Dan biasanya dalam suatu perusahaan yang terdapat karyawan sementara atau karyawan tetap pastinya akan saling cemburu karena karyawan yang dikontrak sementara. Hal itu mungkin dikarenakan kebanyakan karyawan sementara lebih giat dalam bekerja dibandingkan dengan yang tetap, karena yang sementara cenderung memiliki motifasi yang tinggi untuk dapat dikontrak menjadi karyawan tetap.

Dan yang membedakan status kekaryawanan mereka adalah kontrak kerja mereka yang berbeda-beda, tergantung dengan keahlian dan kecakapan yang dikuasi oleh setiap karyawan tersebut. Banyak perusahaan yang suka dengan perekrutan karyawan sementara atau temporary, dan juga ada perusahaan yang lebih suka mengontrak karyawannya dengan tetap.

Walaupun sudah diberi fasilitas yang sedemikian nyamannya dan lengkapnya belum tentu menjamin kinerja karyawan tetap akan memiliki kinerja yang bagus atau yang sesuai diharapkan

oleh perusahaan. bahkan ada juga dengan diberikan fasilitas yang lengkap malah mejadikan seorang kayawan menjadi lalai akan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang mejadi tanggung jawabnya mereka, akibatnya banyak perusahaan yang memberikan fasilitas kenyamanan setelah ada hasil yang nyata dari semua kesuksesan perusahaan itu sendiri.

B. Perekrutan Dari Internal Berbanding Dengan Dari Eksternal

Dalam memilih calon karyawan yang nantinya akan di rekrut untuk masuk menjadi salah satu bagian dari karyawan suatu perusahaan, haruslah benar-benar berkualitas dan dapat untuk diajak bekerja sama untuk memajukan perusahaan yang merekrutnya. Didalam perekrutan karyawan ada yang mengambil dari internal dan juga ada yang dari eksternal, itu semua tergantung dengan kebijakan yang diterapkan oleh manajemen perusahaan, karena keduanya sama-sama memiliki kelebihan dan kekurangan.

Sebagai contohnya jika perusahaan merekrut karyawan dari internal, maka keuntungan yang akan didapat oleh perusahaan diantaranya adalah, biaya perekrutan tidak mahal, dengan merekrut dari dalam itu bisa dijadikan sebuah promosi dari dalam perusahaan bagi karyawan lebih loyal lagi, dan tidak lagi harus

beradaptasi terlalu lama dengan lingkungan baru bagi karyawan yang diambil dari internal, karena sudah mempunyai pengalaman kerja dan suasana yang sudah terjalin.

Tetapi perekrutan yang terus menerus dari dalam akan menutup dan membatasi bakat-bakat dari luar yang sebenarnya memiliki kreativitas dan keahlian yang dikalah dari rekrutan dari internal, dengan begitu suatu perusahaan harus seimbang dalam menentukan strategi dalam perekrutan karyawan, kapan harus merekrut dari internal dan kapan harus merekrut dari eksternal.

Perekrutan Dari Internal – Merekrut calon karyawan untuk mengisi lowongan yang ada dari internal memang memiliki sebuah keuntungan tersendiri bagi perusahaan, hal itu karena perekrutan dari internal tidak melakukan penggantian karyawan lama ke baru melainkan hanya memindahkan jabatan atau tugasnya ke lebih tinggi, sehingga kelebihan dan kekurangannya sudah dapat diketahui dan dapat dimotivasi lagi agar menjadi lebih baik lagi.

Perusahaan yang melakukan perekrutan karyawan dari internal akan lebih dapat mengetahui seberapa besarnya kualitas dari calon karyawan yang akan diangkat untuk menduduki posisi yang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut, dan apa yang menjadi kelemahannya nantinya akan dapat dibenahi dengan segera.

Dengan merekrut dari internal yang dilakukan oleh perusahaan sering kali dijadikan jalan aman untuk mempromosikan karir karyawan dari internal. Sumber-sumber yang dijadikan kandidat untuk di rekrut dari internal meliputi karyawan yang ada sekarang dan dapat dijadikan sebuah promosi, dipindah tugaskan, dan juga bisa diretasi tugasnya. Kegiatan yang paling sering dilakukan dalam perekrutan dari internal adalah :

1. Promosi Dan Pemindehan Tugas

Dalam perekrutan yang paling sering dilakukan yaitu sebuah promosi untuk mengisi lowongan yang dibutuhkan yaitu bersifat horizontal. Lowongnya kursi jabatan padan tingkatan yang lebih tinggi memungkinkan pengangkatan ke jabatan dari yang rendah ke yang lebih tinggi.

2. Pengkaryaan Kembali

Ini Diberlakukan Untuk Karyawan Yang Dulunya Berhenti Sementara Karena Suatu Hal Tertentu Dan Dipanggil Kembali Yang Kemudian Direkrut Kembali Untuk Mengisi Kekosongan Pekerjaan Di Bidang Tertentu, Agar Nantinya Dapat Dan Bisa Berkarya Kembali Sesuai Tugas Yang Diberikan.

3. Kelompok Pekerja Sementara

Kelompok pekerja sementara (*temporer*) merupakan sejumlah karyawan yang dulunya dipekerjakan dengan waktu dan upah

yang ditentukan atau sesuai kebutuhan yang diinginkan oleh perusahaan, dimana setiap pekerjaanya dihitung berdasarkan jumlah jam dan hari yang dipakai untuk bekerja. Dimana keterlibatan mereka sebagai karyawan akan diakhiri jika waktu yang disepakati telah usai atau kontranya sudah habis.

4. Rencana Suksesi

Ini merupakan kegiatan yang dijalankan untuk mencetak dan mempersiapkan seprang pekerja yang mempunyai karakter yang sebaik mungkin, agar nantinya bisa ditempatkan untuk mengisi posisi-posisi yang begitu strategis dan eksekutif. Kegiatan ini semua dilakukan secara formal dan merupakan sebuah program yang sangat bagus perusahaan, karena bisa mencetak kader perusahaan yang berkualitas.

Perekrutan Dari Eksternal

– Merupakan proses untuk mencari dan mendapatkan calon tenaga kerja yang berasal dari luar perusahaan atau dari luar organisassi. Perekrutan dari eksternal akan membuat perusahaan memiliki banyak pilihan dalam memilah-milah calon karyawan yang akan direkrut untuk bergabung bersama perusahaan, dengan begitu perusahaan bisa saja mendapatkan karyawan baru yang lebih baik dari karyawan lama. Dengan masuknya karyawan baru maka akan tumbuh persaingan yang lebih ketat lagi didalam perusahaan dan bisa jadi akan memicu semangat

para karyawan lama tumbuh kembali, sehingga akan terus konsisten dalam bekerja di level yang tinggi.

Sumber eksternal dalam perekrutan calon karyawan meliputi setiap individu yang mempunyai keinginan untuk bekerja dan semuanya harus berasal dari luar perusahaan. Dalam perekrutan dari eksternal memiliki manfaat yang besar bagi perusahaan, dimana jumlah pelamar akan lebih banyak dan akan memudahkan perusahaan dalam memilih calon karyawan yang akan direkrut.

Para pelamar yang berasal dari eksternal tentunya akan membawa sebuah ide-ide kreatif, sebuah teknik kerja yang fresh, metode dalam produksi yang lebih baik, dan pelatihan-pelatihan yang baru dan lebih baik ke dalam perusahaan, yang diharapkan bisa menghasilkan sebuah gagasan dan wawasan yang baru untuk profitabilitas perusahaan.

Untuk mendapatkan karyawan dari eksternal terdapat beberapa alternatif sumber yang dapat digunakan untuk seleksi merekrut calon karyawan, diantaranya meliputi :

1. Melalui Sebuah Lembaga Pendidikan

Lembaga pendidikan sering kali dijadikan sebuah pilihan terdepan untuk suatu perusahaan dalam merekrut para calon karyawan, terlepas dari banyang-

banyang yang mengutamakan bagi yang memiliki pengalaman kerja sebelumnya. Dengan cara ini perusahaan akan lebih mudah dalam mencari bakat-bakat muda yang berkualitas.

2. Melalui Surat Lamaran Yang Dikirimkan Oleh Pelamar Tetapi Belum Diseleksi

Biasanya dalam perusahaan ada surat lamaran yang masuk dari pelamar, tetapi ketika surat lamaran tersebut masuk ke perusahaan, perusahaan tidak sedang mencari karyawan baru. Ketika perusahaan sedang membuka atau mencari calon karyawan baru, maka perusahaan dapat membuka kembali arsip atau file yang dulu dikirimkan oleh pelamar tetapi belum dipanggil untuk ikut seleksi. Dengan cara ini perusahaan tidak perlu repot-repot lagi mengiklankan adanya lowongan bagi pihak eksternal, jika perusahaan hanya memerlukan beberapa karyawan.

3. Melalui Keluarga Atau Teman Karyawan

Cara ini juga sering dilakukan oleh perusahaan jika ada lowongan yang hanya untuk posisi tertentu dan tidak lebih dari 1 sampai 2 calon karyawan. Tugas ini biasanya di berikan kepada karyawan lama, dan tidak ada imbalannya dari perusahaan, tetapi para karyawan lama yang diberi tugas untuk mencari karyawan baru dari lingkungan teman atau saudara mereka.

Tentunyapun calon karyawan yang direkomendasikan oleh karyawan lama akan melewati tahap-tahap seleksi seperti biasanya dalam perekrutan dari eksternal, mungkin hanya akan dipermudah karena ada rekomendasi dari karyawan lama yang mengusulkan.

4. Melalui Eksekutif Dari Perusahaan

Didalam perusahaan sering kali terjadi sebuah kekosongan di jabatan-jabatan penting, hal ini sering menjadi dilema bagi para petinggi-petinggi perusahaan untuk mencari orang yang tepat untuk mengisi lowongan jabatan tersebut. Dan jalan terbaiknya yaitu dengan meminta agar salah satu eksekutif senior untuk mengisi kekosongan tersebut, agar tidak terjadi tumpang-tindih tugas dan tanggung jawab di masing-masing bidang.

Tentunya dengan menawarkan upah yang sangat menjanjikan dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan pesaingnya. Memang dengan melalui rekrutmen ini agak sedikit lebih mahal dibandingkan dengan lewat jalur rekrutmen lainnya, dengan begitu jika tidak tercapai kesepakatan atau biaya yang diklurkan relatif cukup mahal, maka alternatifnya perusahaan dapat mengangkat konsultan ahli yang berasal dari perguruan tinggi, yang bisa didapatkan dari lembaga-lembaga tertentu. Dengan begitu pembiayaan dalam hal gaji dapat ditekan karena terbantu dengan adanya tenggang

waktu dalam penetapan suatu perjanjian yang dilakukan diawal.

5. Melalui Agen Tenaga Kerja

Cara ini mungkin terdengar cukup asing di kalangan calon pelamar kerja yang berasal dari eksternal, hal itu dikarenakan cara perekrutan ini relatif cukup baru di kalangan perusahaan dan belum banyaknya perusahaan di Indonesia yang menggunakannya jasa agen tersebut. Agen tenaga kerja merupakan perusahaan swasta, dan tugas utama sebagai agen tenaga kerja yaitu mencarikan dan menyalurkan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan yang sesuai dengan apa yang menjadi karakteristik yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Dengan begitu perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja, hanya tinggal menunggu calon karyawan yang sesuai dengan karakteristik yang dipersyaratkan, dan kemudian ketika sudah didapat dan dipersujui oleh perusahaan yang kemudian diangkat menjadi eksekutif. Selanjutnya perusahaan tinggal membayar kepada agen tenaga kerja tersebut sebesar yang telah menjadi kesepakatan.

C. Kapan Dan Bagaimana Secara Ekstensif Untuk Merekrut

Karyawan dapat ibaratkan sebagai sebuah mesin di sebuah mobil atau sebuah ruh yang ada didalam diri manusia, maka dengan

begitu karyawan merupakan sesuatu yang sangat penting sekali dan sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan untuk menjalankan semua aktifitas yang ada didalam perusahaan, mulai dari produksi sampai dengan masalah keuangan yang ada didalam perusahaan.

Karyawan juga bisa diibaratkan sebagai kunci kesuksesan sebuah perusahaan tempat karyawan itu bekerja, hal itu dikarenakan seorang pemilik perusahaan jarang sekali terjun langsung ke perusahaan yang dia miliki, mereka lebih memilih menggaji karyawan yang profesional untuk menjalankan perusahaanya dan pemilik perusahaan hanya tinggal menunggu laporan keuangan dan keuntungan.

Untuk pemilik perusahaan dengan tipe seperti ini, maka pemilik perusahaan tentunya akan ketergantungan dengan karyawannya yang bekerja untuknya, dan pastinya semua akan dapat bisa berjalan sesuai yang direncanakan dan diharapkan jika memperkerjakan para karyawan yang mempunyai etos kerja yang berkualitas dan loyal terhadap yang memberi gaji kepada mereka.

karyawan seperti itu hanya bisa diperoleh melalui proses perekrutan yang baik dengan memperhatikan sekecil apapun kelebihan dan kekurangan calon karyawan, dan bukan dengan cara yang asal-asalan, ditakutkan jika dengan asal-asalan dalam perekrutan

karyawan akan menimbulkan masalah yang serius dengan sumber daya manusianya nanti di masa depan.

Waktu yang tepat untuk melakukan perekrutan karyawan baru, ialah disaat ada karyawan yang harus kita pensiunkan karena masalah umur dan kualitas serta etos kerja yang sudah menurun, hal ini dikawatirkan bisa membuat performa perusahaan lambat laun menjadi turun, maka dengan keadaan seperti itu harus melakukan perekrutan karyawan baru yang masih mudah dengan kualitas dan etos kerja sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

Dengan mengganti karyawan yang sudah berumur diharapkan laju perusahaan akan semakin baik dalam waktu-kewaktunya dan akan menghasilkan profit yang terus menanjak kedepannya, itu lah yang diharapkan oleh perusahaan. Waktu yang tepat untuk merekrut karyawan baru ketika ada karyawan yang melanggar yang harus diberhentikan atau mengundurkan dengan sendirinya karena berbagai permasalahan yang mereka hadapi.

Sebuah perusahaan yang telah memiliki kuri kulur dalam proses perekrutan karyawan, pasti perusahaan tersebut akan merekrut karyawan setiap tahunnya, atau bahkan setiap satu semesternya. Karena dengan begitu perusahaan akan mendapatkan banyak talenta-talenta yang masih mudah dan berbakat setiap tahunnya, dengan

begitu akan dapat menggunkana jasa mereka yang masih minim pengalaman tetapi etos kerja mereka sangat kekeh dan tidak pantang menyerah.

Poin penting juga bagi sebuah perusahaan yang giat merekrut karyawan muda pastinya nanti akan mendapatkan keuntungan berjangka panjang, karena berusaha bukan tumbuh untuk jangka pendek tetapi harus juga memikirkan program jangka panjang mereka, yang serba ketat dengan persaingan, antara perusahaan satu dengan yang lain.

Dalam merekrut karyawan perusahaan harus mempunyai padanan proses rekrutmen untuk mendapatkan talenta-talenta dari eksternal yang berkualitas, proses rekrutmen ditugaskan kepada bagian manajemen sumber daya manusiatersebut anantara lain sebagai berikut :

1. Menyeleksi Surat-Surat Lamaran Yang Masuk

Proses yang pertama ini merupakan suatu keharusan dan harus dilakukan, karena untuk memilah-milih surat yang masuk agar tak sembarangan atau salah memilih calon karyawan. Pada proses awal ini, cv merupakan hal yang penting untuk dilampirkan oleh si pelamar.

Dengan begitu bagian manajemen sumber daya manusianya selanjutnya memilah-milih cv yang mana yang masuk standar kriteria

untuk dapat lolos seleksi administrasi, kemudian, ada ijazah yang harus dicantumkan, agar dapat mengetahui seberapa besar bregron pengetahuan si pelamar.

2. Melakukan Tahap Seleksi Interview Awal

Langkah proses yang kedua ini adalah memanggil dan mengumpulkan semua pelamar yang lolos seleksi administrasi untuk mengikuti tahap selanjutnya. Tahap ini berupa sebuah interview awal, tahap ini bertujuan untuk mengetahui talenta si pelamar melalui pertanyaan yang diajukan ke si pelamar, dengan jawaban yang diberikan oleh si pelamar pihak manajemen sumber daya manusia maka akan dapat mengetahui dan menyimpulkan bagaimana sebenarnya karakteristi dan bakat yang dimiliki oleh si pelamar. Jika memiliki karakteristik dan bakat yang sesuai dengan yang dicari oleh perusahaan maka akan langsung diterima oleh perusahaan.

3. Melakukan Seleksi Melalui Ujian Psikotes

Dalam tahap ini semua pelamar yang sudah lolos di tahap interview akan dikumpulkan dan dilakukan seleksi mengenai kesikologian para calon karyawan, yang di laukan menggunakan ujian psikotes secara bersamaan. Dan jika para calon karyawan perusahaan lolos dalam tahap ini maka akan bisa dapat langsung di rekrut menjadi karyawan perusahaan.

4. Menyiapkan Program Pelatihan Untuk Karyawan Baru

Tahap ini memiliki tujuan mengenalkan kepada karyawan baru tentang perusahaan yang akan menjadi tempat mereka bekerja nantinya. Dan agenda pelatihan ini untuk menerangkan bagaimana cara bekerja yang baik atau mengoperasikan sebuah mesin yang ada didalam perusahaan nantinya.

Semua penjelasan mengenai kapan waktu yang tepat untuk merekrut calon karyawan dan tahapan proses perekrutan diatas, meliki tujuan yang sangat penting bagi perusahaan.

Rangkuman – Setelah sedikit penjelasan mengenai staffing di atas, maka ditarik kesimpulan bahwasannya staffing merupakan suatu yang sangat memerlukan perhatian serius. Dengan penjelasan diatas dapat dirangkum menjadi poin-poin penting seperti yang terdapat dibawah ini, diantaranya :

1. Staffing, merupakan proses dimana sebuah instansi berupaya untuk membentuk jajaran personalia yang bagus dan handal, serta mampu menjalankan semua yang menjadi tugas-tugas yang telah menjadi kewajiban para personelnnya, dengan diberlakukan sebuah proses perekrutan calon tenaga kerja yang mempunyai kepribadian handal, tangguh, dan siap bekerja sama di perusahaan.
2. Staffing dan organizing memiliki hubungan yang sangat erat, dimana staffing mempunyai keterikatan dan hubungan dengan bagaimana cara untuk menempatkan karyawan yang nantinya akan menduduki salah satu jabatan didalam organisasi yang memiliki peran dan tugas masing-masing. Fungsi manajemen dari staffing selalu berkaitan dengan penarikan calon karyawan, tempat penempatannya, dan juga untuk mengembangkan anggota-anggota didalam organisasi tersebut.
3. Setiap perusahaan tentunya akan selalu membutuhkan dan memerlukan tenaga-tenaga dari setiap karyawan yang mereka rekrut dan mereka gaji untuk menjalankan kegiatan bisnis atau non-bisnis di setiap perusahaan. Dimana setiap karyawan harus melakukan kewajibanya yang sesuai dengan tugas-tugas yang telah diberikan atau ditugaskan oleh perusahaan kepada setiap individu karyawan.
4. Didalam perusahaan pastinya akan ada pembedaan status kerja di seorang anggota karyawan tersebut, ada yang bersetatus karyawan sementara dan ada pula karyawan yang bersetatus tetap, itu semua tergantung dengan kebijakan dan wewenang dari perusahaan masing.
5. Dalam memilih calon karyawan yang nantinya akan di rekrut untuk masuk menjadi salah satu

bagian dari karyawan suatu perusahaan, haruslah benar-benar berkualitas dan dapat untuk diajak bekerja sama untuk memajukan perusahaan yang merekrutnya. Didalam perekrutan karyawan ada yang mengambil dari internal dan juga ada yang dari eksternal, itu semua tergantung dengan kebijakan yang diterapkan oleh manajemen perusahaan, karena keduanya sama-sama memiliki kelebihan dan kekurangan.

6. Jika perusahaan merekrut karyawan dari internal, maka keuntungan yang akan didapat oleh perusahaan diantaranya adalah, biaya perekrutan tidak mahal, dengan merekrut dari dalam itu bisa dijadikan sebuah promosi dari dalam perusahaan bagi karyawan lebih loyal lagi, dan tidak lagi harus beradaptasi terlalu lama dengan lingkungan baru bagi karyawan yang diambil dari internal, karena sudah mempunyai pengalaman kerja dan suasana yang sudah terjalin.
7. Tetapi perekrutan yang terus menerus dari dalam akan menutup dan membatasi bakat-bakat dari luar yang sebenarnya memiliki kreativitas dan keahlian yang dikalah dari rekrutan dari internal, dengan begitu suatu perusahaan harus seimbang dalam menentukan strategi dalam perekrutan karyawan, kapan harus

merekrut dari internal dan kapan harus merekrut dari eksternal.

8. Perekrutan dari eksternal akan membuat perusahaan memiliki banyak pilihan dalam memilah-milah calon karyawan yang akan direkrut untuk bergabung bersama perusahaan, dengan begitu perusahaan bisa saja mendapatkan karyawan baru yang lebih baik dari karyawan lama.
9. Karyawan juga bisa diibaratkan sebagai kunci kesuksesan sebuah perusahaan tempat karyawan itu bekerja, hal itu dikarenakan seorang pemilik perusahaan jarang sekali terjun langsung ke perusahaan yang dia miliki, mereka lebih memilih menggaji karyawan yang profesional untuk menjalankan perusahaannya dan pemilik perusahaan hanya tinggal menunggu laporan keuangan dan keuntungan.
10. Dengan mengganti karyawan yang sudah berumur diharapkan laju perusahaan akan semakin baik dalam waktu-kewaktunya dan akan menghasilkan profit yang terus menanjak kedepannya, itu lah yang diharapkan oleh perusahaan. Waktu yang tepat untuk merekrut karyawan baru ketika ada karyawan yang melanggar yang harus diberhentikan atau mengundurkan dengan sendirinya karena berbagai permasalahan yang mereka hadapi

Daftar Pustaka

- Mello, Jeffrey A., (2015), *Strategic Human Resource Management*. Canada By Nelson Education, Ltd.
- Dessler, G., (2005), *Manajemen Sumber Daya manusia*, ed 9. Jakarta : Indeks.
- Hasibuan, M.S.P.. (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Mathis, R. L. Dan John H. J., (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Penerbit Salemba Empat.
- Tjahjono, H.K., (2015) *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Visi Solusi Madani MM UMY