

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

FINDING PEOPLE WHO ARE PASSIONATE
ABOUT WHAT THEY DO

U
K
R
I
D
A

FLORENCE DANOKO (01-2008-017)

DOSEN ; Prof. Dr. Ir. Rudy C Tarumingkeng

MENEMUKAN ORANG YANG BERSEMANGAT TERHADAP APA YANG MEREKA LAKUKAN

Perekrutan adalah hal yang lebih kompleks dari apa yang dipikirkan oleh seorang manajer. Kegiatan ini tidak hanya melibatkan penempatan iklan atau memanggil agen pekerjaan.

Pertama-tama, perekrutan harus sesuai dengan rencana strategis perusahaan.

Sebagai contoh : keputusan untuk memperluas perusahaan ke luar negeri.

Kedua, beberapa metode perekrutan lebih baik dari yang lain, bergantung pada jenis pekerjaan yang akan direkrut dan yang menjadi sumber perusahaan.

Ketiga, keberhasilan rekrutmen tergantung pada luasan area masalah dan kebijakan nonrekrutmen SDM, sebagai contoh, keputusan untuk membayar gaji 10% lebih tinggi dan keuntungan yang lebih baik dibandingkan perusahaan lain yang terkait guna mendapatkan pelamar pekerjaan dengan lebih cepat.

Yang terpenting adalah rencana perekrutan perusahaan dan rencana SDM secara umum harus konsisten secara internal dan sesuai dengan strategi perusahaan.

Adapun sumber-sumber kandidat dalam perekrutan karyawan yakni :

1. Dari DALAM

- menemukan kandidat internal, seperti Promosi
- mempekerjakan kembali karyawan, yakni mantan karyawan
- perencanaan penggantian, guna mengembangkan potensi yang tinggi bagi karyawan dengan memberikan pelatihan-pelatihan

2. Dari LUAR

- Periklanan
- Agen-agen pekerjaan
- Agensi temporer dan penyusunan staff alternatif (pekerja borongan)

- Mengekspor/mengontrakkan pekerjaan profesional dan pekerjaan lain
- Perekrutan eksekutif (Headhunters/pemburu)
- Perekrutan berdasarkan permintaan
- Perekrutan dari perguruan tinggi
- Rujukan dan datang langsung (Walk-in)
- Merekrut dari internet

Kasus :

Sebuah perusahaan software di Austin, Texas yang bernama Trilogy Software, Inc yang merupakan perusahaan software yang pertumbuhannya paling cepat dalam industri ini. Dimana mereka membanggakan diri atas budaya mereka yang unik dan modern.

Dalam perusahaan tersebut tidak ada peraturan berpakaian dan karyawan membuat jam kerja mereka sendiri, terkadang sangat panjang. Rata-rata karyawan berumur 26 tahun, mereka cenderung untuk bersosialisasi baik di dapur kantor dan perjalanan yang disponsori oleh kantor ke beberapa tempat seperti klub dansa setempat dan perjalanan ke Las Vegas dan Hawaii.

Sebuah jargon kantor telah berkembang dan sejarah umum dari perusahaan yang berumur delapan tahun telah melegenda yakni dengan menyalurkan praktek kerja yang lama dengan perilaku “ Kerjakan saja sekarang” dan tanggung jawab yang berat.

Untuk meningkatkan semangat dan vitalitas pekerja, perusahaan memberikan

1. Training/latihan yang insentif selama beberapa minggu
2. Tanggung jawab dan kebebasan yang luas
3. Memberikan dorongan untuk berprestasi serta memberikan penghargaan

Teknik perekrutan karyawan baru, yang dilakukan oleh Trilogy adalah berusaha mencari orang yang tepat sebagai bagian dari misi perusahaan. Para perekrut secara aktif mengejar orang yang baru/fresh bila mungkin tidak berpengalaman dalam pasar pekerjaan serta mengadakan pekan karir di kampus dan divisi sains dan computer untuk mencari orang berbakat dengan ambisi dan insting.

Adapun elemen khusus dari budaya Trilogy yang paling mungkin menarik bagi karyawan yang dicarinya adalah Trilogy memiliki budaya yang unik dan modern serta karyawan diberikan tanggung jawab dan kebebasan yang luas. Karena Pendiri dan CEO Joe Liemandt mengatakan bahwa “Sebagai perusahaan Software, orang adalah segalanya”, elemen lainnya adalah perusahaan memberikan penghargaan/reward kepada karyawan yang berprestasi, adanya sosialisasi karyawan yang bersifat kekeluargaan.

Trilogy menyampaikan elemen-elemen kepada calon karyawan atau karyawan baru dengan cara :

- 1. Wawancara**
- 2. Menghimbau agar karyawan baru untuk berprestasi dalam pekerjaan dan diberikan penghargaan atas keberhasilan mencapai tujuan perusahaan**
- 3. Memberikan pelatihan/training kepada karyawan baru**

Menurut saya, perusahaan Trilogy adalah perusahaan yang menarik bagi saya untuk menjadi karyawan di perusahaan tersebut karena :

- 1. Diberikan kebebasan luas dalam berkarya dan karyawan membuat jam kerja sendiri, tentu dengan penuh tanggung jawab**
- 2. Adanya sosialisasi yang dapat menghilangkan stress/kebosanan dalam pekerjaan seperti jalan-jalan ke luar negeri yang disponsori oleh perusahaan**
- 3. Adanya pelatihan/training bagi karyawan baru**
- 4. Serta memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi**

Untuk meningkatkan proses perekrutan bagi Trilogy adalah

- 1. Merekrut karyawan melalui agen-agen pekerjaan yang sudah distandarisasi oleh perusahaan untuk mempermudah pemilihan calon karyawan baru (karena bisa membantu pengurangan biaya perekrutan)**
- 2. Setelah menemukan calon karyawan dari agen-agen pekerjaan yang telah di seleksi, perusahaan membuat suatu kompetisi pembuatan program/software baru sehingga dapat diketahui calon karyawan mana yang mempunyai bakat, ambisi dan insting yang tinggi**