

PERENCANAAN DAN PEREKRUTAN SUMBER DAYA MANUSIA ABAD 21

Hadi Samanto

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AAS Surakarta

Email: hadisamanto@gmail.com

ABSTRACT

In the 21st century, competition for professional workforce is very strict because companies want a workforce that can work efficiently. So the company is very concerned about manpower planning for the foreseeable future. Recruitment of personnel can be done from within the organization or from outside the organization. Resource planning is the process of anticipating and making labor movement tools in and out of the organization, as well as guidelines for the organization's leadership and a series of changes to the recruitment plan. Changes in manpower planning are very influential not only in recruitment of labor but also in methods of selection, training, compensation and motivation. Organizational planning for the future is primarily concerned with manpower planning. First, human resources are closely linked to the process chain of planning, mapping the shape of an organization in which humans as models and ensuring familiarity and flexibility. Second, managers must follow a systematic model when undertaking a work plan. The situation is much related to labor demand forecasting, labor supply forecasting, and recruitment within the organization., Third, recruitment within the organization can come from within the organization and from outside the organization.

Keywords: *planning, recruitment*

PENDAHULUAN

Perencanaan sumber daya manusia adalah proses antisipasi dan pembuatan alat pergerakan orang-orang masuk dan keluar sebuah organisasi. Perencanaan sumber daya manusia merupakan pedoman bagi pimpinan organisasi dan serangkaian perekrutan perubahan rencana. Memperoleh tenaga kerja, kerja baru penting bagi manajer-manajer sejak organisasi industri dan jasa mendapatkan kesulitan yang tinggi untuk menerapkan kualifitas dari pembukaan pekarjaan. Pentingnya perencanaan sumber daya manusia dapat diketahui dari beberapa faktor yang ada di Amerika serikat :

1. Antara tahun 2000 dan 2010, terjadi peningkatan tenaga kerja dari 146 juta menjadi 168 juta.
2. Diperkirakan tahun 2010 rata-rata umur angkatan kerja meningkat dari 34,7 tahun menjadi 41 tahun. sedangkan kelompok

pekerja-pekerja umurnya dari 45 tahun menjadi 54 tahun meningkat sebesar 52 persen, kelompok 35 dan 44 manajemen lebih dari 10%.

3. Kecepatan pertumbuhan segmen angkatan kerja di Asian Amerika (naik 37 persen) dan Hispanic (naik 36 persen), pengaruh kenaikan imigrasi.
4. Angkatan kerja perempuan sebesar 48 persen (dari 58 persen adalah sarjana) pada 2010.
5. Dalam waktu dekat, sepertiga angkatan kerja bekerja paruh waktu, pekerja temporer dan bekerja sendiri.
6. Prosentase pekerjaan dengan majikan meeka sepuluh tahun yang lalu awal 1990-an, maka dari 54 ke 57,6 persen.
7. Lima harapan untuk pengalaman lebih erat dari rata-rata pertumbuhan dari ahli teknik, pekerja jasa, profesional, tenaga penjualan, dan eksekutif dan tenaga manajemen.

haarapan ini memutar pendidikan dan keahlian tinggi.

8. Lebih dari 10 tahun yang akan 1,3 juta pekerjaan terbuka untuk ahli teknik. Selain itu pertumbuhan industri jasa akan lebih cepat.
9. 2,5 juta buta teknologi masuk menjadi tenaga kerja setiap tahun.

Bagaimana manajer mengantisipasi banyak pertumbuhan?. Bagaimana mereka menjadi orang yang tepat pada waktu yang tepat untuk bekerja sama baik dalam organisasi mereka?. komposisi perubahan dramatis dari angkatan tenaga kerja meminta manajer menjadi lebih terlibat dalam perencanaan sumber daya manusia. Perubahan ini berpengaruh tidak hanya perekrutan pekerja tetapi juga metode seleksi, pelatihan, kompensasi dan motivasi, meskipun perencanaan merupakan persoalan pokok manajemen, dasar kenaikan dan perencanaan sumber daya manusia menjadi hal yang khusus ketika organisasi mau bergabung. Pindah tempat, perumusan ukuran atau penutupan fasilitas operasi.

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan Penelitian ini adalah ingin melihat bagaimana kita membuat perencanaan dan perekrutan sumber daya manusia untuk abad 21, dimana pada abad 21 ini, sumber daya manusia merupakan investasi yang pokok setiap organisasi.

KAJIAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia

Perencanaan organisasi untuk masa depan mereka, manajer sumber daya manusia pasti berhubungan dengan strategi perencanaan untuk organisasi secara keseluruhan.

1. Sumber daya manusia dan strategi perencanaan dihubungkan dengan 3 hal pokok berikut ini :

a. Mata Rantai Proses Perencanaan.

Menuju strategi perencanaan, serangkaian tujuan organisasi yang besar dan merencanakan pengembangan perencanaan secara terpadu untuk mencapai tujuannya. Perencanaan sumber daya manusia berhubungan dengan strategi perencanaan berada di depan terakhir dan dibelakang terakhir dari suatu proses. Di depan terakhir, perencanaan sumber daya manusia menjadikan serangkaian masukan dari proses formulasi strategi. Pada belakang dan terakhir, strategi perencanaan dan sumber daya manusia dihubungkan dengan waktu pengisian. Pertama kali strategi adalah sekumpulan eksekutif harus membuat keputusan sumber yang pokok dalam alokasi, termasuk struktur proses dan sumber daya manusia. Menuju sumber daya manusia merupakan fasilitator proses perencanaan yang penting dan dipandang percaya dan menyambung kreasi organisasi untuk masa yang datang. Mata rantai positif ini terjadi ketika manajer sumber daya manusia menjadi penagur manajemen organisasi atau kelompok perencanaan strategi. Pertama-tama interaksi ini dan keberadaan struktur, manajer sumber daya manusia dikenal sebagai pengemban strategi perencanaan selain tap manajer.

b. Pemetaan bentuk sebuah organisasi dimana manusia sebagai model.

Mata rantai antara strategi dan sumber daya manusia sekarang terfokus dalam pengembangan inti kompetensi.

Membedakan buruh-buruh :

- Pengetahuan inti pekerja.

Kelompok buruh ini mempunyai keahlian khusus perusahaan langsung berhubungan dengan strategi perusahaan (seperti ahli Riset dan pengembangan pada perubahan formasi atau ahli komputer pada perusahaan pengembangan software). Macam buruh ini mengikat pengetahuan bekerja untuk terlibat mengembangkan otonomi dan kemerdekaan bertindak. Beberapa perusahaan cenderung untuk membentuk komitmen jangka waktu lama untuk buruh-buruh ini investasi dilanjutkan pelatihan menukar dan pengembangan barangkali memberikannya tempat dalam organisasi.

- Buruh-buruh mendasarkan pekerjaan tradisional. Kelompok buruh ini mempunyai dengan nilai yang sedikit tetapi unik (seperti tenaga penjualan pada departemen store atau pengemudi truk untuk pelayanan jasa). Kemungkinan mereka dapat meninggalkan selain perusahaan, biasanya manajer mengurangi investasi dalam pelatihan dan pengembangan dan cenderung terfokus pada pembayaran untuk penampilan jangka pendek.
- Pekerja kontrak. Kelompok buruh mempunyai nilai strategi yang kurang dan pada umumnya tersedia untuk semua perusahaan (misal: juru tulis, pekerja perawatan, staf akunting dan sumber daya manusia). Individu pada pekerjaan ini disewa dari agen luar atas dasar kontrak dan dalam ruang lingkup tugas menukar dibatasi. Hubungan perburuhan cenderung tradisional terfokus pada aturan dan

prosedur dengan sangat kecil dalam pengembangan.

- Gabungan/sekutu. Kelompok individu ini mempunyai keahlian yang unik tetapi tidak langsung berhubungan dengan inti strategi (pengacara, konsultan atau ahli riset laboratorium). Meskipun perusahaan tidak dapat mengadili secara internal perburuhan, kebebasan mereka bersinggungan arah dari strategi, individu ini mempunyai keahlian yang khusus dan tidak selalu tersedia pada semua perusahaan. Sebagai akibat, perusahaan-perusahaan cenderung pada aliansi jangka panjang dan bersekutu dengan mereka dan hubungan berjalan terfokus dengan saling menguntungkan.

c. Menjamin Keakraban dan Fleksibilitas

Pada langkah ketiga sumber daya manusia dan strategi perencanaan dihubungkan untuk meluruskan kebijakan, rencana kerja, dan praktek sumber daya manusia dengan keperluan strategi sebuah organisasi. Kebijakan sumber daya manusia dan praktek membutuhkan 2 macam pencapaian kecakapan :

- Kecakapan eksternal (meluruskan eksternal) berfokus pada hubungan antara tujuan perusahaan dari inisiatif sumber daya manusia. Sebagai contoh, jika perusahaan berjalan pada pencapaian biaya rendah. strategi kebijakan sumber daya manusia dan prakteknya membutuhkan kekuatan kembali ide ini dengan efisien dan perilaku yang dapat dipercaya. Di lain pihak, jika organisasi berkompetensi menuju inovasi, pengembangan produk baru dan seperti kebijakan sumber daya manusia lebih diluruskan dengan kreasi fleksibilitas dan kreatifitas.
- Kecakapan internal (meluruskan internal) berarti sumber daya manusia satu dengan lain menetapkan konfigurasi yang saling menguntungkan. Sebagai contoh, design pekerjaan, staffing, pelatihan kinerja

kompensasi dan terfokus pada perilaku yang sama. Kesalahan sering terjadi pada pelatihan program, sebagai contoh difokuskan kerja tim dan bagian, sedangkan penilaian dan kompensasi memperkuat ide individu.

2. Manajer mengikuti proses yang sistematis atau model ketika mengambil perencanaan sumber daya manusia.

Ada tiga proses kunci yaitu Peramalan permintaan untuk bawah, peramalan permintaan penawaran bawah, dan keseimbangan antara penawaran dan permintaan.

a. Peramalan permintaan buruh

Sebuah kunci komponen perencanaan sumber daya manusia adalah penawaran jumlah dan macam orang yang membutuhkan bertemunya tujuan organisasi. Beberapa faktor organisasi, termasuk strategi persaingan, teknologi, struktur, dan produktivitas dapat mempengaruhi permintaan tenaga kerja. Peramalan merupakan lebih cenderung ke sesi dari pada pengetahuan, menyediakan pendekatan non eksak dibandingkan hasil yang pasti. Perubahan lingkungan pada operasi organisasi mengimbang, problem ini. Sebagai contoh perkiraan perubahan produk dari jasa pada permintaannya adalah dasar peramalan sebagaiantisipasi perubahan pada nasional dan regional ekonomi. Perubahan internal organisasi merubah teknologi, organisasi atau administrasi harus mempertimbangkan faktor lingkungan pada kebutuhan peramalan staf. Peramalan staf membutuhkan hubungan dengan sumber daya kenangan organisasi. Ada tidak pendekatan peramalan sumber daya manusia yaitu

kuantitatif dan kualitatif. ketika konsentrasi pada kebutuhan sumber daya manusia, peramalan diutamakan pada kuantitas, dan besar organisasi, tingginya pelatihan khusus.

Pendekatan Kuantitatif.

Pendekatan kuantitatif untuk peramalan menggunakan statistik atau matematika, keduanya digunakan dengan teori dan perencanaan profesional. Sebagai contoh analysis trend, membutuhkan peramalan karyawan pada dasar induk organisasi dan salah satunya digunakan untuk memperkirakan permintaan sumber daya manusia.

Pendekatan Kualitatif

Bentuk dari pendekatan kuantitatif, pendekatan kualitatif untuk peramalan kurang menggunakan statistik, perencanaan sumber daya manusia akan ahli pada penyediaan peramalan untuk mengantisipasi kebutuhan staf. Peramalan manajemen adalah pandangan pengawas, manajer departemen, ahli-ahli.

b. Peramalan Penawaran buruh-buruh

Pertama, sebuah organisasi meramalkan kebutuhan yang akan datang untuk berubah, kemudian menentukan kecukupan jumlah dan macam buruh untukantisipasi perubahan. Seperti dengan permintaan, proses melibatkan tingkat kelancaran dan membuat proyeksi masa yang akan datang.

Penawaran Tenaga Kerja Internal

Sebuah penawaran analisis internal, mungkin mulai dengan penyediaan tabel staf. Tabel staf adalah grafik dari semua pekerjaan organisasi, jumlah buruh selama menduduki

pekerjaan (dan mungkin trunan dari kebutuhan karyawan masa yang akan datang dari peramalan permintaan). Teknik lain yang disebutkan Markov analysis menunjukkan persentase (jumlah senyatanya) dan buruh tiap-tiap pekerjaan dari satu tahun ketahun yang akan datang, seperti siapa saja yang dipromosikan, yang diturunkan, dipindahkan atau keluar organisasi.

Penawaran sumber daya manusia membutuhkan manajer yang baik dari perputaran buruh dan ketidak-hadiran, kita memasukkan formulasi untuk perhitungan perputaran tenaga kerja dan tingkat ketidakhatian. Perhitungan ini dibuat dengan mudah dan di gunakan oleh manajer organisasi kecil dan besar.

Penawaran Tenaga Kerja Eksternal.

Ketika sebuah organisasi terdapat kunjungan penawaran tenaga kerja internal untuk promosi, atau ketika masalah pada tingkat staf, manajer harus mempertimbangkan penawaran tenaga kerja eksternal. Banyak faktor yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja, meliputi perubahan demograsi kependudukan, nasional dan regional ekonomi, tingkat pendidikan angkatan kerja, permintaan untuk keahlian khusus buruh, mobilitas penduduk, dan kebijakan pemerintah, tingkat pengangguran nasional dan regional sering dipertimbangkan sebuah barometer umum dari penawaran tenaga kerja.

Keseimbangan Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Selanjutnya perencanaan sumber daya manusia, menuju organisasi yang terjadi keseimbangan untuk permintaan

dan penawaran. Pertimbangan permintaan di dasarkan keuntungan pada peramalan kegiatan perusahaan. Pertimbangan penawaran melibatkan ketentuan dimana dan bagaimana calon-calon dengan kualifikasi yang dibutuhkan digunakan untuk mengisi lowongan. Karena kesulitan penentuan lokasi/tempat untuk sejumlah pekerjaan membutuhkan peningkatan pelatihan, aspek perencanaan telah menerima banyak penukaran, sebagian besar usaha perencanaan dibutuhkan untuk perekrutan anggota untuk pekerjaan manajemen dan pekerjaan teknik yang membutuhkan tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

3. Perekrutan dalam Organisasi.

Perekrutan adalah proses menentukan tempat pelamar dan memberikan untuk menetapkan atau membuka pekerjaan. Selama dalam promosi, usaha dibuat untuk pelamar secara penuh tentang kualifikasi untuk menjalankan pekerjaan dan kesempatan karier. Organisasi yang dapat ditawarkan pada buruhnya. Teristimewa lowongan yang akan diisi oleh seseorang dari dalam organisasi atau dari luar, oleh karena itu tergantung tersedianya personil, kebijakan sumber daya manusia, dan keperluan pekerjaan pada staf.

a. Sumber Kandidat dari Dalam

Perekrutan mungkin bisa mengingatkan kita tentang agen-agen tenaga kerja dan iklan khusus, tetapi karyawan yang telah ada saat ini seringkali merupakan sumber tenaga kerja yang terbaik.

Mengisi posisi yang lowong dengan calon dari dalam memiliki banyak keuntungan. Pertama,

sebenarnya tidak ada penggantian untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan seorang calon. Karenanya sering kali lebih aman untuk mempromosikan karyawan dari dalam, karena Anda mungkin tidak bisa memiliki pandangan yang lebih akurat tentang ketrampilan seseorang dari luar. Calon dari dalam juga mungkin lebih berkomitmen pada perusahaan. Semangat juang akan muncul, hingga cakupan dimana karyawan melihat promosi sebagai penghargaan untuk kesetiaan dan kompetensi. Kandidat dari dalam juga membutuhkan lebih sedikit orientasi dan pelatihan dari pada kandidat dari luar.

Meski demikian, mempekerjakan dari dalam juga memiliki kekurangannya. Karyawan yang melamar untuk pekerjaan dan tidak mendapatkannya kemungkinan menjadi tidak puas, maka sangatlah penting untuk memberi tahu pelamar yang tidak berhasil tentang mengapa mereka ditolak dan tindakan perbaikan seperti apa yang diambil agar lebih berhasil dimasa depan. Banyak pengusaha meminta kepada manajer untuk memberitahukan lowongan pekerjaan dan mewawancarai semua calon dari dalam. Namun seringkali para manajer telah lebih dahulu mengetahui siapa yang tepat dengan pekerjaan itu. Meminta manajer mewawancarai banyak calon dari dalam bisa menjadi pemborosan waktu bagi semua orang. Banyak kelompok yang tidak puas saat bos baru mereka ditunjuk dari dalam bagian mereka sendiri tetapi termasuk

sebagai pendatang baru; mungkin sulit bagi orang dari dalam untuk menghilangkan reputasi "salah satu dari anggota kita".

b. Menentukan Kandidat Internal.

Untuk menjadi efektif, promosi dari dalam membutuhkan penggunaan publikasi pekerjaan, catatan personil, dan data bank ketrampilan. Publikasi pekerjaan berarti mempublikasikan pekerjaan yang lowong kepada karyawan (seringkali dengan cara tertulis menempatkannya pada papan buletin atau internet) dan menyebutkan atribut pekerjaan itu, seperti kualifikasi, penyeli, jadwal kerja, dan tingkat gaji. Beberapa kontrak serikat kerja membutuhkan publikasi pekerjaan untuk memastikan para anggota serikat mendapatkan pilihan pertama akan posisi baru dan lebih baik. Namun demikian publikasi pekerjaan bisa merupakan sebuah praktek yang bagus bahkan dalam perusahaan yang tidak memiliki serikat kerja, bila ia memfasilitasi perpindahan dan promosi calon dari dalam yang memenuhi syarat. (Namun, seringkali perusahaan tidak mempublikasikan pekerjaan penyeliaan; manajemen lebih suka untuk memilih calon penyeliaan berdasarkan hal-hal seperti rekomendasi penyelia, dan hasil penilaian dan pengujian).

Catatan personil juga penting. Sebuah pemeriksaan catatan personil (termasuk formulir aplikasi) bisa mengungkapkan karyawan yang bekerja dengan level pendidikan dan ketrampilan yang sesuai. Hal ini juga mengungkapkan orang yang memiliki potensi untuk pelatihan lebih lanjut

atau yang telah memiliki latar belakang yang tepat untuk pekerjaan yang lowong itu. Sistem pencatatan terkomputerisasi (seperti yang dibahas di atas) bisa membantu memastikan Anda mempertimbangkan calon dari dalam yang memenuhi syarat untuk lowongan itu. Beberapa perusahaan juga mengembangkan "bank data ketrampilan" yang berisi daftar karyawan yang ada sekarang dengan ketrampilan yang khusus. sebagai contoh, bila Anda membutuhkan seorang insinyur angkasa luar (aerospace) dalam unit A, dan bank data memperlihatkan seseorang dengan ketrampilan tersebut dalam unit B, orang itu bisa didekati untuk dipindahkan.

c. Mempekerjakan Karyawan Kedua kalinya

Belakangan ini, banyak manajer yang menganggap tidak bijaksana untuk mempekerjakan kembali mantan karyawan, seperti mereka yang telah sengaja pindah untuk pekerjaan yang lebih baik. Berhenti seringkali dipandang sebagai sebuah bentuk penghinaan. Para manajer sering berasumsi bahwa mereka yang telah keluar mungkin akan memperlihatkan ketidaksetiaan atau perilaku yang baru dipekerjakan kembali. Mempekerjakan kembali mantan karyawan memiliki pro dan kontranya sendiri. Sisi baiknya, mantan karyawan adalah kuantitas yang telah dikenal, dan telah mengenal budaya, gaya, dan cara perusahaan melakukan banyak hal. Di sisi lain, karyawan yang telah keluar mungkin kembali dengan

perilaku yang kurang-positif. Dan mempekerjakan mantan karyawan yang telah keluar untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik kembali ke posisi yang lebih baik bisa memberi inspirasi kepada karyawan yang ada sekarang bahwa cara terbaik untuk maju adalah dengan meninggalkan perusahaan.

Bagaimanapun, ada beberapa cara untuk mengurangi kesempatan reaksi yang merugikan. Sebagai contoh, saat karyawan yang dipekerjakan telah kembali ke pekerjaan yang lalu, berikan mereka penghargaan sesuai perhitungan pelayanan yang telah mereka kumpulkan sebelum mereka pergi. Hal ini mungkin memberikan dampak positif seperti terisinya waktu libur, dan kerenanya berdampak terhadap semangat juang. Sebagai tambahan, tanyakan (sebelum kembali mempekerjakan mereka) apa yang mereka lakukan selama diberhentikan dan bagaimana perasaan mereka kembali bekerja di perusahaan. "Anda tidak ingin seseorang yang kembali merada pernah diperlakukan tidak baik," kata seorang manajer.

d. Perencanaan Pengantian

Memprediksikan tersediannya calon eksekutif dari dalam sangat penting dalam perencanaan pengantian "proses dalam memastikan tenaga pengganti yang cocok untuk pekerjaan senior atau pekerjaan kunci pada saat ini dan dimasa depan." Perencanaan pengantian sering membutuhkan serangkaian langkah yang rumit.

Perencanaan pengantian biasanya meliputi aktifitas seperti :

- 1) Memproyeksikan kebutuhan manajer dan profesional untuk level, fungsi, dan ketrampilan yang dibutuhkan perusahaan.
 - 2) Mengaudit bakat eksekutif yang ada sekarang untuk memproyeksikan kemungkinan tenaga potensial di masa depan yang bersumber dari dalam.
 - 3) Merencanakan jalur karir seseorang berdasarkan pada perkiraan obyektif kebutuhan masa depan dan perkiraan potensi.
 - 4) Konseling karir dalam konteks kebutuhan perusahaan di masa depan, juga kebutuhan perorangan.
 - 5) Promosi yang dipercepat sesuai dengan perkembangan yang ditargetkan terhadap kebutuhan masa depan bisnis itu.
 - 6) Pelatihan dan perkembangan yang terkait dengan prestasi untuk menyiapkan peran seseorang di masa depan dan juga tanggung jawabnya sekarang.
 - 7) Perekrutan strategi yang terencana untuk mengisi kebutuhan jangka-panjang dan menyiapkan orang untuk memenuhi kebutuhan masa depan.
 - 8) Mengisi posisi itu melalui perekrutan, promosi dari dalam, dan seterusnya.
- e. Calon Karyawan Yang Bersumber dari Luar.

Perusahaan tidak selalu bisa mendapatkan semua karyawan yang mereka butuhkan dari staf yang ada sekarang, dan terkadang mereka juga tidak ingin. sebagai contoh, saat dewan direksi Delta Airlines memutuskan perlu menyuntikkan sebuah persepsi baru, mereka

memilih, Leo Mulling, yang bukan staf perusahaan itu untuk menjadi CEO yang baru. Berikut ini kita akan melihat sumber-sumber yang digunakan perusahaan untuk menemukan calon karyawan dari luar.

f. Periklanan.

Semua orang telah mengenal iklan pekerjaan, dan kebanyakan telah merespons satu atau lebih iklan tersebut. Agar berhasil dalam menggunakan iklan lowongan, pengusaha harus menekankan dua masalah : media periklanan dan bentuk iklannya.

g. Agen-agen Pekerjaan

Ada tiga jenis agen pekerjaan : (1) agen publik yang dikelola oleh pemerintah federal, negara bagian, atau lokal, (2) agen yang terkait dengan organisasi nonprofit, dan (3) agen milik swasta.

h. Agen Publik dan Nonprofit.

Setiap negara bagian memiliki agen pelayanan pekerjaan yang dijalankan oleh publik dan negara bagian. Departemen Tenaga Kerja A.S mendukung agen ini, sebagian melalui bantuan, dan sebagian melalui bantuan lain seperti bank data tenaga kerja yang terkomputerisasi di seluruh negara. The National Job Bank para konselornya yang berada dalam satu negara bagian mampu memberuhal para pelamar tentang pekerjaan yang tersedia bukan hanya diwilayah itu saja, tapi diwilayah lain juga.

Agen-agen ini adalah sumber penting bagi para pekerja kerah-biru dan kerah-putih, bahkan beberapa pengusaha telah memiliki berbagai pengalaman dengan mereka. Contoh,

pelamar untuk asuransi diminta untuk mendaftar dan menyiapkan diri untuk wawancara. Sebagian orang ini tidak tertarik untuk kembali kerja, sehingga pengusaha bisa mendapatkan pelamar yang jumlahnya hanya sedikit atau tidak ada sama sekali. Adil atau tidak, pengusaha barangkali memandang sebagian dari agen lokal ini agak malas dalam berusaha untuk mengisi lowongan pekerjaan pengusaha.

i. Agen Swasta

Agen pekerjaan swasta adalah sumber penting personil kerikal, kerah-putih dan manajerial. Mereka mengenakan upah/fee (yang ditetapkan oleh hukum negara bagian dan kantor-kantor mereka) untuk setiap pelamar yang mereka tempatkan. Kondisi pasar umumnya menentukan apakah calon atau pengusaha yang membayar hal itu. Biasanya yang membayar adalah pengusaha. Pengusaha bisa berasumsi bahwa hal ini adalah cara terbaik untuk menarik pelamar yang memenuhi syarat dan pekerjaan yang mungkin tidak akan bersedia bila harus membayar biaya tersebut.

Mengapa beralih kepada agen?

Alasannya:

1. Perusahaan Anda tidak memiliki divisi SDM sendiri tidak mampu untuk melakukan perekrutan dan penyaringan.
2. Perusahaan Anda di masa lalu mengalami kesulitan untuk menarik pelamar yang memenuhi syarat.
3. Anda harus mengisi sebuah lowongan tertentu dengan cepat.

4. Dirasakan ada kebutuhan untuk menarik sejumlah pelamar minoritas atau wanita.
5. Anda ingin merekrut orang-orang yang saat ini telah bekerja, yang mungkin merasa lebih nyaman berhadapan dengan agen daripada dengan perusahaan.
6. Anda ingin memotong waktu yang Anda berikan untuk wawancara.

Meski demikian agensi bukan obat yang mujarab. Sebagai contoh, penyaringan yang dilakukan agensi pekerjaan bisa membiarkan pelamar yang buruk melewati tahap awal proses seleksi. Pelamar yang tidak memenuhi syarat jadi bisa langsung bertemu dengan penyelia yang bertanggung jawab untuk mempekerjakan, yang bisa tanpa pertimbangan matang mempekerjakan mereka. Kesalahan demikian keluar berakibat tingkat kepindahan dan absen akan tinggi, masalah semangat juang, dan kualitas serta produktivitas yang rendah. Pengujian dan penyaringan yang tidak tepat oleh agen pekerjaan bisa menghalangi pelamar yang potensial untuk berusaha masuk sebagai pelamar.

Untuk membantu menghindari permasalahan demikian, para ahli menyarankan sebagai berikut :

1. Berikan gambaran pekerjaan yang akurat dan lengkap kepada agen. makin baik memahami pekerjaan yang ingin Anda isi, akan makin besar kemungkinan menghasilkan sebuah perkumpulan pelamar yang wajar.
2. Ujian, aplikasi kosong, dan wawancara harus merupakan

bagian dari proses seleksi dari agen. Paling tidak, Anda harus mengetahui perangkat apa yang digunakan oleh agen itu dan pertimbangan relevansinya dengan proses seleksi. Suatu prosedur pembuatan keputusan yang subyektif harus sangat diperhatikan.

3. Secara periodik meninjau data calon karyawan yang diterima atau ditolak oleh perusahaan Anda, dan oleh agen itu. Periksa efektivitas dan keadilan proses penyaringan oleh agen.
4. Bila layak, kembangkanlah hubungan jangka-panjang dengan satu atau dua agen. Mungkin juga wajar untuk menunjuk satu orang yang bertugas sebagai penghubung antara pengusaha dan agen.
5. Seleksilah agen tersebut. Bicaralah dengan para manajer atau dengan orang SDM lainnya untuk mengetahui agen mana yang paling efektif mengisi berbagai posisi yang Anda perlukan. Tinjaulah melalui Internet dan beberapa iklan khusus terbitan koran Mingguan yang telah lalu untuk menentukan agen yang menangani posisi yang Anda inginkan. Kemudian tanyakan kepada mereka : Apa latar belakang staf agen itu? Apakah level pendidikan dan pengalaman mereka? Apakah mereka memiliki kualifikasi untuk memahami beragam pekerjaan yang Anda inginkan? Bagaimana reputasi mereka dalam komunitasnya dan dengan Better Business Bureau (Biro Bisnis Lebih Baik)?

KESIMPULAN

Dari uraian-uraian yang ada di atas, Pada abad 21, persaingan untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sangat ketat karena perusahaan menginginkan tenaga kerja yang dapat bekerja secara efisien. Maka perusahaan sangat memperhatikan perencanaan tenaga kerja untuk masa yang akan datang. Perekrutan tenaga dapat dilakukan dari jumlah dalam organisasi atau dari luar organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Dale Timple, The art and science of business management performance, Kend Publishing. Inc, 1999.
- Gary Dessier, Human Resourcess Management, Printice Hall. Inc, 1997.