

Psikologi Industri

EMPLOYEE RECRUITMENT, SELECTION, AND PLACEMENT

Kelompok 3



ANGGOTA KELOMPOK

- Jesicha Sasmita 2111011011
- Dicky Ferlian Utama 2111011044
- Dhiki Harisno 2111011115



PERENCANAAN SDM

Perencanaan sumber daya manusia (HR Planning) dimulai dengan tujuan strategis organisasi. Penempatan staf di organisasi-organisasi saat ini mengharuskan perusahaan untuk mempertimbangkan sejumlah isu penting, seperti perubahan sifat pekerjaan dan angkatan kerja, meningkatnya persaingan untuk mendapatkan pekerja terbaik, memastikan bahwa ada “kesesuaian” yang baik antara pekerja dan organisasi, dan meningkatkan keragaman tenaga kerja (Ployhart, 2006).

4 PROSES SALING TERKAIT

Salah satu model perencanaan sumber daya manusia menunjukkan bahwa perusahaan perlu fokus pada empat proses yang saling terkait (Cascio, 2003). yaitu:

- Inventaris Bakat :

Penilaian terhadap pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik lain

- Perkiraan Tenaga Kerja :

Rencana mengenai kebutuhan SDM di masa depan

- Rencana Aksi :

Pengembangan rencana untuk memandu perekrutan, seleksi, pelatihan, dan kompensasi karyawan masa depan

- Kontrol dan Evaluasi :

Memiliki sistem umpan balik untuk menilai seberapa baik sistem SDM bekerja dan seberapa baik perusahaan memenuhi rencana SDM

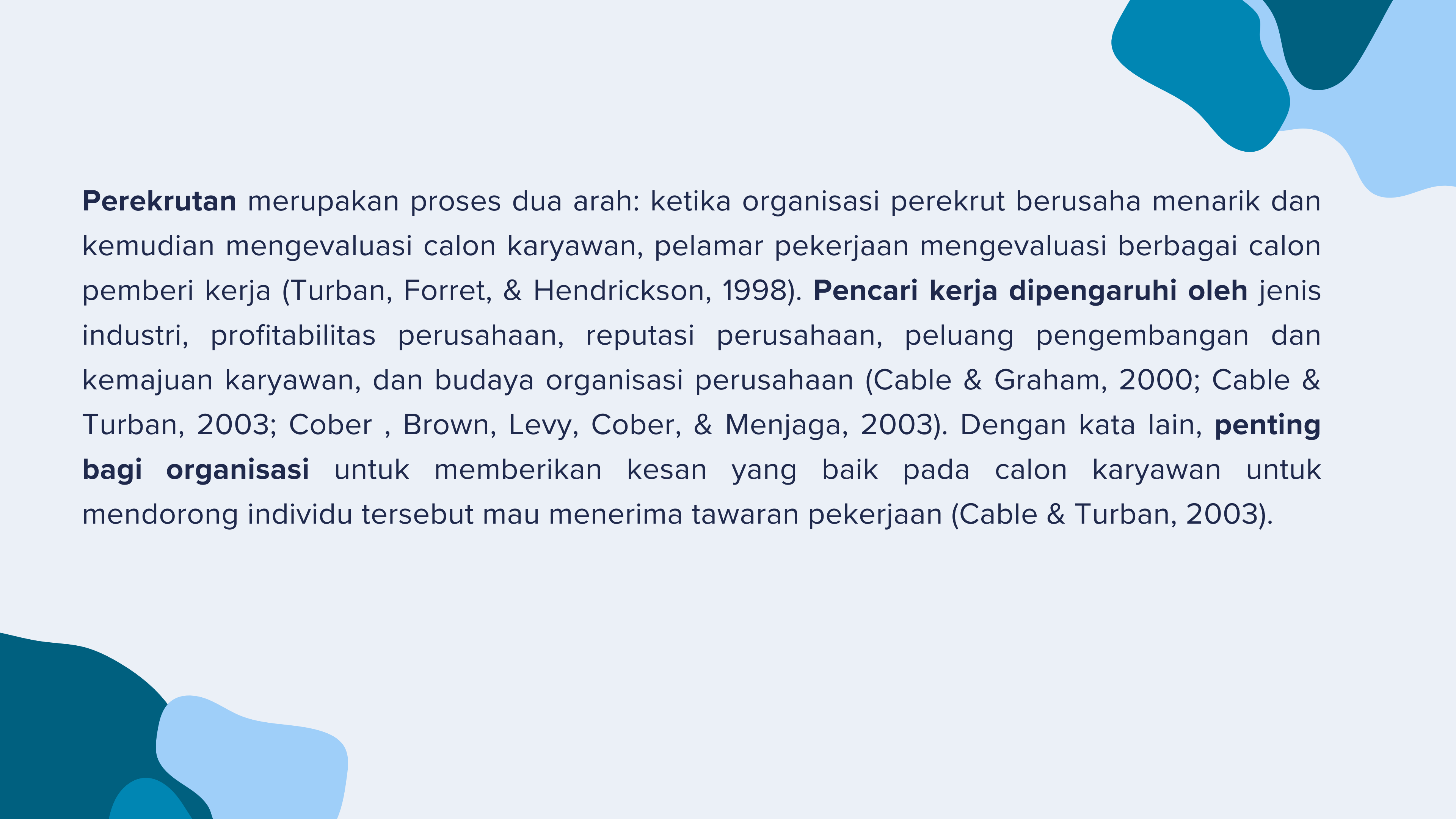
LANGKAH-LANGKAH PROSES SELEKSI PEGAWAI

Dalam pencarian yang berbeda, Anne Mulcahy, mantan CEO dari Xerox Corporation, membahas rencana suksesi untuk penggantinya dan menggunakan proses yang sukses ini untuk menguraikan langkah-langkah yang disarankan untuk suksesi CEO (Mulcahy, 2010):

- Mulailah merencanakan sejak dini.
- Perlunya mengembangkan pedoman dan jadwal yang jelas
- Kandidat unggulan harus memiliki kontak dengan CEO yang sedang menjabat
- Batasi masa jabatan CEO tidak lebih dari satu dekade

REKRUTMEN KARYAWAN

Perekrutan karyawan adalah proses dimana organisasi menarik pekerja potensial untuk melamar pekerjaan. Salah satu tujuan utama dari program yang sukses adalah untuk menarik sejumlah besar pelamar yang memenuhi syarat. Penelitian telah menilai efektivitas berbagai metode perekrutan dengan memeriksa kualitas pekerja baru dan tingkat pergantian pekerja baru. Bukti awal menunjukkan bahwa rujukan karyawan dan kontak yang diprakarsai oleh pelamar menghasilkan pekerja dengan kualitas lebih tinggi dan pekerja yang lebih mungkin untuk tetap bekerja di perusahaan dibandingkan iklan surat kabar atau penempatan agen tenaga kerja (Breaugh, Greising, Taggart , & Chen, 2003; Saks, 1994).



Perekrutan merupakan proses dua arah: ketika organisasi perekrut berusaha menarik dan kemudian mengevaluasi calon karyawan, pelamar pekerjaan mengevaluasi berbagai calon pemberi kerja (Turban, Forret, & Hendrickson, 1998). **Pencari kerja dipengaruhi oleh** jenis industri, profitabilitas perusahaan, reputasi perusahaan, peluang pengembangan dan kemajuan karyawan, dan budaya organisasi perusahaan (Cable & Graham, 2000; Cable & Turban, 2003; Cober , Brown, Levy, Cober, & Menjaga, 2003). Dengan kata lain, **penting bagi organisasi** untuk memberikan kesan yang baik pada calon karyawan untuk mendorong individu tersebut mau menerima tawaran pekerjaan (Cable & Turban, 2003).



Salah satu faktor penting dalam proses rekrutmen yang dapat membantu mengurangi potensi kesalahan persepsi adalah Realistic Job Review (RJP), yang merupakan gambaran akurat mengenai tugas dan tanggung jawab suatu pekerjaan tertentu. Beberapa dampak positif RJP disebabkan oleh proses seleksi mandiri yang dilakukan pelamar.

RJP juga mungkin efektif karena menurunkan ekspektasi tinggi yang tidak realistis terhadap pekerjaan dan dapat memberikan informasi kepada pelamar yang nantinya akan berguna dalam menghadapi masalah dan stres terkait pekerjaan (Caligiuri & Phillips, 2003; Wanous, 1992).



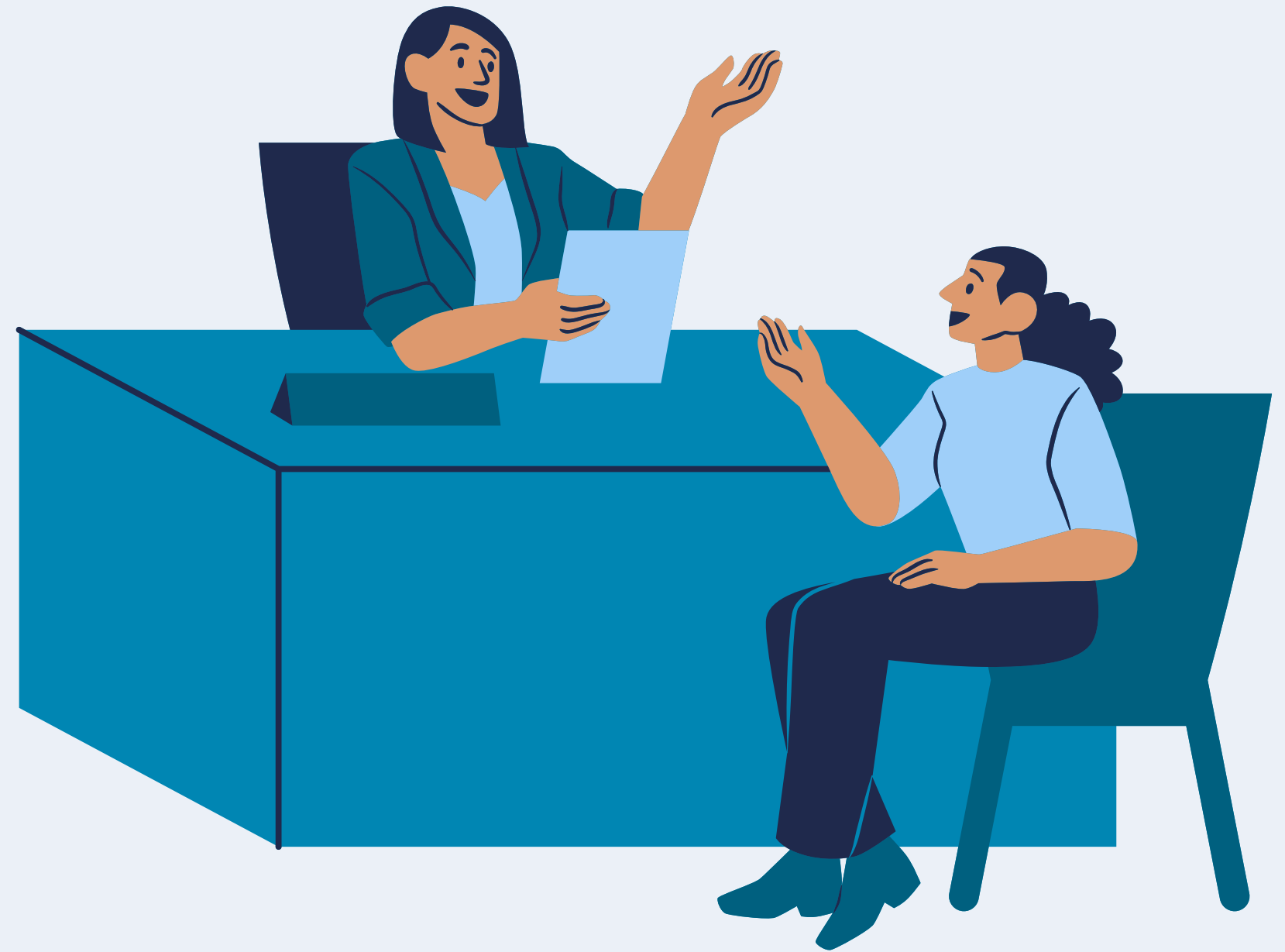
PENYARINGAN KARYAWAN

Penyaringan karyawan adalah proses meninjau informasi tentang pelamar kena untuk memilih individu untuk pekerjaan.



SELEKSI DAN PENEMPATAN KARYAWAN

Seleksi karyawan adalah proses sebenarnya memilih orang untuk pekerjaan dan sekelompok pelamar.



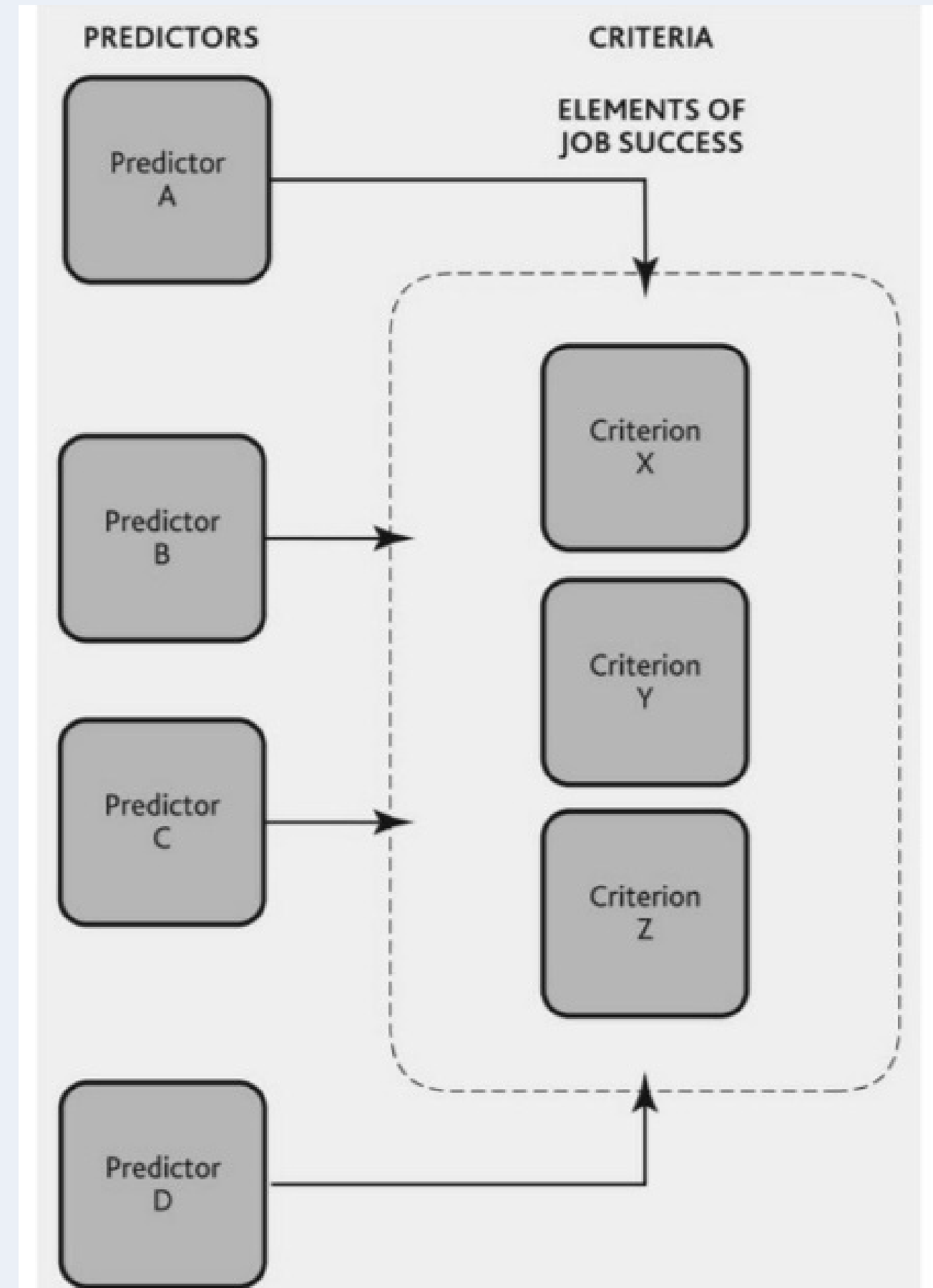
MODEL SELEKSI PEGAWAI

Model rekrutmen dan perekrutan pegawai yang efektif dan produktif sebenarnya cukup sederhana.

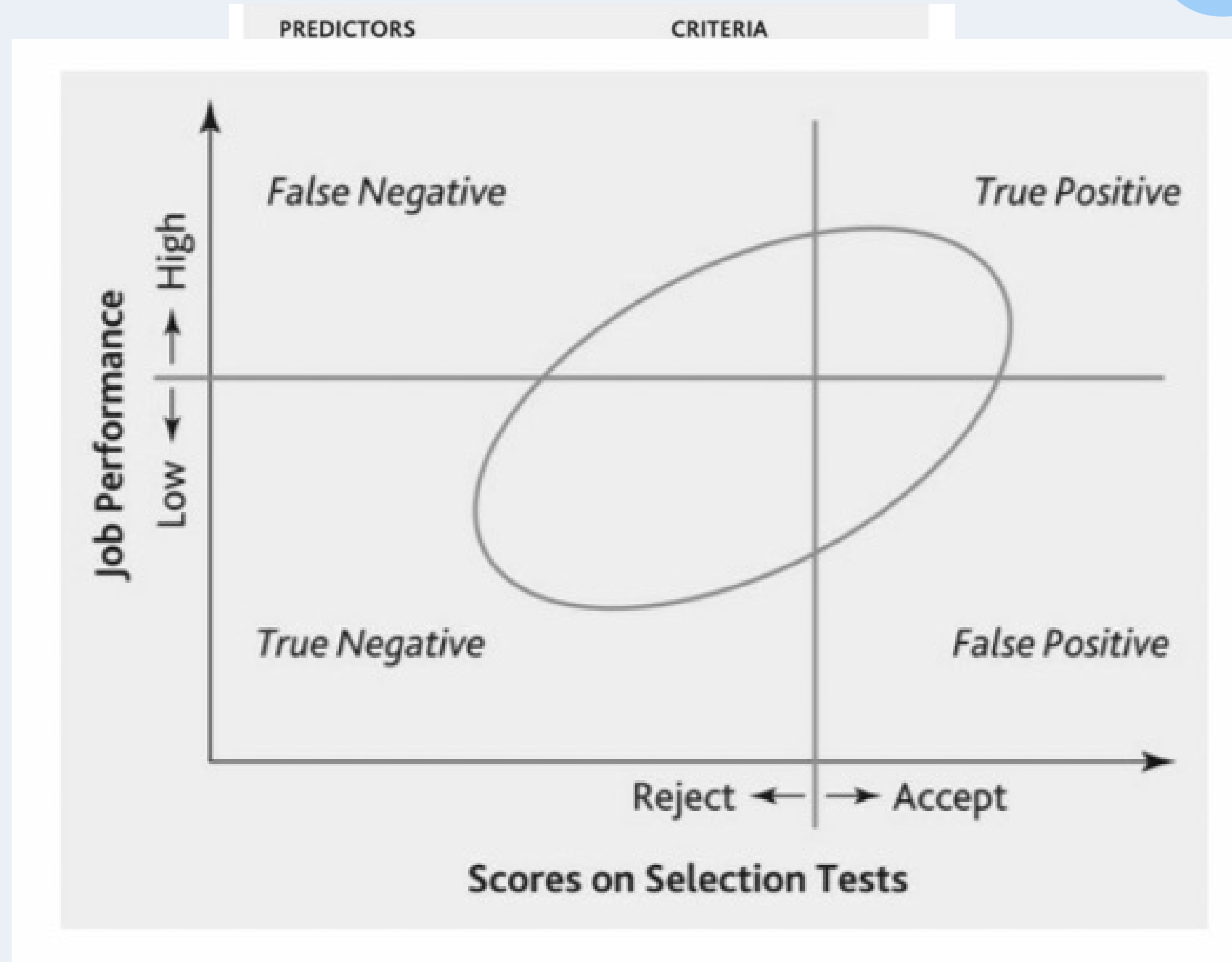
Ini terdiri dari dua kategori variabel kriteria dan prediktor. Kriteria (atau bentuk tunggalnya, kriteria) adalah ukuran Keberhasilan.



MODEL PEMILIHAN PEGAWAI



KEAKURATAN PREDIKSI DALAM SCREENING KARYAWAN.





PENGAMBILAN KEPUTUSAN SELEKSI KARYAWAN

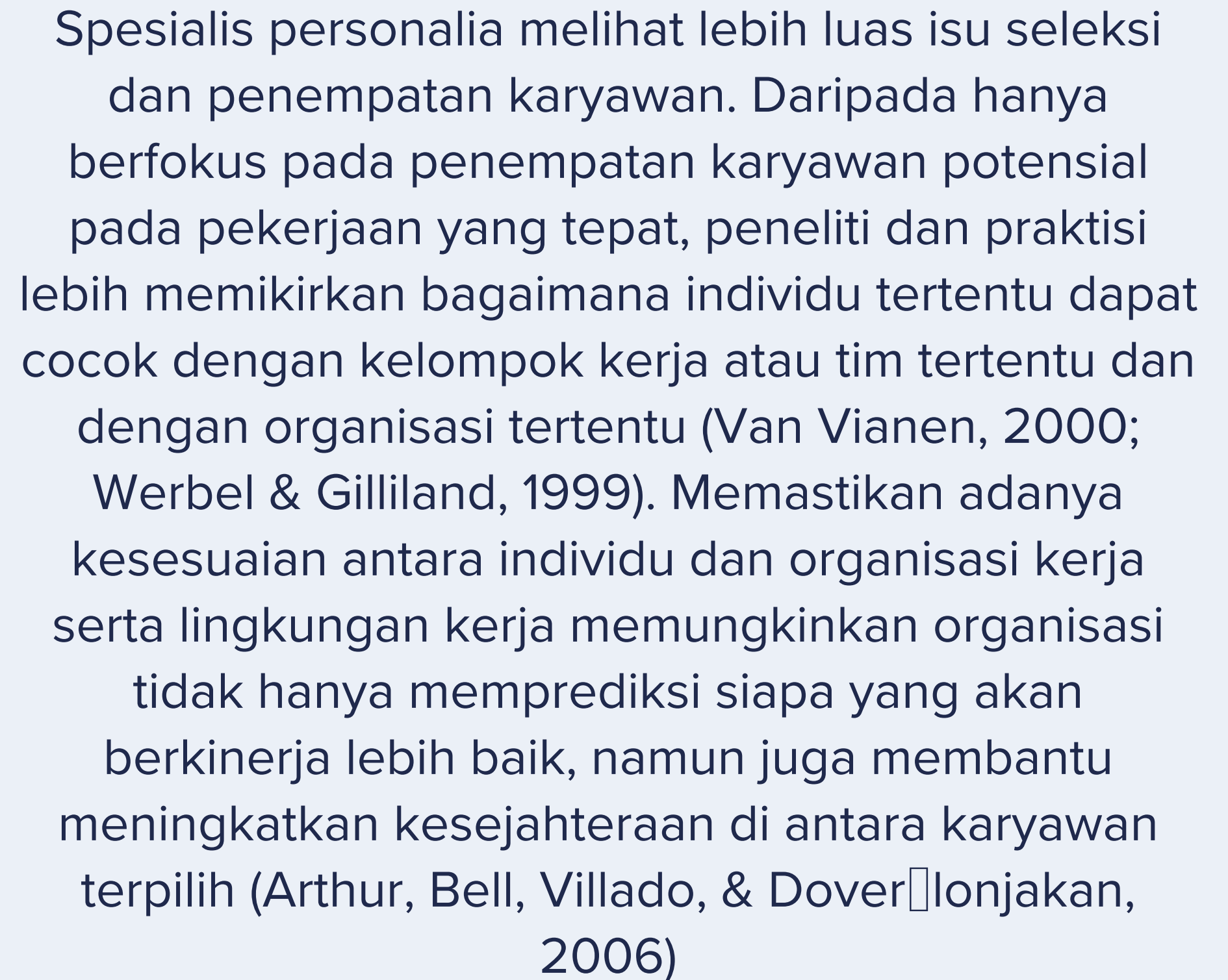
Setelah pemberi kerja mengumpulkan informasi tentang pelamar kerja, mereka dapat menggabungkan informasi tersebut dalam berbagai cara untuk membuat keputusan seleksi. Tujuan utama dalam proses ini adalah untuk memaksimalkan kemungkinan pengambilan keputusan yang akurat dalam memilih pelamar kerja dan untuk memastikan bahwa keputusan dibuat dengan cara yang bebas dari diskriminasi yang sengaja dan tidak disengaja terhadap para pelamar tersebut.



PENEMPATAN KARYAWAN

Merupakan proses memutuskan pekerjaan mana yang harus ditugaskan kepada pekerja yang direkrut. Penempatan karyawan biasanya hanya terjadi ketika ada dua atau lebih lowongan yang dapat diisi oleh pekerja baru.





Spesialis personalia melihat lebih luas isu seleksi dan penempatan karyawan. Daripada hanya berfokus pada penempatan karyawan potensial pada pekerjaan yang tepat, peneliti dan praktisi lebih memikirkan bagaimana individu tertentu dapat cocok dengan kelompok kerja atau tim tertentu dan dengan organisasi tertentu (Van Vianen, 2000; Werbel & Gilliland, 1999). Memastikan adanya kesesuaian antara individu dan organisasi kerja serta lingkungan kerja memungkinkan organisasi tidak hanya memprediksi siapa yang akan berkinerja lebih baik, namun juga membantu meningkatkan kesejahteraan di antara karyawan terpilih (Arthur, Bell, Villado, & Dover-Ilonjakan, 2006)

KESEMPATAN KERJA YANG SAMA DALAM SELEKSI DAN PENEMPATAN KARYAWAN



Pada tahun 1964 Undang-Undang Hak Sipil disahkan. Salah satu bagian dari undang-undang federal ini, Judul VII, dimaksudkan untuk melindungi dari diskriminasi (yaitu, keuntungan atau kerugian yang tidak adil) dalam pekerjaan berdasarkan ras, latar belakang etnis, gender, atau preferensi agama.

Konsep penting terakhir dari Uniform Guidelines adalah tindakan afirmatif, pengembangan kebijakan organisasi secara sukarela yang berupaya memastikan bahwa pekerjaan tersedia bagi orang-orang yang memenuhi syarat tanpa memandang jenis kelamin, usia, atau latar belakang etnis. Secara umum, program tindakan afirmatif akan merekrut atau mempromosikan anggota kelompok yang dilindungi dibandingkan individu dari kelompok mayoritas jika keduanya dianggap mempunyai kualifikasi yang sama. Namun, jika anggota kelompok yang dilindungi kurang memenuhi syarat dibandingkan pelamar dari kelompok mayoritas biasanya laki-laki berkulit putih organisasi tidak berkewajiban untuk mempekerjakan pelamar yang kurang memenuhi syarat. Program tindakan afirmatif biasanya menangani seluruh fungsi personel, termasuk rekrutmen, penyaringan, seleksi, penempatan kerja, dan promosi.

TERIMA KASIH

