

MAKALAH
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Rekrutmen Sumber Daya Manusia



Kelompok 2 :

Ekki Wibisono Darmawan	135030807111008
Rizka Ramayanti Sofrida	145030801111010

PROGAM STUDI BISNIS PARIWISATA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG
2016

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Pertama-tama penulis panjatkan puji syukur kepada kehadiran Allah SWT, karena dengan rahmat dan karuniaNya penulis dapat menyelesaikan makalah ini.

Tema makalah penulis kali ini adalah Rekrutmen Sumber Daya Manusia. Penulis menyadari bahwa makalah ini kurang sempurna. Penulis berharap kritik dan saran yang membangun demi perbaikan makalah ini. Semoga setelah membaca makalah ini dapat dipahami maksud dan tujuannya.

Wassalam

Malang, 25 Februari 2016

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	2
DAFTAR ISI	3
BAB I PENDAHULUAN.....	4
1.1 Latar Belakang	4
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penulisan	5
BAB II ISI.....	6
2.1 Pengertian Rekrutmen.....	6
2.2 Sumber dan Metode Rekrutmen Pegawai	7
2.3 Karakter dan Perilaku Recruiter	10
2.4 Permasalahan dalam Rekrutmen.....	11
BAB III PENUTUP	15
3.1 Kesimpulan.....	15
DAFTAR PUSTAKA	16

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat.

Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional adalah terletak pada proses rekrutmen, seleksi, *training and development* calon tenaga kerja. Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidaklah gampang. Merupakan sebuah kewajiban dalam sebuah organisasi dan perusahaan-perusahaan harus melakukan penyaringan untuk anggota atau para pekerja yang baru. Untuk itulah rekrutmen tenaga kerja dibutuhkan untuk menyaring para pelamar yang ingin melamar. Dalam organisasi, rekrutmen ini menjadi salah satu proses yang penting dalam menentukan baik tidaknya pelamar yang akan melamar pada organisasi tersebut.

Apapun alasannya, jika terjadi lowongan pekerjaan dalam suatu organisasi maka lowongan tersebut haruslah diisi. Salah satu cara untuk mengisi lowongan tersebut adalah dengan melakukan proses rekrutmen. Dalam makalah ini akan dibahas beberapa hal mengenai rekrutmen, mulai dari pengertian sampai dengan kendala-kendala dalam rekrutmen.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut.

1. Apa yang dimaksud rekrutmen?
2. Berasal dari mana saja sumber rekrutmen SDM?
3. Bagaimana metode rekrutmen?
4. Bagaimana pengaruh recruiter terhadap rekrutmen?

5. Apa saja kendala dalam melakukan rekrutmen?

1.3 Tujuan Penulisan

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penulisan adalah sebagai berikut.

- Untuk mengetahui pengertian rekrutmen.
- Untuk mengetahui sumber-sumber rekrutmen SDM.
- Untuk mengetahui bagaimana metode rekrutmen.
- Untuk mengetahui pengaruh recruiter terhadap rekrutmen.
- Untuk mengetahui kendala-kendala dalam melakukan rekrutmen.

BAB II

ISI

2.1 Pengertian Rekrutmen

Menurut Faustino Cardoso Gomes (1995:105) rekrutmen (Recruitment) merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah. Pelamar-pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai seperti apakah rasanya bekerja di dalam organisasi bersangkutan. Organisasi-organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang seperti apakah pelamar-pelamar tersebut jika kelak mereka diangkat sebagai pegawai.

Kemudian Schermerhorn (1997) mendefinisikan bahwa rekrutmen adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Perekrutan yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan.

Dari beberapa definisi yang telah dipaparkan di atas, bisa kita lihat bentuk sederhananya pada definisi rekrutmen berikut ini.

Menurut Noe et.al (2000) **rekrutmen** didefinisikan sebagai pelaksanaan atau aktifitas organisasi awal dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan mencari tenaga kerja yang potensial.

Kemudian Noe et.al (2008) mengemukakan bahwa perusahaan harus membuat keputusan pada 3 aspek berikut saat melakukan rekrutmen.

1. Kebijakan Personalia (Personnel Policies)
2. Sumber Rekrutmen (Recruitment Sources)
3. Karakter dan Perilaku Recruiter (Characteristics and Behaviors of The Recruiter)

2.2 Sumber dan Metode Rekrutmen Pegawai

Calon tenaga kerja yang akan direkrut dapat diambil dari internal organisasi maupun eksternal organisasi. Perekrutan tenaga kerja dari dalam biasanya dilakukan oleh

organisasi/perusahaan yang telah lama berjalan dan memiliki sistem karier yang baik. Perekrutan tenaga kerja dari dalam memiliki keuntungan, diantaranya adalah tidak mahal, promosi dari dalam dapat memelihara loyalitas dan dedikasi pegawai, dan tidak diperlukan masa adaptasi yang terlalu lama, karena sudah terbiasa dengan suasana yang ada. Namun demikian perekrutan dari dalam juga berarti terjadinya pembatasan terhadap bakat yang sebenarnya tersedia bagi organisasi dan mengurangi peluang masuknya pemikiran baru.

1. Sumber Internal dan Metode Rekrutmen dengan Sumber Internal

Sumber-sumber internal meliputi karyawan yang ada sekarang yang dapat dicalonkan untuk dipromosikan, dipindahtugaskan atau diretasi tugasnya, serta mantan karyawan yang bisa dikaryakan dipanggil kembali. (Schuer & Jakson,1996:232)

Beberapa alternatif perekrutan dengan sumber internal organisasi melalui:

a. Promosi

Perekrutan internal yang paling banyak dilakukan adalah promosi untuk mengisi kekosongan pada jabatan yang lebih tinggi yang diambil dari pekerja yang jabatannya lebih rendah.

b. Transfer/Rotasi

Di samping itu terdapat pula kegiatannya dalam bentuk memindahkan pekerja dari satu jabatan ke jabatan lain yang sama jenjangnya. Dengan kata lain promosi bersifat vertikal, sedang pemindahan berifat horizontal (rotasi).

c. Pengkaryaan Kembali

Berlaku untuk karyawan yang diberhentikan sementara dan dipanggil kembali ketika ada jabatan yang kosong.

d. Kelompok Pekerja Sementara / Kontrak Kerja

Kelompok pekerja sementara (temporer) adalah sejumlah tenaga kerja yang dipekerjakan dan diupah menurut keperluan, dengan memperhitungkan jumlah jam atau hari kerja. Namun mereka dapat menjadi pekerja tetap, jika sesuai dengan persyaratan.

Beberapa metode perekrutan dengan sumber internal antara lain dengan :

1) Rencana Suksesi/ Succesion Planning

Perekrutan ini merupakan kegiatan yang difokuskan pada usaha mempersiapkan pekerja untuk mengisi posisi-posisi eksekutif.

2) Penawaran Terbuka untuk suatu Jabatan (*Job Posting*)

Perekrutan terbuka ini merupakan sistem mencari pekerja yang berkemampuan tinggi untuk mengisi jabatan yang kosong, dengan memberikan kesempatan pada semua pekerja yang berminat. Untuk itu setiap ada jabatan kosong diumumkan melalui media intern, bulletin perusahaan, papan bulletin/pengumuman, sarana telepon atau sistem komputer.

3) Perbantuan Pekerja (Magang)

Perekrutan Internal dapat dilakukan melalui perbantuan pekerja untuk suatu jabatan dari unit kerja lain (pekerja yang ada). Kemudian setelah selang beberapa waktu lamanya apabila pekerja yang diperbantukan merupakan calon yang cocok/tepat dan sukses, maka dapat diangkat untuk mengisi jabatan kosong tersebut.

4) Penggunaan Daftar Keterampilan

Daftar Keterampilan berisi informasi tentang ketrampilan karyawan yang dimiliki perusahaan, biasanya tersimpan dalam dokumen data base bagian SDM perusahaan. Daftar ini memudahkan identifikasi para calon karyawan dengan bobot yang diperlukan untuk suatu jabatan.

2. Sumber Eksternal dan Metode Rekrutmen dengan Sumber Eksternal

Sumber rekrutmen eksternal meliputi individu-individu yang saat ini bukan merupakan anggota organisasi. Manfaat terbesar rekrutmen eksternal adalah bahwa jumlah pelamar yang lebih banyak dapat direkrut. Hal ini tentunya mengarah kepada kelompok pelamar yang lebih besar dan kompeten daripada yang normalnya dapat direkrut secara internal. Pelamar dari luar tentu membawa ide, teknik kerja, metode produksi, atau pelatihan yang baru ke dalam organisasi yang nantinya akan menghasilkan wawasan baru kedalam profitabilitas. Setiap organisasi atau perusahaan secara periodik memerlukan tenaga kerja dari pasar tenaga kerja diluar organisasi atau perusahaan. Beberapa sumber yang dapat digunakan dalam perekrutan eksternal seperti :

a. Lembaga pendidikan

Perekrutan calon tenaga kerja dilakukan biasanya bila organisasi/perusahaan memerlukan jenis pendidikan tertentu tanpa memperdulikan pengalaman kerja. Melalui cara perekrutan ini, diharapkan dapat dibentuk karyawan sesuai yang diinginkan organisasi/perusahaan.

b. Teman/anggota keluarga karyawan

Organisasi/perusahaan dapat meminta jasa karyawan lama untuk mencarikan calon tenaga kerja. Umumnya karyawan yang dimintai tolong akan menyambut gembira, meskipun untuk tugas tersebut mereka tidak mendapatkan imbalan dalam bentuk materi.

Lebih-lebih dalam kondisi sulitnya lapangan kerja seperti saat ini, karyawan akan gembira untuk menyodorkan informasi calon pegawai seperti saudara/teman/tetangga dan sebagainya.

c. Lamaran terdahulu yang telah masuk

Perekrutan juga dapat diambil dari lamaran terdahulu yang telah masuk. Melalui pembukaan arsip atau file lamaran yang belum diterima, diharapkan akan didapat calon pegawai yang memiliki persyaratan sebagaimana yang diharapkan.

d. Agen tenaga kerja

Cara ini boleh dibilang relatif sangat baru dan belum populer di Indonesia. Agen tenaga kerja adalah perusahaan swasta yang kegiatan utamanya adalah mencari dan menyalurkan tenaga kerja.

e. Karyawan perusahaan lain

Perekrutan calon karyawan dari satu perusahaan ke perusahaan lain dapat dilakukan secara legal maupun illegal. Yang dimaksud legal disini adalah perusahaan yang ingin merekrut harus mengeluarkan sejumlah biaya yang akan dibayarkan kepada perusahaan tempat calon pegawai tersebut bekerja. Perekrutan model ini lebih dikenal dengan sebutan transfer. Sedangkan perekrutan secara illegal lebih dikenal dengan pembajakan. Kelebihan dari perekrutan ini adalah : pengalaman terjamin; training/latihan diperlukan sekadarnya; kemungkinan mendapatkan ide-ide baru besar. Namun juga terdapat kelemahan dalam cara ini, yaitu : loyalitas kurangterjamin, dan calon mungkin memiliki kebiasaan yang kurang sesuai dengan iklim organisasi.

f. Asosiasi profesi

Perekrutan dilakukan melalui asosiasi suatu profesi sebagai mediator penyedia tenaga kerja profesional bagi perusahaan, seperti di Indonesia terdapat KADIN, IWAPI, HIPMI, IAI, dsb.

g. Outsourcing

Terkadang perusahaan juga perlu melakukan efisiensi, beberapa pekerjaan yang dapat dilakukan tanpa harus mengangkat tenaga kerja tetap dapat menggunakan tenaga kerja kontrak (outsourcing).

Metode perekrutan karyawan dengan sumber dari luar perusahaan, dapat dilakukan :

1) Melalui iklan di media massa (radio, TV, koran, internet)

Melalui iklan atau advertensi diharapkan perusahaan dapat merekrut calon tenaga kerja dengan spesifikasi tertentu dan dengan pengalaman kerja tertentu. Perekrutan melalui iklan

ini biasanya disertai dengan suatu janji yang menarik, misalnya gaji yang besar, masa depan yang menarik dan sebagainya.

2) Akuisisi dan merger

Ketika suatu perusahaan melakukan akuisisi atas perusahaan lain, atau merger dengan perusahaan lain maka akan memperoleh sejumlah tenaga kerja.

3) Open house

Untuk menjaring lebih banyak tenaga potensial secara umum, perusahaan dapat melakukan open house di sejumlah kalangan yang diprediksikan dapat menarik calon tenaga kerja potensial, seperti di perguruan tinggi, even-even tertentu.

4) Menyewa konsultan perekrutan

Terkadang untuk mencari dan merekrut tenaga kerja profesional dibutuhkan konsultan yang mampu mencari tenaga tersebut, dengan demikian ada jaminan melalui konsultan perekrutan perusahaan tidak perlu membuang waktu untuk mencari tenaga kerja yang sesuai.

2.3 Karakter dan Perilaku Recruiter

Berdasarkan aspek-aspek yang telah dikemukakan Noe et.al (2008) pada subbab sebelumnya, aspek ketiga yang berpengaruh pada hasil rekrutmen adalah Recruiter, termasuk karakteristik dan cara ia berperilaku.

Recruiter mempengaruhi wujud dasar baik lowongan pekerjaan maupun pelamar yang dihasilkan. Berikut beberapa fakta terkait pengaruh Karakteristik dan Perilaku Recruiter terhadap kegiatan rekrutmen.

- Pelamar cenderung menganggapi lebih positif apabila recruiter adalah orang yang sedang menjabat suatu pekerjaan di perusahaan tersebut atau manajer perusahaan.
- Pada umumnya, pelamar menanggapi lebih positif terhadap recruiter yang mereka rasa ramah dan banyak memberikan penerangan.
- Untuk mempengaruhi apakah pelamar akan mengambil pekerjaan tersebut atau tidak, Recruiter nampaknya tidak sepenting kebijakan personalia perusahaan (Personnel Policies). Hal tersebut dikarenakan kebijakan personalia berpengaruh secara langsung terhadap job's features.

- Realistic Pratinjau Kerja (Realistic Job Previews) semestinya menyediakan informasi-informasi tidak hanya mengenai kualitas pekerjaan dari sisi positifnya, akan tetapi juga dari sisi negatifnya.

Kemudian Noe et.al (2008) melanjutkan bahwa ada beberapa cara untuk mempertinggi pengaruh recruiter terhadap kegiatan rekrutmen, antara lain sebagai berikut.

- Recruiter sebaiknya memberikan feedback tepat pada waktunya.
- Recruiter sebaiknya menghindari perilaku yang dapat menyakiti hati pelamar.
- Recruiter sebaiknya menghindari perilaku yang dapat memberikan kesan yang kurang baik terhadap perusahaan di mata pelamar.
- Perusahaan dapat melakukan rekrutmen menggunakan tim disamping individual recruiter.

Melalui cara-cara yang disebutkan di atas, recruiter dapat membuat perusahaan memiliki kesempatan yang cukup besar untuk berkompetisi dengan perusahaan lain mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas.

2.4 Permasalahan dalam Rekrutmen

Kendala-kendala yang biasa dihadapi dalam hal merekrut pegawai/karyawan yang akan ditempatkan dalam sebuah organisasi/perusahaan antara lain bersumber dari organisasi yang bersangkutan, kebiasaan pencari tenaga kerja, dan faktor eksternal dari lingkungan.

1. Faktor-Faktor Organisasi

Berikut ini akan dibahas beberapa kebijaksanaan yang mungkin menjadi kendala dalam proses rekrutmen :

a. Kebijakan promosi dari dalam

Jika dalam suatu organisasi dianut kebijaksanaan bahwa dalam hal terjadinya lowongan, lowongan itu diisi oleh pekerja yang sudah menjadi karyawan organisasi. Maka ada beberapa hal yang menjadi kelemahannya, yaitu: a). kesulitan untuk memperoleh tenaga baru dengan pandangan baru, pendekatan keahlian dan ketrampilan yang baru, b). para pekerja bisa cepat merasa puas diri karena mengetahui bahwa asal saja mereka bekerja sedemikian rupa sehingga prestasi kerjanya dipandang memenuhi syarat, c). terciptanya para pekerja yang berpandangan minimalis.

b. Kebijakan tentang imbalan.

Setiap organisasi tentunya mempunyai kebijakan tentang upah dan gaji yang diberikan kepada para karyawan sebagai imbalan atas waktu, tenaga, keahlian, dan ketrampilan serta jasa-jasa lainnya yang mereka berikan pada organisasi.

c. Kebijakan tentang status kepegawaian

Yang dimaksud dengan kebijakan tentang status kepegawaian ialah ketentuan tentang apakah para pegawai harus bekerja penuh bagi organisasi ataukah dimungkinkan bekerja separuh waktu. Jika status kepegawaian adalah pegawai purna waktu, berarti organisasi tidak akan merekrut pegawai separuh waktu dan juga tidak akan membenarkan karyawan bekerja ditempat lain, meskipun pada waktu senggangnya. Mudah membayangkan bahwa kebijakan seperti ini membatasi ruang gerak pencari kerja karena dengan kebijakan seperti itu pelamar yang mereka cari hanyalah para calon yang bersedia secara purna waktu bagi organisasi yang hendak mempekerjakannya.

d. Rencana sumber daya manusia

Suatu rencana sumber daya manusia biasanya memberi petunjuk tentang lowongan yang bagaimana sifatnya yang diisi melalui promosi dari dalam dan lowongan yang bagaimana akan diisi melalui rekrutmen tenaga kerja dari luar. Rencana demikian pun sudah tentu membatasi langkah dan tindakan yang mungkin ditempuh oleh para pencari tenaga kerja karena bagaimana pun juga apa yang telah ditetapkan dalam rencana harus dipatuhinya.

2. Kebiasaan Pencari Tenaga Kerja

Pada satuan kerja yang mengelola sumber daya manusia biasanya terdapat sekelompok pegawai yang tugas utamanya adalah melakukan rekrutmen. Mereka adalah tenaga spesialis yang memahami berbagai segi proses rekrutmen. Sebagai tenaga spesialis atau para pencari kerja mereka diharapkan untuk mampu bertindak dan berfikir rasional. Kebiasaan para pencari kerja ini ada segi positif dan negatifnya.

- Segi positifnya antara lain dimana proses rekrutmen dapat berlangsung dengan relatif cepat karena berkat pengetahuan dan pengalamannya, para pencari tenaga kerja itu telah mempunyai rencana sumber daya manusia dalam organisasi, mengetahui kemampuan para manajer yang kelak akan membawahi tenaga kerja baru, memiliki informasi tentang analisis pekerjaan yang terdapat dalam organisasi, mengetahui dengan baik sumber-sumber pencari pekerjaan, dan mereka juga telah menguasai metode rekrutmen yang paling tepat digunakan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang akan dilakukan.
- Segi negatif dari kebiasaan para pencari tenaga kerja yang tentunya juga merupakan kendala dalam proses rekrutmen, ialah kecenderungan berbuat kesalahan yang sama terutama

apabila kesalahan yang pernah dibuat tidak mempunyai dampak negatif yang kuat bagi organisasi, karena tenaga kerja yang direkrut mampu bekerja sesuai dengan tuntutan tugasnya. Segi negatif lain adalah sikap memandang enteng pada tugasnya sehingga usaha rekrutmen dihentikan apabila telah ada lamaran yang masuk dan tidak lagi berusaha mencari alternatif lamaran sehingga yang benar-benar terbaiklah yang direkrut.

3. Faktor-Faktor Eksternal

Dalam mengelola organisasi, faktor eksternal atau lingkungan harus terus mendapat perhatian. Hal itu pun berlaku juga dalam hal merekrut tenaga kerja baru. Beberapa contoh dari faktor eksternal yang perlu diperhatikan dalam proses rekrutmen adalah sebagai berikut:

- a. Tingkat pengangguran. Dalam hal tingkat pengangguran tinggi, para pencari tenaga kerja dapat bertindak lebih selektif karena banyaknya pencari pekerjaan yang melamar. Sebaliknya dalam situasi tingkat pengangguran rendah, pencari kerja tidak terlaru sukar dalam memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan, pelatihan dan pengalamannya.
- b. Kedudukan organisasi pencari tenaga kerja. Dalam posisi organisasi dibandingkan dengan organisasi lain yang bergerak dalam kegiatan sejenis digolongkan pada tiga keadaan, yaitu: lebih kuat, relatif sama atau lebih lemah.
- c. Langka tidaknya keahlian atau keterampilan tertentu. Dalam kehidupan organisasional yang semakin kompleks, semakin beraneka ragam keahlian dan keterampilan yang diperlukan. Di pasaran kerja, tersedia tidaknya orang yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tertentu itu bukanlah hal yang konstan. Artinya, mungkin saja terjadi bahwa pada suatu saat akan terjadi kelangkaan orang yang memiliki keahlian dan keterampilan tertentu.
- d. Proyeksi angkatan kerja pada umumnya. Hal ini berkaitan erat dengan berbagai faktor demografi, seperti laju pertumbuhan penduduk, komposisi penduduk dilihat dari jenis kelamin, apakah lebih banyak pria dibandingkan wanita atau sebaliknya, jumlah dan jenis luaran lembaga-lembaga pendidikan, prosentase penduduk yang termasuk kategori angkatan kerja dan lain sebagainya. Dari proyeksi tersebut para pencari tenaga kerja akan dapat memperkirakan apakah jumlah pelamar akan banyak atau tidak dan dengan kualifikasi yang bagaimana akan dilakukan perekrutan.
- e. Peraturan perundangan-undangan di bidang ketenagakerjaan. Peraturan merupakan faktor eksternal yang harus diperhitungkan dan ditaati. Misalnya, ketentuan mengenai upah minimum, upah lembur, ketentuan mempekerjakan wanita dalam prosentase tertentu, larangan mempekerjakan wanita di malam hari, hak cuti pegawai, dan lain sebagainya.

- f. Praktek rekrutmen oleh organisasi-organisasi lain. Teori manajemen sumber daya manusia menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang diselenggarakan berdasarkan norma-norma etika yang berlaku di masyarakat.
- g. Tuntunan tugas yang kelak akan dikerjakan oleh para pekerja baru. Misalnya, tidak akan ada yang menyangga bahwa mencari tenaga kerja yang sudah berpengalaman biasanya lebih sukar dibandingkan dengan usaha mencari tenaga kerja yang baru saja menyelesaikan pendidikan formalnya.

BAB III

PENUTUP

3.1 Kesimpulan

Pada taraf kehidupan global yang penuh dengan kompetisi dalam segala bidang saat ini, manajemen sumber daya manusia merupakan langkah strategis guna memenangkan persaingan antar negara dan antar organisasi. Dengan demikian, peranan pekerja dalam suatu organisasi sangatlah vital, karena mampu menentukan hidup matinya organisasi yang bersangkutan.

Untuk mendapatkan sumber daya yang berkualitas prima, maka proses pembinaannya tidak bisa hanya sebatas selama masa kerja, melainkan harus dimulai sejak proses rekrutmen. Rekrutmen yang tepat akan memudahkan proses penempatan yang tepat, dan pada akhirnya akan melancarkan proses pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, masalah-masalah dan kendala-kendala yang dihadapi pada tingkat rekrutmen harus diantisipasi dan dipecahkan secara memuaskan dengan tetap berorientasi kepada tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Fitrianto, Ridwan Juli. 2010. *Rekrutmen* (online). Diakses pada tanggal 22 Februari 2016.
(<http://ridwanjuli.blogspot.co.id/2010/11/rekrutmen.html>)
- Gomes, Faustino Cardoso. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Noe, R.A. et.al. 2000. *Human Resource Management*. USA: Mc.Graw Hill
- Noe, R.A. et.al. 2008. *Fundamentals of Human Resource Management, 3rd edition*. New York:
Mc.Graw Hill
- Schermerhorn, Jhon R. 1997. *Manajemen*, Buku 1. Yogyakarta : Penerbit ANDI.
- Schuler, Randal S. dan Jackson, Susan E, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke 21*, Jilid 2, Edisi Keenam, Penerbit Erlangga, Jakarta.