**PERTEMUAN 5 : Penyusunan Personalia**

1. Recruitment, seleksi, pelatihan dan penempatan personalia

Rekrutmen adalah proses menemukan dan menarik orang untuk menduduki posisi tertentu dalam suatu organisasi. Tujuan kegiatan ini adalah menemukan sejumlah pelamar kerja yang sesuai dengan posisi yang ditawarkan oleh organisasi. Dalam banyak hal, beberapa pelamar yang diperoleh untuk setiap posisi lebih disukai karena semakin banyak pelamar yang datang, semakin tinggi rasio pemilihan, akan semakin selektif perusahaan itu.

Pada tahap ini diusahakan agar jumlah calon tenaga kerja cukup banyak yang terkumpul, sehingga dapat dilakukan seleksi yang baik. Makin banyak calon tenaga kerjanya, makin besar kemungkinan mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi persyaratan perusahaan.

Dewasa ini cukup banyak perusahaan di Indonesia yang menggunakan jasa para psikolog untuk melaksanakan pemeriksaan psikologis yang secara populer dikenal sebagai psikotes terhadap para calon tenaga kerja yang melamar untuk peekraan-pekerjaan tertentu, baik pekerjaan manajerial maupun non-manajerial, dalam rangka seleksi tenaga kerja. Pada umumnya perusahaan-perusahaan ini mempunyai kepercayaan yang cukup besar terhadap hasil-hasil dari pemeriksaan psikologi tersebut. Kepercayaan ini didasarkan pada pengamatan mereka sehari-hari terhadap para tenaga kerja yang baru masuk ini. Tenaga kerja yang disarankan untuk diterima, ternyata pada umumnya memiliki prestasi yang memuaskan, sedangkan yang kurang disarankan untuk diterima ternyata pestasi kerjanya kurang sesuai dengan yang diharapkan. Disamping suara yang positif, terdengar pula suara yang sumbang. Pimpinan perusahaan menganggap bahwa seleksi dengan menggunakan tes-tes psikologis kurang tepat hasilnya. Pandangan dan pengalaman yang berbeda ini mungkin saja timbul, karena pimpinan yang percaya seleksi lewat penggunaan tes psikologis, tanpa disadari akan memperlakukan para calon yang disarankan dengan baik, sehingga mereka berkembang dengan baik. Sebaliknya, pimpinan perusahaan yang tidak terlalu percaya pada seleksi dengan tes psikologis, tanpa disadari pula akan mencari bukti bahwa ia benar dalam pendapatnya.

Pada saat seleksi, seseorang diterima karena diperkirakan dapat memperlihatkan tampilan kerja yang lebih baik daripada orang yang ditolak. Pada saat penempatan, seseorang diperkirakan dapat memperlihatkan tampilan kerja yang lebih baik untuk suatu jabatan daripada untuk jabatan yang lainnya.

Pada one-shot selection and placement program, para pelamar diseleksi untuk mengisi jabatan tertentu. Mereka tidak dipertimbangkan untuk jabatan lainnya di mana bakat mereka lebih dapat dimanfaatkan.

Proses penempatan yang optimal akan terjadi bila didukung oleh 2 faktor, yaitu jumlah posisi yang tersedia dan jumlah pelamar yang tersedia untuk mengisi posisi tersebut.

1. Penilaian performasi dan penebangan karier

Noe, et al, (2000) mendefinisikan pengertian kinerja yang lebih strategis, menurutnya penilaian kinerja hanya merupakan salah satu bagian dari proses manajemen kinerja secara luas. Manajemen kinerja adalah suatu proses di mana manajer yakin bahwa aktivitas dan output karyawan telah sesuai dengan sasaran organisasi.

Atas pengertian diatas, system manajemen kinerja mencakup tiga bagian, yaitu:

* Pendifinisian kinerja
* Proses pengukuran kinerja
* Pemberian umpan balik informasi kinerja

## Tujuan Penilaian Kinerja

Secara spesifik tujuan dari penilaian kinerja adalah :

- Sebagai dasar pengambilan keputusan,

- Sebagai dasar meramanlkan kinerja dengan cara mengkorelasikan hasil tes dengan hasil penilaian kinerja.

- Memberikan umpan balik kepada karyawan, sehingga penilaian kinerja dapat berfungsi sebagai wahana pengembangan diri dan pengembangan karier karyawan.

- Bila kebutuhan pengembangan pekerjaan dapat diidentifikasikan, maka penilaian kinerja dapat membantu menentukan tujuan program pelatihan.

- Jika kinerja karyawan dapat ditentukan secara tepat, maka penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis masalah organisasi.

1. Sistem kompensasi

Kompensasi adalah merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja, atau Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya

1. Promosi, mutasi, demosi

Promosi adalah penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam suatu organisasi ataupun instansi baik dalam pemerintahan maupun non pemerintah (swasta). Menurut Husein (2003) seseorang yang menerima promosi harus memiliki kualifikasi yang baik dibanding kandidat-kandidat yang lainnya. Terkadang jender pria wanita serta senioritas tua muda mempengaruhi keputusan tersebut. Hal inilah yang banyak diusahakan oleh kalangan pekerja agar bias menjadi lebih baik dari jabatan yang sebelumnya ia jabat. Dan juga demi peningkatan dalam status social. Promosi merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan.

Mutasi atau transfer menurut Wahyudi (1995 )adalah perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi perkerjaan sebelum mengalami pindah kerja. Kompensasi gaji, tugas dan tanggung jawab yang baru umumnya adalah sama seperti sedia kala. Mutasi atau rotasi kerja dilakukan untuk menghindari kejenuhan karyawan atau pegawai pada rutinitas pekerjaan yang terkadang membosankan serta memiliki fungsi tujuan lain supaya seseorang dapat menguasai dan mendalami pekerjaan lain di bidang yang berbeda pada suatu perusahaan. Transfer terkadang dapat dijadikan sebagai tahapan awal atau batu loncatan untuk mendapatkan promosi di waktu mendatang. Hakekatnya mutasi adalah bentuk perhatian pimpinan terhadap bawahan. Disamping perhatian internal, upaya peningkatan pelayanan kepada masyarakat adalah bagian terpenting dalam seluruh pergerakan yang terjadi dalam lingkup kerja pemerintahan.

Menurut Suratman (1998) demosi adalah penurunan jabatan dalam suatu instansi yang biasa dikarenakan oleh berbagai hal, contohnya adalah keteledoran dalam bekerja. Turun jabatan biasanya diberikan pada karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik atau buruk serta bisa juga diberikan ada karyawan yang bermasalah sebagai sanksi hukuman Demosi merupakan suatu hal yang sangat dihindari oleh setiap pekerja karena dapat menurunkan status, jabatan, dan gaji. Namun, demosi atau turun jabatan ini biasa dilakukan oleh beberapa instansi ataupun perusahaan demi peningkatan kualitas kerja, dan juga sebagai motivasi bagi karyawannya agar mau berusaha untuk memperoleh yang diinginkan. Mendapatkan promosi dan menghindari demosi.

1. Pemutusan hubungan kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah hal yang paling ditakuti oleh pekerja akan tetapi sangat lazim dan sering ditemui di Indonesia. Apa pun penyebab berakhirnya hubungan kerja antara perusahaan dan karyawannya disebut dengan PHK.

Dalam dunia kerja, kita lazim mendengar istilah Pemutusan Hubungan Kerja atau yang sering disingkat dengan kata PHK. PHK sering kali menimbulkan keresahan khususnya bagi para pekerja. Bagaimana tidak? Keputusan PHK ini akan berdampak buruk bagi kelangsungan hidup dan masa depan para pekerja yang mengalaminya.