

- a. Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sehingga sebelumnya perlu dilakukan:
 - 1) Analisis pekerjaan, yaitu pengumpulan, penilaian dan penyusunan informasi secara sistematis oleh *job analyst* mengenai tugas-tugas (*duties*), tanggung jawab (*responsibility*), kemampuan manusia (*human ability*) dan standar kinerja (*performance standart*) yang berkaitan dengan suatu pekerjaan dalam perusahaan.
 - 2) Deskripsi pekerjaan, merupakan produk utama dari analisis pekerjaan yang menyajikan ringkasan pekerjaan yang telah diidentifikasi secara tertulis.
 - 3) Spesifikasi pekerjaan, yaitu penjelasan tertulis mengenai pengetahuan, keterampilan, kemampuan, ciri dan karakteristik lain yang penting dimiliki oleh pemegang jabatan tertentu untuk mencapai efektivitas kinerja dari suatu pekerjaan.
- b. Jumlah karyawan yang dibutuhkan harus sesuai dengan jabatan yang tersedia, maka perlu dilakukan:
 - 1) Peramalan kebutuhan tenaga kerja
 - 2) Analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja (*work force analysis*)
- c. Analisis biaya manfaat yang cermat.
- d. Perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan.
- e. Fleksibilitas.

Tabel 1.2 Kelebihan dan Kelemahan Sumber Rekrutmen

Promosi dari Sumber Internal

Kelebihan	Kelemahan
<p>a. Memberikan motivasi yang lebih besar untuk kinerja yang lebih baik.</p> <p>b. Memberikan promosi yang lebih besar bagi karyawan yang ada sekarang.</p> <p>c. Meningkatkan moral kerja karyawan dan loyalitas.</p> <p>d. Memberikan kesempatan yang lebih baik untuk menilai kemampuan.</p> <p>e. Memungkinkan karyawan</p> <p>f. melaksanakan pekerjaan dengan waktu yang lebih baik dan lebih singkat.</p> <p>g. Tidak terlalu mahal.</p> <p>h. Sudah terbiasa dengan kondisi perusahaan.</p>	<p>a. Menciptakan pola pikir dan gagasan yang sempit.</p> <p>b. Menimbulkan perselisihan politis dan tekanan untuk bersaing</p> <p>c. Membutuhkan program pengembangan manajemen yang lebih baik.</p>

