

BAB VI FUNGSI STAFFING

PENGERTIAN

- Hellriegel & Slocum (1988)

The process by which companies plan for the future human resource needs, recruit and select candidates to meet these needs and then orient new employees to their jobs and to the organization :

“Proses dimana perusahaan merencanakan kebutuhan masa depan sumber daya manusia, merekrut dan menyeleksi kandidat untuk memenuhi kebutuhan dan kemudian mengarahkan employees baru untuk pekerjaan mereka untuk organisasi “

- Menurut Hasibuan (1995) Staffing adalah kegiatan untuk memperoleh pegawai yang efektif yang akan mengisi jabatan yang kosong di organisasi perusahaan

- **1. Perencanaan dan Peramalan Pegawai**
 - Perkiraan Jumlah Pegawai
 - Analisa Jabatan (Job Analysis) berisi :
 - Job Pekerjaan (Job description)
 - Syarat Pekerjaan (Job specification)

Job Analysis dapat dibagi menjadi 4 bagian:

1. Job Analysis for Personnel Specification
(Menentukan Syarat Fisik dan Mental)
2. Job Analysis for Training Purposes
(Menentukan Langkah2 dlm mengajarkan
suatu pekerjaan kpd pegawai baru
:pddkan/pelatihan)

3. Job Analysis for Setting Rate (Menentukan Nilai msng2 Jabatan utk menentukan tkt upah)
4. Job Analysis for Method Improvement (ditujukan utk mempermudah cara bekerja pd suatu jabatan tertentu, yakni menghilangkan segala gerakan yang tdk perlu)

- Uraian Jabatan berisi :
 - Identifikasi pekerjaan
 - Uraian Singkat Pekerjaan
 - Tugas-Tugas yang dilaksanakan
 - Pengawasan yang diberikan dan diterima
 - Hubungan dengan pekerjaan lain
 - Mesin, Alat dan Bahan
 - Kondisi Kerja

- Spesifikasi Pekerjaan berisi :
 - Umur, Jenis Kelamin, tingkat kecerdasan, sifat dan bakat, kondisi fisik.
 - Pendidikan, keterampilan dan pengetahuan
 - Mental ideologis dan sebagainya
- 2. Pengadaan Pegawai
 - Seleksi Pegawai (lihat bagan hal. 70)
- 3. Pengembangan Pegawai (Pendidikan dan Pelatihan)
 - Prinsip-prinsip Latihan
 - Metode Latihan (sistem magang, ceramah/kuliah, sistem peragaan , bimbingan, latihan praktek,diskusi, games, kombinasi)

- **- Pemberian Balas Jasa**
 - Faktor-faktor yang mempengaruhi besar upah
 - Konsep dasar balas jasa
 - Balas jasa lain-lain (tunjangan hari tua, tunjangan hari raya, balas jasa non financial
 - **Evaluasi Prestasi Kerja (Reward dan Funishment)**
 - **Pemberhentian Pegawai**
 - Sdh mnecapai usia pensiun
 - Sakit-sakitan
 - Meninggal dunia
 - Kondisi ekonomi yg tdk memungkinkan
 - Kesalahan/ Kecerobohan si karyawan yg tdk bisa ditolerir perusahaan