

## Return on Staffing Investment pada posisi asset management head dan marketing head: penelitian pada bagian collection dan marketing PT VMX

Yunita Astridiyaningwati, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=112706&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

Lingkungan perusahaan telah mengenal konsep Return on Investment (ROI) yang merupakan suatu cara untuk menghitung return yang diterima oleh suatu perusahaan atas suatu investasi. Perhitungan atas ROI digunakan untuk menilai keuntungan atau hasil yang diperoleh suatu organisasi atas aktivitas usahanya. Untuk dapat menghitung nilai ROI diperlukan data nilai pendapatan, nilai beban dan nilai investasi yang dapat diperoleh dari laporan keuangan tahunan perusahaan. Berdasarkan rumus penghitungan, ROI dapat dinilai bila terdapat unsur pendapatan, dan nilai investasi. Dengan demikian banyak hal yang dapat dihitung dengan menggunakan rumus ROI, salah satunya adalah aktivitas staffing dalam departemen SDM.

Staffing merupakan fungsi utama dari departemen SDM. Melalui staffing departemen SDM melakukan aktivitas acquiring, deploying, dan retaining/maintaining yang bertujuan untuk merekrut dan mempertahankan karyawan dalam suatu perusahaan. Dalam perusahaan manapun, sumber daya manusia menjadi perhatian utama, karena itu Staffing sebagai kegiatan yang memfasilitasi pengadaan dan pengelolaan SDM perlu diberi perhatian secara khusus.

Sebagai bagian yang mengelola sumber daya manusia, departemen SDM menginvestasikan sesuatu untuk pengelolaan SDM. Investasi tersebut diberikan untuk menjalankan aktivitas acquiring; deploying dan retaining/maintaining. Mengingat kegiatan staffing merupakan suatu investasi, maka perlu dilakukan perhitungan untuk melihat return atas kegiatan tersebut. Penilaian atas kegiatan staffing dilakukan dengan rumus Return on Staffing Investment (ROSD yang dikembangkan dari rumus dasar Return on Investment (ROI yang dikemukakan oleh Feibel (2003).

Perhitungan ROSI dihasilkan dengan membandingkan keuntungan yang diterima perusahaan dengan investasi yang dikeluarkan untuk kegiatan staffing, misalnya biaya rekrutmen dan seleksi; biaya penempatan; biaya perjalanan dinas; biaya pelatihan; biaya imbal jasa, dan biaya lain yang terkait dengan staffing. Melalui perhitungan ROSI ini dapat dinilai efektivitas kinerja departemen SDM sebagai pengelola sumber daya manusia. Selain menilai return atas kegiatan staffing seluruh perusahaan, rumus ROSI dapat digunakan secara khusus untuk menilai efektivitas staffing dalam bagian-bagian tertentu dalam perusahaan yang dinilai sebagai profit center bagi perusahaan.

Selama ini pengukuran atas kegiatan staffing dilakukan dengan mengukur masing-masing kegiatan secara terpisah, misalnya mengukur efektivitas kegiatan pelatihan dengan menggunakan Return on Training Investment (ROTD; mengukur efektivitas kegiatan rekrutmen dan seleksi melalui perhitungan waktu pemenuhan posisi yang kosong. Melalui penelitian ROSI ini diharapkan dapat diberikan suatu cara untuk menilai kegiatan dalam departemen SDM sebagai suatu kesatuan.

Efektivitas kegiatan departemen SDM, yang dinilai melalui perhitungan ROSI, dapat digunakan untuk mengevaluasi program-program yang dilaksanakan departemen SDM. Melalui hasil evaluasi, departemen SDM dapat menentukan perbaikan dan pengembangan yang diperlukan atas program-program yang dijalankan. Dalam lingkup yang lebih besar, hasil ROSI dapat membantu pihak manajemen untuk menentukan strategi bisnis perusahaan. Sebagai tindak lanjut hasil penelitian ROSI dalam Karya Akhir ini, kedepannya dapat dikembangkan untuk menghitung Human Capital dalam suatu perusahaan.

<hr>

In macro economic, Return on Investment (ROI) is a well known concept, used to calculate return from an investment made by an organization. ROI used to evaluate profit or gain received by an organization from its operational activity. Revenue, cost and investment data from financial statement are used to calculate ROI. From the formula, we can conclude that ROI calculation can be done if we know the revenue and investment made. One thing we can count using ROI formula is staffing activity in human resource department.

Staffing is the main function of human resource department. In staffing there are acquiring, deploying and retaining/maintaining activities, which are activities to get and maintain employee in a company. In all organization, work force become the primary focus of the management, that is why staffing as an activity that facilitate supply and organize Work force, need special consideration.

As a department that organize the work force, HR department need some investment to do their role in an organization. The investment used to do the acquiring, deploying and retaining/maintaining activities. Since staffing activity is an investment, it's required to evaluate the result of the investment. Return on Staffing Investment (ROSI) formula, which is adopted from Return on Investment (ROI) formula from Feibel (2003) used to evaluate the staffing activity.

ROSI evaluation came from comparing gain received by company and investment made for staffing activities, such as recruitment and selection cost, deployment cost, traveling cost, training and development cost, compensation and benefit cost, and other cost spent for staffing activity. From the ROSI evaluation, we know the effectiveness of HR department performance in organizing work force. Beside evaluate return from staffing activity, ROSI formula can be used to evaluate staffing effectiveness in certain department in the company that considered as a profit center.

This far, the evaluation of staffing activity done separately for every activity in HR department, such as evaluate the effectiveness of a training program using Return on Training Investment (ROTI), evaluate the recruitment and selection activity by calculate the time spent to fill empty position. ROSI research can be used as a way to evaluate all activities in HR department as one activity.

The effectiveness evaluation of human resource department activity through ROSI, can be used to evaluate other programs in HR department. From the evaluation, HR department can decide improvement and development needed in every program. In bigger scope, ROSI can help management in making business strategic decision. From the ROSI evaluation, the result can be used for further research in counting the

Human Capital Value in a company.