



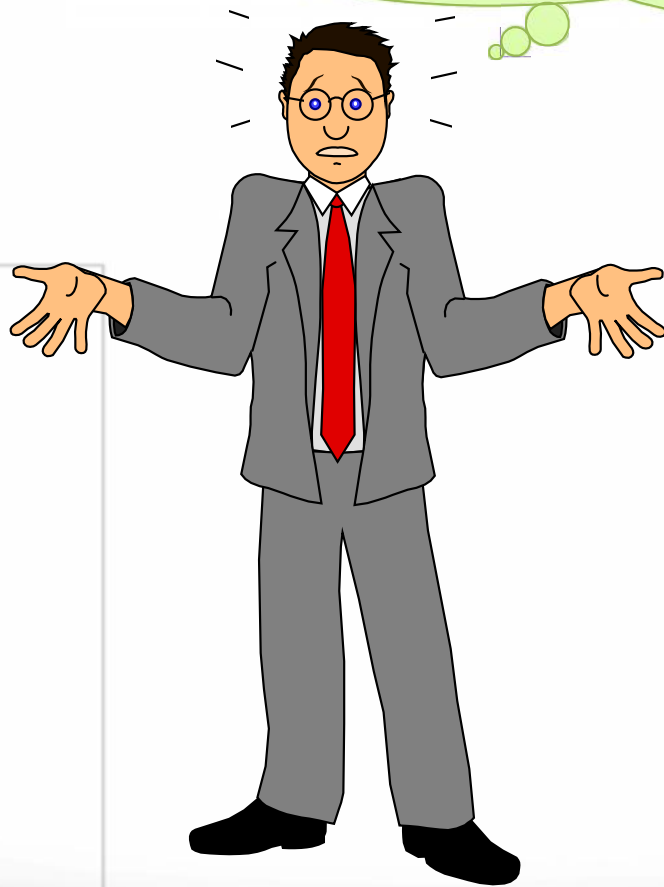
[www.esaunggul.ac.id](http://www.esaunggul.ac.id)

**KONSEP REKRUTMEN DAN SELEKSI  
MANAJEMEN SDM PELAYANAN KESEHATAN  
PERTEMUAN 5  
DEASY FEBRIYANTY, SKM., MKM  
PRODI KESMAS & FIKES**

# TUJUAN/CAPAIAN PEMBELAJARAN

Mahasiswa mampu menguraikan konsep rekrutmen dan seleksi SDM Pelayanan Kesehatan dengan benar

**Rekrutmen ???**



# Definisi Rekrutmen

Proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu u/ bekerja dlm suatu perusahaan (Rivai dan Jauvani, 2009)

Proses mengumpulkan sejumlah pelamar yg berkualifikasi bagus u/ pekerjaan di dalam organisasi. (Mathis dan Jackson, 2001)

Kegiatan u/ mendptkn sejumlah tenaga kerja dari berbagai sumber, sesuai dg kualifikasi yg dibutuhkan, shg mereka mampu menjalankan misi organisasi u/ merealisasikan visi dan tujuannya.

# Rekrutimen

Mencari

Menemukan

Menarik

Dipekerjakan



# Tujuan Rekrutmen

Menerima pelamar sebanyak2nya sesuai dg kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, shg memungkinkan akan terjaring calon karyawan dg kualitas tertinggi dari yang terbaik.(Rivai dan Ella, 2009).

# Prinsip2 Rekrutmen



Mutu karyawan yg akan direkrut hrs sesuai dg kebutuhan yg diperlukan u/ mendapatkan mutu yg sesuai.

Jumlah karyawan yg diperlukan harus sesuai dg pekerjaan yg tersedia.

Biaya yg diperlukan di minimalkan.

# Prinsip2 Rekrutmen

Perencanaan dan keputusan2 strategis tentang rekrutmen.

*Fleksibility*

Pertimbangan-pertimbangan hukum.



# Tantangan dalam Rekrutmen



Faktor-faktor organisasional

Kebiasaan pencari tenaga kerja

Kondisi eksternal (lingkungan)

# Sumber Rekrutmen

(Schuler & Jackson 2006)

## Internal

- Promosi
- Transfer
- Penarikan Kembali  
(*Rehire*)

## Eksternal

- Sekolah Menengah Umum dan Sekolah Kejuruan
- Akademi dan Universitas
- Pesaing dalam Pasar Tenaga Kerja
- Mantan Karyawan
- Pengangguran
- Wirausahawan

# Faktor Yang Mempengaruhi Rekrutmen

BALAS JASA  
YANG  
DIBERIKAN

STATUS  
KARYAWAN  
TETAP/HONOR

KESEMPATAN  
PROMOSI

PERSYARATAN  
PEKERJAAN

METODE  
PENARIKAN

SOLIDITAS  
PERUSAHAAN

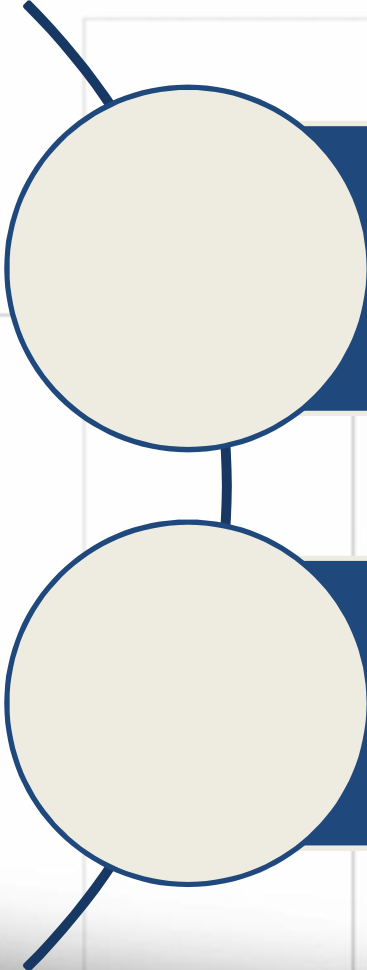
PERATURAN  
PERBURUHAN

PENAWARAN  
TENAGA KERJA

# Seleksi



# Seleksi



Pemilihan seseorang tertentu dari sekelompok karyawan2 potensial u/ melaksanakan suatu jabatan tertentu.

Serangkaian langkah kegiatan yg digunakan u/ memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak

# Seleksi

Merupakan proses SDM yang dimulai dari penyaringan awal dan diakhiri dengan keputusan tentang orang yang akan diterima u/ suatu pekerjaan tertentu

Telah terkumpul sejumlah pelamar yg memenuhi syarat u/ kemudian dipilih mana yg dpt ditetapkan sbg karyawan dlm suatu perusahaan

# Tujuan Seleksi

Untuk memperoleh SDM yang .....

qualified dan  
potensial

jujur dan  
berdisiplin

cakap dengan  
penempatan  
yang tepat

bersemangat  
dalam bekerja

memenuhi syarat  
undang-undang  
ketenagakerjaan

dapat  
bekerjasama  
secara vertikal &  
horizontal

dinamis dan  
kreatif

inovatif dan  
bertanggungjawab  
sepenuhnya

loyal dan  
berdedikasi tinggi

mudah  
dikembangkan  
pada masa depan

Mengurangi  
tingkat absensi &  
turn-over  
karyawan.

# Metode Seleksi

## Metode Ilmiah

Didasarkan pd spesifikasi jabatan

kebutuhan nyata jabatan/pekerjaan

berpedoman pada kriteria dan standar-standar tertentu

## Metode Non-Ilmiah

Tidak didasarkan pada kriteria, standar atau spesifikasi kebutuhan nyata jabatan

hanya berdasarkan perkiraan dan pengalaman saja



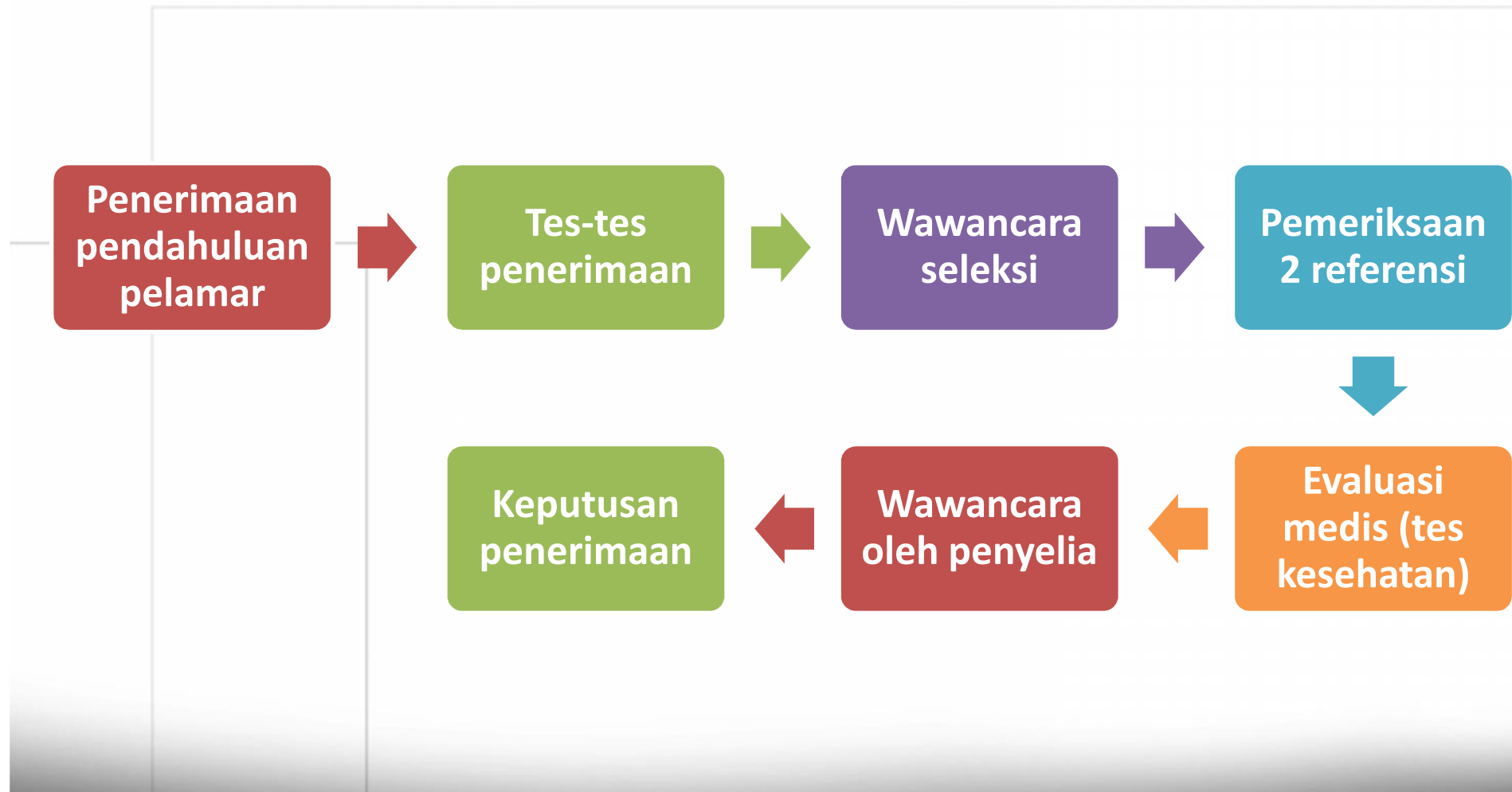
## Mengapa seleksi harus dilakukan dg cermat?

Kinerja manajer SDM tergantung pada kinerja para bawahan.

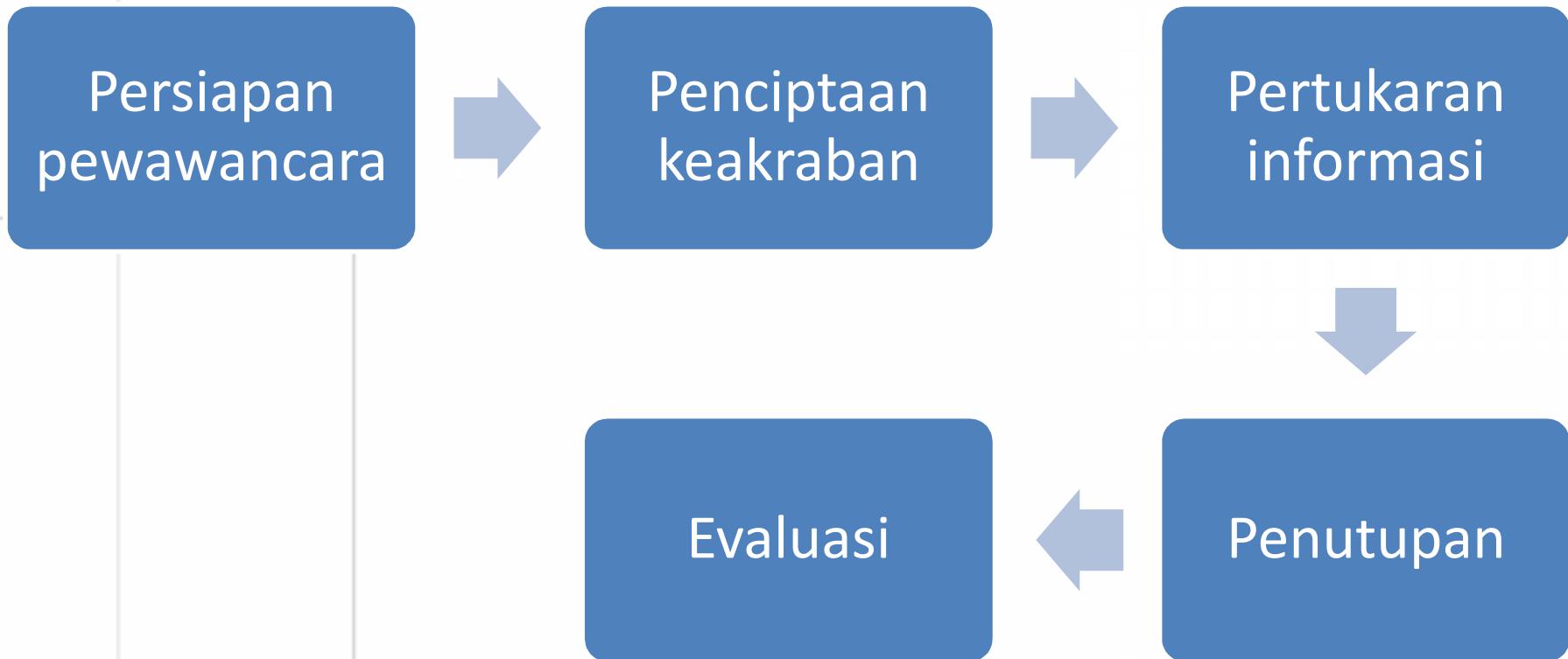
Biaya rekrutmen atau memperkerjakan tinggi.

Implikasi dari memperkerjakan karyawan secara tidak kompeten adalah mahal dan bisa berakibat tuntutan terhadap kelalaian dlm memperkerjakan.

# Langkah2 Proses Seleksi



# Proses Wawancara



# Kesalahan Peserta Wawancara

**Tidak serius**

**Berbicara  
terlalu banyak**

**Membual**

**Tidak  
mendengarkan**

**Tidak  
mempersiapkan  
diri**



thank you!