

RECRUITMENT / PENARIKAN

DEFINISI

RECRUITMENT IS THE PROCESS OF FINDING AND ATTRACTING CAPABLE APPLICANTS FOR EMPLOYMENT (WERTHER & DAVIS, 1996)

REKRUTMEN ADALAH USAHA Mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan (HASIBUAN, 2000)

PENDEKATAN

- 1. PROSPECTING THEORY OF RECRUITMENT**
- 2. MATING THEORY OF RECRUITMENT**

KO

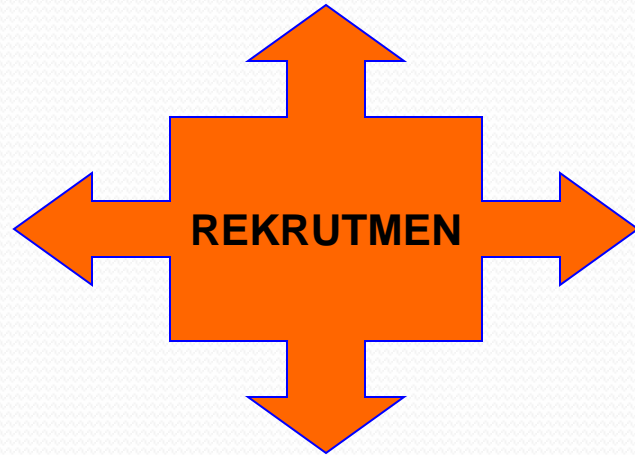
- SUMBER :**
1. INTERNAL
 2. EKSTERNAL

- DASAR :**
1. JOB SPEC
 2. PP

REKRUTMEN

- METODE :**
1. TERTUTUP
 2. TERBUKA

- KENDALA :**
1. INTERNAL
 2. EKSTERNAL



SUMBER-SUMBER TENAGA KERJA

INTERNAL

EKSTERNAL :

1. KANTOR PENEMPATAN TK
2. LEMBAGA PENDIDIKAN
3. REFERENSI KARYAWAN
4. SERIKAT BURUH
5. PENCANGKOKAN
6. NEPOTISME
7. PASAR TENAGA KERJA

**KEPUTUSAN
PENARIKAN**

**BERGANTUNG PADA KEUN-
TUNGAN DAN KERUGIAN
ATAU KELEMAHAN DARI
MASING-MASING SUMBER
PENARIKAN TENAGA KER-
JA**

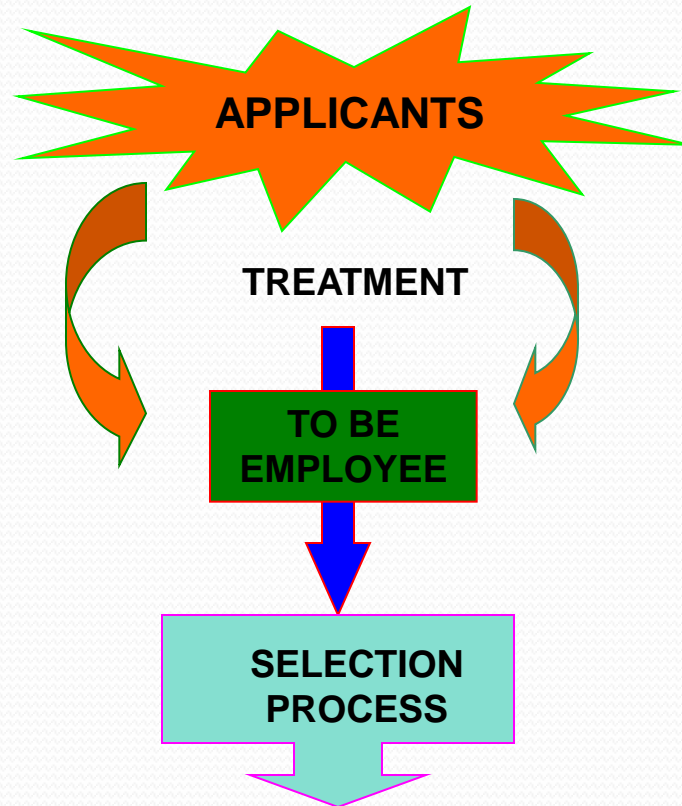
FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI REKRUTMEN (HASIBUAN, 2000)

- 1. BALAS JASA YANG DIBERIKAN**
- 2. STATUS KARYAWAN TETAP/HONOR**
- 3. KESEMPATAN PROMOSI**
- 4. PERSYARATAN PEKERJAAN**
- 5. METODE PENARIKAN**
- 6. SOLIDITAS PERUSAHAAN**
- 7. PERATURAN PERBURUHAN**
- 8. PENAWARAN TENAGA KERJA**

EVALUASI REKRUTEMEN

- 1. JUMLAH PELAMAR**
- 2. JUMLAH PENAWARAN**
- 3. JUMLAH TENAGA KERJA YANG DITERIMA**
- 4. JUMLAH PENEMPATAN TENAGA KERJA YANG TEPAT**

SELEKSI PEGAWAI



...IS THE SERIES OF SPESIFIC STEPS USED TO DECIDE WHICH RECRUITS SHOULD BE HIRE. THE PROCESS BEGINS WHEN RERUITS APPLY FOR EMPLOYEMNT ENDS WITH THE HIRING DECISION (Werther & Davis, 1996)

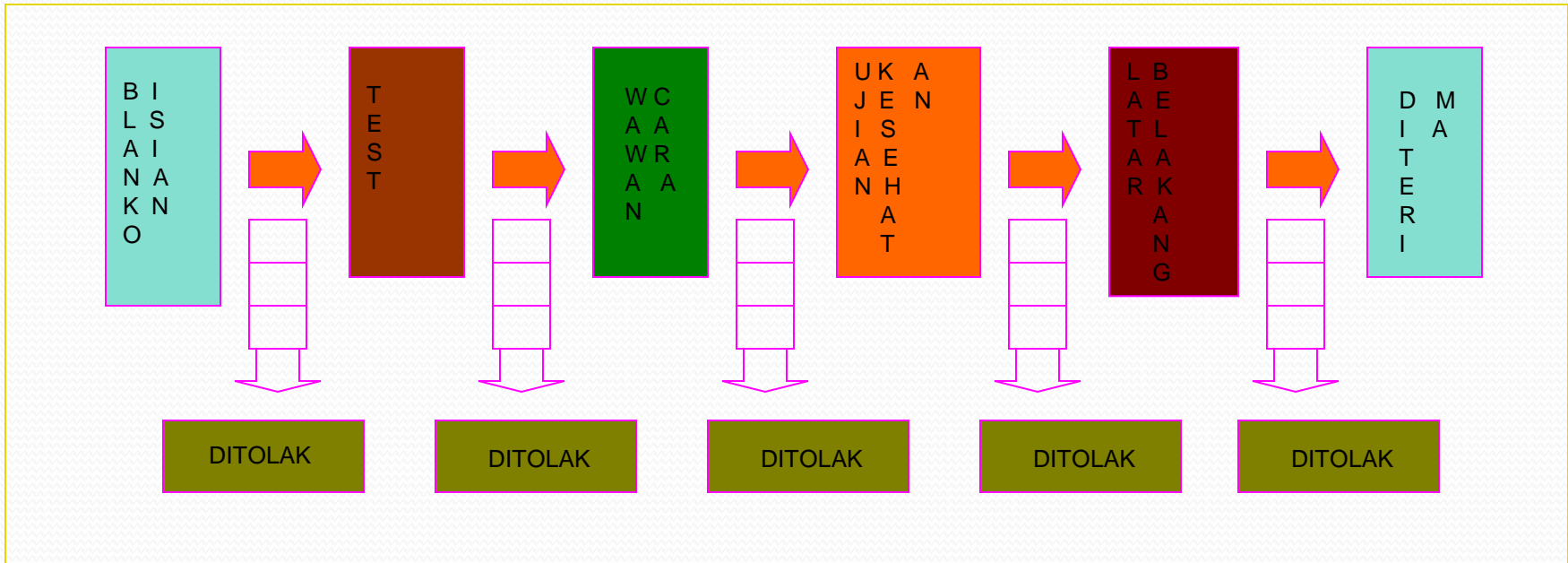
STEPS IN THE SELECTION PROCESS (Werther & Davis, 1996)

HIRING DECISION	STEP 8
REALISTIC JOB PREVIEWS	STEP 7
SUPERVISORY INTERVIEW	STEP 6
MEDICAL EVALUATION	STEP 5
REFERENCES AND BACKGROUND CHECK	STEP 4
SELECTION INTERVIEW	STEP 3
EMPLOYMENT TEST	STEP 2
PRELIMINARY RECEPTION OF APPLICANT	STEP 1

PENDEKATAN SELEKSI

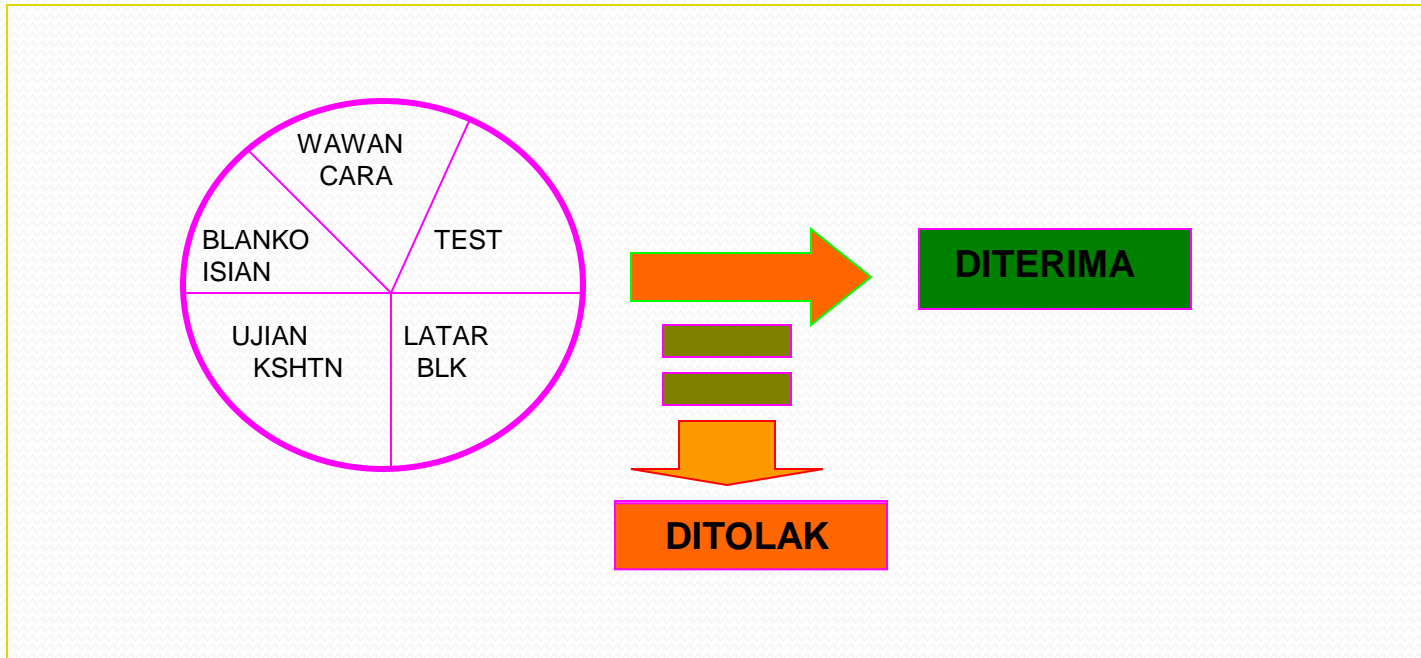
1

SUCCESSIVE HURDLES SELECTION APPROACH



SUMBER : BAMBANG WAHYUDI, 1996

COMPENSATORY SELECTION APPROACH



ASUMSI – ASUMSI SELEKSI PEGAWAI

1. KAPASTIAN JUMLAH PEGAWAI YANG DI BUTUHKAN
2. KEJELASAN STANDAR KUALIFIKASI YANG DIBUTUHKAN
3. GAMBARAN KUALIFIKASI DARI SEJUMLAH PELAMAR YANG ADA
4. KEPASTIAN DARI POLA SELEKSI PEGAWAI / SERANGKAIAN ALAT- ALAT SELSKSI

ALAT – ALAT PENGUJIAN

SYARAT INSTRUMEN :

HARUS VALID DAN RELIABEL

MACAM INSTRUMEN

1. TES PRESTASI :
 - A. TES AKADEMIK
 - B. TES KETERAMPILAN
2. TES PSIKOLOGI
3. TES BAKAT
4. TES MINAT
5. TES KEPRIBADIAN
6. TES PROYEKSTIF
7. TES KECERDASAN

SUKSES SELEKSI DI INDIKASIKAN DENGAN DIPEROLEHNYA CALON YANG MEMENUHI KUALIFIKASI SESUAI KEBUTUHAN ORGANISASI

RASIO SELSKI (SELECTION RATIO) ADALAH HUBUNGAN ANTARA JUMLAH PELAMAR YANG DITARIK DENGAN JUMLAH SELURUH PELAMAR

$$\text{SR} = \frac{\text{NUMBER OF APPLICANT}}{\text{TOTAL SUMBER OF APPLICANT}}$$

HIGH RATIO = 1 : 25

LOW RATIO = 1 : 2

KENDALA SELEKSI :

- 1. TOLOK UKUR**
- 2. PENYELEKSI**
- 3. PELAMAR**