

Proses Perekrutan dan Seleksi

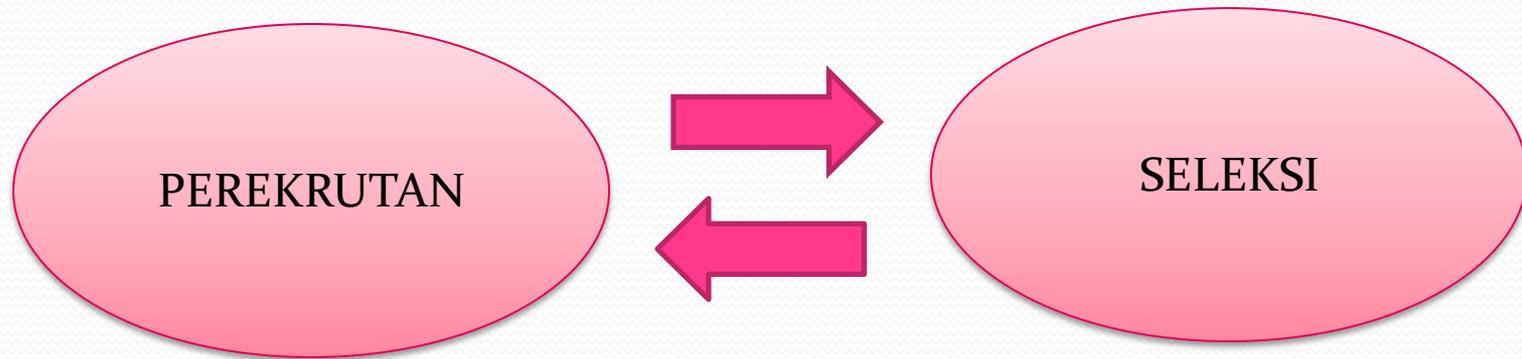
Ahmad Nasrulloh
ahmadnasrulloh@yahoo.co.id

ORGANISASI PEREKRUTAN & SELEKSI OLAHRAGA

TUJUAN PEMBELAJARAN :

- 1. MEMAHAMI PENTINGNYA PEREKRUTAN, SELEKSI, DAN PENEMPATAN UTK SEBUAH ORGANISASI OR**
- 2. MEMEHAMAI HUBUNGAN ANTARA PEREKRUTAN DAN SELEKSI DLM Mencari sumber daya manusia yg berkualitas dibidang OR**
- 3. MENJELASKAN SUMBER YG BERBEDA DAN METODE UTK MENGHASILKAN LAPANGAN PEKERJAAN BAGI PELAMAR KERJA**
- 4. MEMAHAMI BERBAGAI TEKNIK SELEKSI DAN KEUNTUNGAN SERTA KEKURANGAN MASING-MASING**

HUBUNGAN PEREKRUTAN & SELEKSI (RELATED)



- ➔ PEREKRUTAN MENGACU PD KEGIATAN DAN PROSES YG DILAKUKAN ORGANISASI DLM RANGKA MENENTUKAN KARYAWAN SESUAI KUALIFIKASI KANDIDAT
- ← SELEKSI MENGACU PADA TEKNIK DAN METODE MEMILIH KANDIDAT TERBAIK SESUAI LAPANGAN PEKERJAAN YG TELAH DISEDIAKAN OLNH PEREKRUTAN

PEREKRUTAN

ADLH SUATU METODE UTK MENGHASILKAN KANDIDAT YG MEMENUHI SYARAT UTK MEMENUHI TUJUAN STRATEGIS BGI SUATU ORGANISASI OR

TUJUAN PEREKRUTAN :

- 1. MENENTUKAN KEBUTUHAN REKUITMEN SKRNG DAN MASA DEPAN BGI SUATU ORGANISASI YG HUBUNGANNYA DGN PERENCANAAN SDM DAN PROSES ANALISIS PEKERJAAN**
- 2. MENCIPTAKAN KANDIDAT PEKERJA YG MEMENUHI SYARAT DGN MENGELUARKAN BIAYA YG MINIMUM UTK BEKERJA DI ORGANISAI TSB**
- 3. PEKERJA DPT MEMENUHI KEWAJIBAN ORGANISASI DLM HAL KEPEGAWAIAN, MISALNYA ; DGN TDK MEMINORITASKAN ETNIS TRTNTU ATAU MEMPERMASALAHKAN SUATU JABATAN DI ORGANISASI**

- 
4. MULAI MENGIDENTIFIKASI DAN MENYIAPKAN PELAMAR KERJA YG POTENSIAL DAN AKN MNJADI KANDIDAT YG SESUAI BGI SUATU ORGANISASI OR
 5. MENGEVALUASI SECARA EFEKTIF DR BERBAGAI TEKNIK DAN LOKASI UTK SOURCING PELAMAR KERJA
 6. MEMBUAT KEPUTUSAN YG VALID BGI PELAMAR KERJA ATS POTENSI YG DIMILIKI SETIAP INDIVIDU

.

SELEKSI

**ADLH SUATU CARA ATAU METODE UTK MEMILIH KANDIDAT TERBAIK
SESUAI LAPANGAN PEKERJAAN YG TELAH DISEDIAKAN OLEH
PEREKRUT
SUATU ORGANISASI OR**

HAL YG PERLU DIPERHATIKAN DLM SELEKSI :

- 1. MENDAPATKAN ORG YG TEPAT SECARA HARFIAH DPT BERARTI YG
DPT MEMBEDAKA KEGAGALAN DAN KEBERHASILAN BGI
ORGANISASI OR**
- 2. MENCETAK PEKERJA YG DAPAT BERPENGARUH SGT KUAT BGI
ORGANISASI**

- 
3. KONSISTEN DG PANDANGAN YG BERBASIS PD SUMBER DAYA ALAM (SDA) DAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)
 4. MELIHAT BIAYA LNGSNG DAN TDK LGSNG YG BERHUBUNGAN DGN SUB-OPTIMAL UTK MEREKRUT DAN MEMILIH SUATU KANDIDAT. MEMILIH KANDIDAT YG SALAH DPT MENGURANGI PRODUKTIVITAS SUATU ORGANISASI OR

METODE PEREKRUTAN (*REKRUTMENT METHODE*)

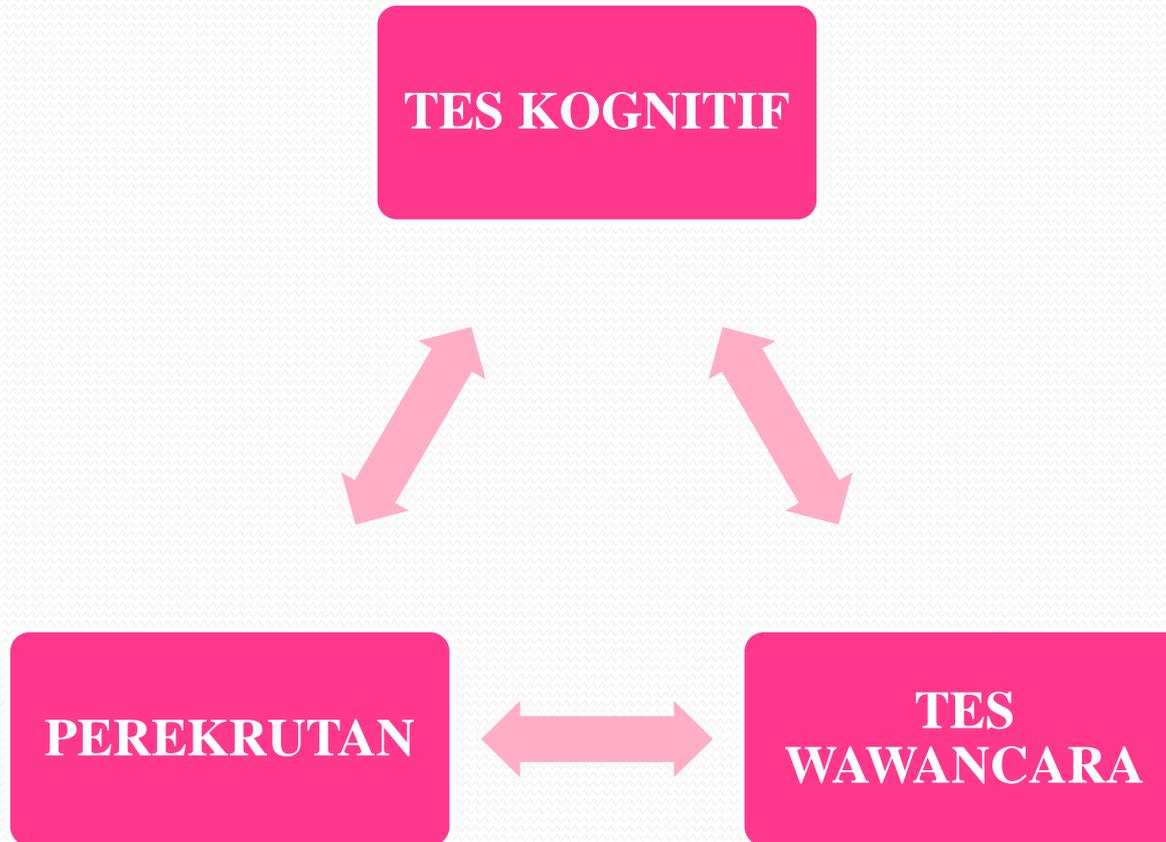
1. METODE PEREKRUTAN INTERNAL

METODE PEREKRUTAN INTERNAL CENDERUNG SEDERHANA DAN SERING BERPUTAR DI SEKITAR PENYEBARAN INFORMASI PEKERJAAN AGAR MENJADI EFISIEN. DALAM METODE INI, MANAJEMEN MUNGKIN MELIBATKAN DIREKTUR EKSEKUTIF DAN MANAJER SENIOR MEMBERITAHU ATAU BERBICARA DENGAN ARUS ANGGOTA STAF, YANG MEREKA MERASA MEMILIKI KUALITAS YANG TEPAT.

2. METODE PEREKRUTAN EKSTERNAL

METODE PEREKRUTAN EKSTERNAL MELIPUTI METODE TRADISIONAL SEPERTI IKLAN DI KORAN ATAU JURNAL PERDAGANGAN, PENGGUNAAN PEKERJAAN PUBLIK LEMBAGA, MAGANG DAN PEREKRUTAN LULUSAN LANGSUNG DARI UNIVERSITAS.

PEMILIHAN METODE (*SELECTED METHODE*)



TES KOGNITIF

TES KEMAMPUAN KOGNITIF ADLH TES UTK MEMBEDAKAN ORG PADA KAPASITAS MEREKA DAN MELIBATKAN TES PEMAHAMAN VERBAL, KEMAMPUAN PENALARAN, PENGENALAN POLA DAN DAYA INGAT.

MELIPUTI :

- ✓ PEKERJAAN SAMPEL TEST
- ✓ KEPRIBADIAN PERORANGAN
- ✓ PENILAIAN PUSAT

TES WAWANCARA

TEKNIK SELEKSI YG MERUPAKAN METODE LISAN DGN MENGGUNAKAN SISTEM TANYA JAWAB. METODE INI RENTAN TRJDI KESALAHAN KRN SUBJEKTIF YG TERKANDUNG DIDALAMNYA.

MELIPUTI :

- ✓ STANDART WAWANCARA
- ✓ WAWASAN PENGETAHUAN
- ✓ PERILAKU BERDASARKAN WAWANCARA

PEREKRUTAN

DLM HAL INI WEWENANG DIMILIKI SECARA PENUH OLNH PEMIMPIN SUATU ORGANISASI DGN TELAH MEMPERTIMBANGKAN SEMUA PENILAIAN TANPA MEMILIH SECARA OBJEKTIF.



TERIMA KASIH