

REKRUTMEN & SELEKSI TENAGA KEPERAWATAN

Oleh : Dr. Setiadi, S.Kep.,Ns., M.Kep

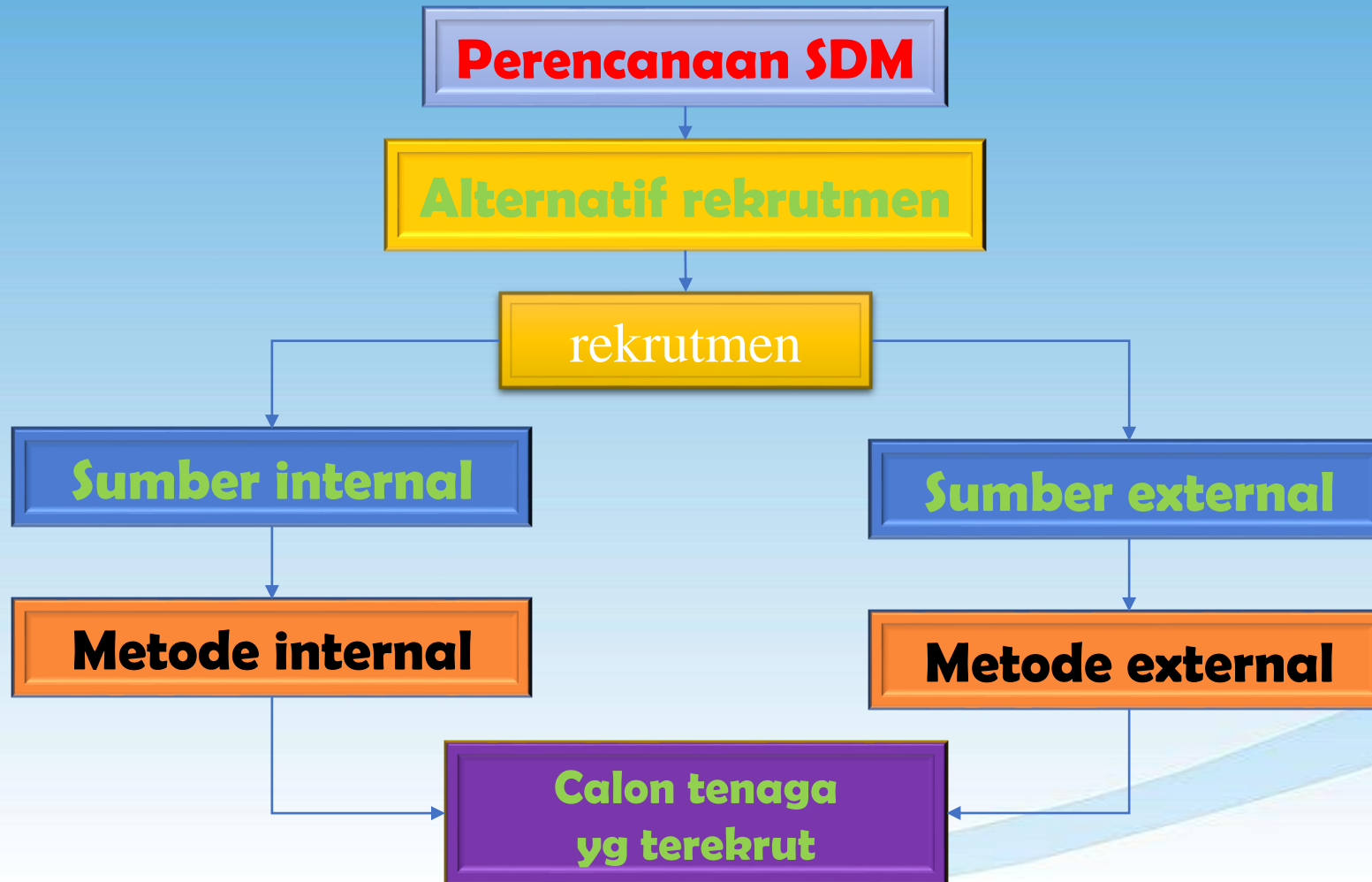


Pengertian

- Rekrutmen adalah proses pencarian calon-calon perawat yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana dan kebutuhan organisasi di waktu tertentu yang memenuhi syarat-syarat menurut job description
- Tanggung jawab untuk rekrutmen tenaga kerja biasanya ada pada bagian personalia
- Prinsip pengisian lowongan adalah menempatkan pegawai yang tepat pada tempat yang tepat (*the right man in the right place*)



Proses rekrutmen



Perencanaan tenaga kerja

- perencanaan tenaga keperawatan seharusnya dibuat oleh bagian keperawatan.
- Perhitungan kebutuhan tenaga keperawatan harus dilakukan dengan menggunakan formula /rumus misalnya miliknya Gilles atau yang lainnya.
- Setelah ditemukan hasil dengan fomula, kemudian dibandingkan dengan tenaga keperawatan yang tersedia saat ini, apakah ada kesenjangan dalam jumlah tenaga perawat yang dibutuhkan di rumah sakit.
- Biasanya:
 - permintaan khusus dari kepala ruangan terhadap tenaga keperawatan dilakukan dengan cara melakukan pencatatan permintaan di formulir permintaan yang telah disediakan oleh rumah sakit di tiap bagian pelayanan keperawatan. Kemudian formulir permintaan ini akan diberikan langsung kepada bagian personalian

Rekrutmen

◉ Metode rekrutmen dapat terbagi dua, yaitu :

- Internal

- Penataran/*upgrading*
- Pemindahan/mutasi
- Pengangkatan (promosi)
- Penempatan pekerjaan melalui buletin/papan
- Inventarisasi keahlian pengumuman

- Eksternal

- Media ,seperti koran,jurnal perdagangan,radio,tv.
- Badan penyalur tenaga kerja baik milik pemerintah atau pun swasta.
- Lembaga pendidikan, seperti mahasiswa magang, iklan kampus.
- Organisasi karyawan.
- Organisasi profesi.
- Rekomendasi karyawan.
- *Open house/job fairs*
- *On line*

alternatif lain dari rekrutmen tersebut, antara lain

- *Outsourcing* :
- Tenaga kerja lepas
- *Profesional employer organization (PEO)/employee leasing* :
- Lembur dengan ketentuan UU tenaga kerja.





Seleksi

- proses memilih seseorang dari kelompok pelamar yang paling cocok/mampu menduduki posisi tertentu dan untuk organisasi
- seleksi administratif
 - Surat lamaran
 - Daftar riwayat hidup
 - Salinan ijazah
 - Surat keterangan dari instalasi yang berwenang, antara lain surat keterangan berkelakuan baik dari kepolisian.
 - Surat- surat yang merinci pengalaman kerja (apabila dibutuhkan)
 - Pas foto
 - Data diri



Seleksi kompetensi:

- Ujian tertulis.
 - subjektif , yaitu membuat karangan singkat untuk mendapatkan suatu kesan tentang kepribadian si pelamar
 - objektif , yaitu menjawab pertanyaan singkat (MC, benar salah dll)
- Ujian intelegensi
 - Ujian inteligensi umum (yaitu psikotes) untuk mendapatkan standar inteligensi (kecerdasan).
 - Ujian inteligensi sosial
 - Ujian inteligensi mekanik.
- Ujian lisan (*interview*), untuk memimpin, membentuk, gerak- gerak dan lain-lain yang tidak dapat dilihat dari ujian tertulis
- 4. Ujian praktek, untuk mengetahui kecakapan dan ketangkasan dalam mempergunakan alat-alat dan mesin kerja.
- 5. Ujian kecakapan khusus, untuk mengetahui jasmani, kecakapan bergerak, keteraturan dan kelincahan gerak, kekuatan ingatan dan kecakapan observasi.
- 6. Ujian perasaan, untuk mengetahui syarat-syarat kepribadian pelamar, yang diperlukan untuk jabatan-jabatan tertentu, misalnya dokter, juru rawat, pelaut, pegawai sosial dan sebagainya.
- 7. *Achievement test*, untuk mengetahui tingkat kecakapan pelamar dalam suatu pekerjaan di mana ia sudah mempunyai kecakapan tertentu.
- 8. *Test kesehatan*, untuk mengetahui kesehatan sesuai dengan syarat bagian bagi tiap-tiap

Seleksi kompetensi:

- Ujian tertulis.
 - subjektif, yaitu membuat karangan singkat untuk mendapatkan suatu kesan tentang kepribadian si pelamar
 - objektif, yaitu menjawab pertanyaan singkat (MC, benar salah dll)
- Ujian intelegensi
 - Ujian inteligensi umum (yaitu psikotes) untuk mendapatkan standar inteligensi (kecerdasan).
 - Ujian inteligensi sosial
 - Ujian inteligensi mekanik.
- Ujian lisan (*interview*), untuk memimpin, membentuk, gerak-gerik dan lain-lain yang tidak dapat dilihat dari ujian tertulis
- Ujian praktek, untuk mengetahui kecakapan dan ketangkasan dalam mempergunakan alat-alat.
- Ujian kecakapan khusus, untuk jasmani, kecakapan bergerak, keteraturan dan kelincahan gerak, dan kecakapan observasi.
- Ujian perasaan, untuk mengetahui syarat-syarat kepribadian pelamar, yang diperlukan untuk jabatan-jabatan tertentu,.
- *Achievement test*, untuk mengetahui tingkat kecakapan tertentu.
- Test kesehatan, untuk mengetahui kesehatan sesuai dengan syarat bagian

Rekrutmen dan Seleksi Perawat



Kajian rekrutmen perawat di lapangan



- Sistem rekrutmen tenaga keperawatan dilakukan oleh tim rekrutmen rumah sakit yang menyertakan perawat dalam tim tersebut
- Rekrutmen tenaga keperawatan harus memperhatikan kualifikasi dan kompetensi tenaga keperawatan yang sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan.
- Rekrutmen dilakukan berdasarkan kebutuhan tenaga perawat