
STRATEGI REKRUITMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PELAYANAN MEDIS DI RS. CITRA ARAFIQ DEPOK

Oleh

Erna Suarti

Kesehatan Masyarakat, STIKES Raflesia Depok, Indonesia

Email: ernasuwito77@gmail.com

Article History:

Received: 22-07-2023

Revised: 20-08-2023

Accepted: 24-08-2023

Keywords:

Recruitment, Selection,
Strategy.

Abstract: *Citra Arafik Hospital is a hospital that has just been established since 2017 the number of employees is still small and quality recruitment is needed. In the need for human resources in a hospital is very important, for that RS. Citra Arafik wants quality human resources to improve the quality of the hospital through recruitment and selection. This study aims to get an overview of strategic planning for the recruitment and selection of medical service employees. This research is a qualitative research with an analytic descriptive approach. Data collection techniques by means of in-depth interviews. Retrieval of data using purposive sampling technique. This research informant is the Director of the Hospital. Citra Arafik, HRD, Head of nursing, Head of midwifery, and nurses. The results obtained in this study are in the process of planning resource requirements based on workforce requirements that are adjusted to the workload and the recruitment process is carried out using file collection techniques and according to administrative qualifications that have been determined and within 3 months an evaluation is carried out using the probation technique. In the recruitment and selection process, a strategy is needed that is adjusted to the vision and mission of the hospital, including prospective employees who are matched to the positions needed, performance evaluations are carried out, the recruitment process needs to be planned and held in advance, and the recruitment process must follow applicable rules.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berada dalam suatu organisasi rumah sakit merupakan hal yang sangat penting. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk meningkatkan mutu rumah sakit. Peningkatan kualitas Sumber daya manusia perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan Sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kinerja operasional para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang harus dilakukan (Hardiyanti, 2019).

Salah satu usaha yang dilakukan rumah sakit untuk mendapatkan tenaga kerja yang

berkualitas adalah dengan melakukan perekrutan. Pelaksanaan perekrutan itu sendiri memiliki beberapa tujuan menurut Kasmir (2017) dalam praktiknya pelaksanaan rekrutmen meliputi 2 tujuan yang ingin dicapai yaitu, Memperoleh sumber tenaga kerja yang potensial, memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi, menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar, untuk kebutuhan seleksi. Teknik rekrutmen dan seleksi yang digunakan manager sumber daya ini akan menghasilkan pelamar yang tepat untuk pekerjaan yang tepat di dalam organisasi rumah sakit (Rahim, 2016).

Menurut Undang-Undang RI No. 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, menyatakan bahwa, Rumah sakit sebagai salah satu fasilitas kesehatan adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Persyaratan sumber daya manusia yaitu Rumah Sakit harus memiliki tenaga tetap yang meliputi tenaga medis dan penunjang medis, tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, tenaga manajemen Rumah Sakit, dan tenaga nonkesehatan. Peraturan Menteri Kesehatan nomor 56 tahun 2014 tentang klasifikasi dan perizinan rumah sakit menjelaskan dalam pasal 55 ayat 1 bahwa jumlah kebutuhan tenaga keperawatan dihitung dengan perbandingan 2 perawat untuk 3 tempat tidur. Perhitungan kebutuhan tenaga keperawatan menurut permenkes dan membandingkan dengan data ketenagaan khususnya bagian keperawatan bahwa rumah sakit masih kekurangan jumlah tenaga keperawatan, demikian juga dengan tenaga dokter umum yang belum mencukupi (Kaseger, Maramis, dan Kolibu, 2019).

Menurut Lubis dan Naingolan menyimpulkan bahwa rekrutmen karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan adanya seleksi perusahaan dapat mengetahui keahlian atau potensi yang di butuhkan oleh pemerintah. Pada penelitian ini hanya menganalisis strategi perekrutan dan seleksi di RS. Citra Arafik Depok apakah proses perekrutan dan seleksi dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi apakah sesuai dengan aturan atau system yang telah diberlakukan.

LANDASAN TEORI

Rekrutmen

1. Pengertian Rekrutmen

Pengertian rekrutmen menurut Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah rekrutmen adalah proses pencarian, menemukan para pelamar untuk menjadi karyawan rumah sakit tertentu.

Menurut Supomo dan Eti Nurhayati rekrutmen merupakan salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia setelah melakukan fungsi perencanaan sumber daya manusia untuk melakukan pencarian calon karyawan yang akan menempati jabatan tertentu pada suatu perusahaan (instansi), baik instansi pemerintah maupun swasta.

Menurut Fahmi rekrutmen merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi kualifikasi dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan . (Hardiyanti, 2019)

Rekrutmen adalah proses suatu perusahaan dalam mencari karyawan yang tepat untuk pekerjaan yang tepat.

Rekrutmen adalah proses menemukan kandidat potensial untuk lowongan organisasi yang aktual atau sebagai antisipasi. Dari sudut pandang lain, rekrutmen adalah

kegiatan menghubungkan dan menyatukan organisasi yang memiliki pekerjaan untuk diisi dengan pelamar yang mencari pekerjaan. Proses rekrutmen tidak berhenti dengan pelaksanaan penarikan calon karyawan dan pemilihan kandidat yang sesuai, tetapi melibatkan mempertahankan dan mengembangkan karyawan yang dipilih (Kamran, 2015).

2. Tujuan Rekrutmen

Lijan Poltak Sinambela menyatakan bahwa tujuan rekrutmen adalah dalam rangka memenuhi *the right man, one the right place, at the right time*. Melalui rekrutmen akan diperoleh pegawai yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi, sebagaimana telah direncanakan sebelumnya. Dalam hal ini, Sangat penting merencanakan kebutuhan pegawai yang menghasilkan deskripsi pekerjaan yang akan dilakukan. Setelah gambaran deskripsi jelas kemudian ditentukan spesifikasi dan kualifikasi pegawai yang akan mengisi pekerjaan yang dibutuhkan. Atas dasar itulah dicari pegawai yang tepat, dan pegawai yang tepat akan ditempatkan sesuai dengan perencanaan. Apabila hal tersebut terabaikan maka prinsip tersebut tidak terpenuhi dan akhirnya pegawai yang ditekut tidak akan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, Waktu yang tepat juga sangat diperhatikan oleh manajer, sebab apabila aspek waktu yang tepat ini tidak diperhatikan bisa saja pegawai yang sangat tepat sesuai kebutuhan (Hardiyanti, 2019)

3. Metode Rekrutmen

Menurut Hasibuan metode rekrutmen sangat berpengaruh saja, sehingga pada banyaknya lamaran yang masuk kedalam rumah sakit/perusahaan. Metode rekrutmen karyawan terbagi menjadi dua yaitu :

- a. Metode Tertutup Metode tertutup merupakan proses penyebaran lowongan pekerjaan hanya kepada karyawan atau orang-orang tertentu sehingga banyaknya lamaran yang masuk sangat sedikit dan cukup sulit untuk menghasilkan karyawan yang baik.
- b. Metode Terbuka Metode terbuka merupakan proses penyebaran dilakukan secara luas dengan mempublikasikan ke media sosial, website atau internet, media cetak, dll, sehingga banyaknya lamaran yang masuk sangat menguntungkan dan dapat menghasilkan kualitas pelamar yang baik dan sesuai yang diinginkan.

4. Sumber Recruitment

Sumber Internal

Sumber internal adalah sumber daya manusia yang diterima dari perusahaan itu sendiri. Perusahaan mendapatkan karyawan baru dengan mencari karyawan di perusahaan untuk ditempatkan di posisi yang dibutuhkan. Keuntungan dari proses ini adalah biaya yang tidak terlalu mahal, dapat mempertahankan loyalitas bisnis yang lebih besar dan dorongan antara karyawan perusahaan dan dapat membiasakan karyawan dengan suasana perusahaan sendiri. Sementara kelemahan dari proses ini adalah pembatasan bakat karyawan lain, mengurangi peluang dan dapat meningkatkan perasaan puas terhadap karyawan.

Menurut Aulia, ada beberapa metode rekrutmen internal yang dapat digunakan, yakni :

a) Job Posting atau Job Bidding J

Job posting merupakan penyebarluasan lowongan pekerjaan kepada karyawan dan menyebutkan beberapa kriteria atau persyaratan yang diperlukan. Metode ini menerapkan keterbukaan yang sangat dihargai oleh karyawan. Keberhasilan metode

ini ditentukan dengan adanya kepercayaan karyawan atasan dan perusahaan mereka.
Referensi Pegawai

- b) Seorang karyawan yang dipindah tugaskan dapat memberikan referensi pegawai yang akan menduduki posisi yang ditinggalkannya. Metode harus dipastikan bahwa referensi yang diberikan bersifat objektif.
- c) Rencana Suksesi Perencanaan suksesi merupakan proses untuk menjamin pegawai memenuhi kriteria yang ditentukan untuk menempati jabatan yang dibutuhkan

Sumber Eksternal

Sumber eksternal adalah sumber daya manusia yang diterima dari luar rumah sakit. Keuntungan dari sumber rekrutmen eksternal adalah perusahaan dapat memilih dan menentukan calon karyawan yang benar-benar di bidangnya, dan membawa sistem kerja baru yang lebih baik daripada yang sudah ada. Namun, kelemahan dari sumber rekrutmen eksternal adalah bahwa peluang promosi berkurang bagi karyawan dalam perusahaan sehingga kinerja karyawan kurang, dan ada biaya penarikan yang besar dan membutuhkan waktu yang relatif lama. Menurut Darkoh (2015), metode rekrutmen dengan sumber eksternal terdiri dari iklan, e-recruitment, employee referrals, kantor tenaga kerja, agen tenaga kerja, lembaga pendidikan dan pelatihan.

Seleksi

Definisi dari seleksi adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan-lowongan pekerjaan di sebuah organisasi (Mathis dan Jackson, 2016). Proses seleksi adalah langkah-langkah yang harus dilalui oleh para pelamar sampai akhirnya memperoleh keputusan diterima atau ditolak sebagai karyawan baru. Proses ini berbeda antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya.

Menurut Rivai dan Ella (2010) (Estiana, Nugroho, dan Himawan, 2019) proses tersebut pada umumnya meliputi:

1) Penerimaan Pendahuluan

Proses seleksi merupakan jalur dua arah. Organisasi memilih para karyawan dan para karyawan memilih perusahaan. Seleksi dimulai dengan kunjungan calon para pelamar ke kantor personalia atau dengan permintaan tertulis dengan aplikasi.

2) Tes-tes Penerimaan

Tes-tes penerimaan merupakan berbagai peralatan bantu yang menilai kemungkinan kombinasi dari kemampuan, pengalaman, kepribadian pelamar, dan persyaratan jabatan. Ada beberapa teknik dalam seleksi

a. Wawancara

Seleksi Merupakan percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi hal yang dapat diterima atau tidak seorang pelamar.

b. Pemeriksaan Referensi

Ada 2 macam referensi, yaitu : a) Personal References. Merupakan referensi tentang karakter pelamar, biasanya diberikan oleh keluarga, teman terdekat baik yang ditunjuk oleh pelamar sendiri maupun diminta perusahaan. b) Employment References. Referensi ini mencakup tentang latar belakang atau pengalaman kerja pelamar.

c. Evaluasi Medis

Mencakup pemeriksaan kesehatan pelamar sebelum keputusan penerimaan

karyawan dibuat. Evaluasi ini mengharuskan pelamar untuk menunjukkan informasi kesehatannya.

d. Wawancara Atasan Langsung

Atasan langsung (penyelia) pada akhirnya merupakan orang yang bertanggung jawab atas para karyawan baru yang diterima. Oleh karena itu, pendapat dan persetujuan mereka harus diperhatikan untuk penerimaan final, karena penyelia sering mempunyai kemampuan untuk mengevaluasi kecakapan teknis pelamar dan menjawab pertanyaan-pertanyaan dari pelamar tentang pekerjaan tertentu secara lebih tepat.

e. Keputusan Penerimaan

Keputusan diterima atau tidaknya seorang karyawan menandai berakhirnya proses seleksi. Departemen personalia dapat mempertimbangkan kembali para pelamar yang ditolak untuk lowongan pekerjaan yang lain karena mereka telah melewati berbagai macam proses seleksi. Surat lamaran para pelamar yang diterima merupakan data awal file personalia dan berisi informasi yang berguna bagi kegiatan-kegiatan departemen personalia selanjutnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif analitik dengan tujuannya untuk menggambarkan Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pelayanan Medis Di Rumah Sakit Citra Arrafiq Depok. Dalam penelitian ini, yang digunakan peneliti dalam penentuan informan adalah *purposive sampling* yakni teknik pengambilan data dengan menggunakan pertimbangan tertentu. Kecekupan data ditunjukkan oleh gejala "*split of information*" yang artinya berulangnya pertanyaan yang sama dan memperoleh jawaban yang sama. Pada penelitian ini peneliti hanya menggunakan informan kunci karena peneliti ingin mendapatkan data yang lebih akurat yang mana informan kunci tersebut memiliki kewenangan dalam pengambilan keputusan di setiap unit pelayanan di Rumah Sakit. Informan kunci yakni Ditekur RS Citra Arrafiq, informan utama yakni HRD Rs. Citra Arrafiq, Kepala bidang kebidanan, kepala bidang keperawatan dan informan pendukung yakni perawat Rs. Citra Arrafiq.

Pada awal penelitian, dilakukan studi pendahuluan diantaranya observasi dan wawancara terkait dengan rekrutmen dan seleksi karyawan. Teknik Pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini sebagai berikut: Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dimana peneliti mengajukan pertanyaan langsung kepada narasumber. Kegiatan wawancara ini dilakukan dengan pihak-pihak yang terkait dengan strategi rekrutmen dan seleksi Karyawan Pelayanan Medis di Rumah Sakit Citra Arrafiq Depok

Dalam penelitian ini dilakukan pengumpulan Data primer yaitu wawancara mendalam guna memperoleh gambaran mengenai teknik rekrutmen dan seleksi karyawan baru ke para informan. Pengumpulan data sekunder diperoleh dari hasil laporan maupun dokumen atau catatan terkait dengan pelaksanaan rekrutmen karyawan baru di Rs. Citra Arrafiq Depok. Peneliti menggunakan 2 triangulasi yakni triangulasi sumber dan triangulasi waktu. Peneliti membandingkan informasi dari para informan dengan data yang diperoleh dari dokumen yang ditelaah. Dari hasil rekaman wawancara mendalam selanjutnya data dibuat transkrip, kemudian disederhanakan ke dalam bentuk matriks.

Tabel 1. Karakteristik Informan

No	Informan	Jenis Informan	Jens Kelamin	Umur	Kode Informan
1	Direktur RS. Cira Arafq	Kunci	Laki - Laki	45	I ₁
2	HRD RS. Citra Aafiq	Utama	Perempuan	44	I ₂
3	Kepala Bidang Kebidanan	Utama	Perempuan	36	I ₃
4	Kepala Bidang Keperawatan	Utama	Laki - Laki	35	I ₄
5	Perawat	Pendukung	Perempuan	27	I ₅
6	Perawat	Pedukung	Perempuan	27	I ₆

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan metode analisis deskriptif yaitu metode penyusunan data yang diperoleh kemudian diinterpretasikan dan dianalisis sehingga memberikan informasi bagi indentifikasi masalah yang dihadapi. Penelitian peneliti menggunakan proses analisis dengan tahapan sebagai berikut :

Identifikasi Masalah

Mengidentifikasi masalah kebijakan pada dasarnya merujuk pada kegiatan untuk mengeksplorasi berbagai isu atau masalah social, selanjutnya menetapkan satu masalah dengan mempertimbangkan beberapa hal antara lain : masalah bersifat actual, sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi public, berdampak luas dan produktif.

Pada tahapan ini, beberapa masalah dan data data terkait dengan recruitment dan seleksi telah dikumpulkan peneliti guna menganalisis masalah proses recruitment dan proses seleksi karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan penelitian ini pada karyawan RS. Citra Arafq Depok, pengumpulan data dengan observasi dan wawancara mendalam Ditekur RS Citra Arafq,informan utama yakni HRD Rs. Citra Arafq, Kepala bidang kebidanan,kepala bidang keperawatan dan informan pendukung yakni perawat RS. Citra Arafq. Dan telaah dokumen tentang proses recruitmen dan seleksi Karyawan.

Perencanaan

Dalam Proses recruitmen dibutuhkan adanya perencanaan terutama perencanaan sumber daya manusia untuk kebutuhan tenaga kerja RS Citra Arafq Hal indijelaskan oleh HRD :

“ Sebelum open rekrutmen bagian HRD menghitung jumlah karyawan dari masing-masing unit. Ada rumus sendiri untuk menentukan jumlah karyawan di masing-masing unit supaya tidak terjadi over karyawan, kualifikasi dan standar yang harus dimiliki, contohnya dokter harus memiliki STR harus punya sertifikat kompetensi tergantung dari unit tempat bekerja, misalkan di unit IGD harus memiliki sertifikat BTCLS, diruang operasi harus memiliki sertifikat ruang operasi dll HRD harus memahami masing-masing dari jobdesc yang harus dijalankan”

Dari Pernyataan diatas, dijelaskan bahwa kebutuhan tenaga kerja yang harus seimbang dengan beban kerja yang ada di rumah sakit. Untuk menentukan tenaga kerja yang

dibutuhkan ada beberapa rumus yang dapat menentukan berapa tenaga yang dibutuhkan sesuai dengan beban kerja. Setiap kepala unit atau bagian harus dapat menentukan berapa tenaga kerja yang dibutuhkan di unit yang dipimpinnya. Sesuai dengan perencanaan HRD melakukan pengajuan penambahan tenaga kerja kepada Direktur Rumah Sakit untuk kebutuhan tenaga kerja yang disesuaikan dengan kompetensi dan beban kerja.

"Sampai saat ini kita yang pertama itu dari Instagram, Instagram rumah sakit, lalu fanpage rumah sakit juga terus dari mulut ke mulut terus juga kita nyebar kayak spanduk gitu kebutuhan di rumah sakit apa yang kita lagi membangun rumah sakit yang di Sawangan jadi itu terpampang nyata kalau kita hiring besar-besaran." Dibuktikan dengan pernyataan perawat rumah sakit "dari fanpage, brosur, dari website rumah sakit"

Dari pernyataan diatas, Dalam proses recruitment perlu adanya metode recruitment yang paling tepat di RS. Citra Arafik diantaranya disebar melalui website, media social, menyebarkan brosur rumah sakit, fanpage, relasi yang ada di rumah sakit, kerjasama dengan lembaga perekrutan seperti jobstreet, dan menghubungi lembaga – lembaga pendidikan yang ada disekolah tinggi ataupun yang berhubungan dengan mereka sesuai dengan kejurusannya. Rumah Sakit arafik dalam melakukan perencanaan strategi untuk mendapatkan para karyawan ada langkah-langkah yang diperlukan yaitu : Menganalisis kekuatan dan kelemahan perekrutan, Menganalisis persyaratan: orang seperti apa yang sangat dibutuhkan, dan Identifikasi sumber perekrutan. langkah-langkah dalam perencanaan rekrutmen yang bisa dilakukan, yaitu:

- 1) Penentuan jabatan kosong Perekrutan dilakukan bila ada jabatan yang kosong atau dimulai dengan analisis mengenai apakah ada jabatan yang kosong yang harus diisi oleh pegawai baru. Mengetahui adanya kekosongan jabatan dapat dilihat dari perencanaan sumber daya manusia yang memang pada awalnya membutuhkan karyawan baru. Selain itu dapat dilihat pula dari permintaan dari manajer operasional akan kebutuhan pegawai yang mendesak.
- 2) Penentuan persyaratan jabatan Persyaratan jabatan merupakan kriteria atau ciri-ciri yang dapat meliputi keahlian, pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan.
- 3) Penentuan sumber dan metode perekrutan Langkah terakhir adalah menentukan sumber dan metode rekrutmen yang paling efektif dan efisien. Efektif berarti saluran atau metode yang paling memungkinkan untuk mendapatkan calon yang paling baik dan sesuai dengan perusahaan, yang dalam hal ini persyaratan jabatan. Efisien berarti dengan pengorbanan yang baik waktu maupun biaya yang paling murah.

Hal ini juga dijelaskan oleh Rothwell dan Kazanas rekrutment dan seleksi harus melakukan perencanaan yang tepat dan baik, sebagai berikut:

- a. Mempertimbangkan kembali tujuan dan fungsi rekrutmen dalam konteks departemen SDM, strategi SDM, dan strategi organisasi.
- b. Menganalisis kekuatan dan kelemahan saat ini dari upaya rekrutmen organisasi.
- c. Analisis tren apa di lingkungan eksternal dan internal yang cenderung mempengaruhi fungsi rekrutment.
- d. Membuat pengkisan strategi Rekrutmen dan Seleksi yang tersedia.
- e. Menentukan strategi Rekrutmen dan Seleksi yang tepat dan mempertimbangkan grand strategy SDM.
- f. Mengimplementasikan strategi rekrutmen dan seleksi.

g. Kriteria yang harus digunakan untuk mengevaluasi perekrutan

Pelaksanaan

Pada saat pelaksanaan perekrutan dan seleksi ,dalam praktiknya pelaksanaan rekrutmen harus meliputi beberapa hal yang ingin dicapai yaitu : memperoleh sumber tenaga kerja yang potensial. ,memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi,menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar dan untuk kebutuhan seleksi.

“ Mengumpulkan berkas-berkas lamaran, melakukan seleksi administrasi pada berkas pelamar, memanggil para pelamar yang lulus seleksi administrasi, lalu menjalankan tahapan-tahapan rekrutmen”

Dari pernyataan diatas dikatakan bahwa dalam pelaksanaan rekrutmen diperlukan adanya pedoman dalam pelaksanaan perekrutan. Berikut pernyataan informan bagaimana strategi pelaksanaan perekrutan.

“Implementasinya ya sebelum kita memanggil karyawan kita mensortir dulu di email apakah karyawan yang non medis atau medis ini memiliki kriteria yang kita butuhkan dari unit yang membutuhkan jadi kita sesuai permintaan dari unit tersebut.”

Dibenarkan oleh perawat poli rumah sakit *“mengirim lamaran ke email rumah sakit, kalau sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan pihak rumah sakit kita dipanggil untuk melakukan tes kepribadian dan psikotes, lalu wawancara kepala bidang dan wawancara dengan HRD”* Dan perawat rumah sakit *“Mengirimkan lamaran ke rumah sakit, terus tes kepribadian dan psikotes, setelah itu wawancara kepala bidang dan wawancara dengan HRD”*

Berdasarkan pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan rekrutmen perlu adanya proses dalam implementasiya perlu adanya pengumpulan berkas lamaran terlebih dahulu, berkas yang sudah masuk disaring,dilakukan tes kepribadian, wawancara,dan terakhir pengumuman hasil setelah dilakukan berbagai rangkaian proses perekrutan.

Hasibuan menjelaskan dalam pelaksanaan rekrutmen diperlukan langkah-langkah sebagai berikut :

- (1) Peramalan kebutuhan Sumber daya manusia Masalah peramalan tenaga kerja ini sangat penting dalam menjalankan rekrutmen yang diantaranya meliputi jumlah produksi, ramalan usaha, perluasan perusahaan, perkembangan teknologi, pasaran tenaga kerja, dan perencanaan karir karyawan.
- (2) Penarikan (rekrutmen) Dalam melaksanakan proses rekrutmen ada beberapa faktor yang mempengaruhi di antaranya solidaritas perusahaan, jika solidaritas perusahaan cukup tinggi maka jumlah pelamar banyak, dan jika peraturan perburuhan menetapkan balas jasa/gaji sesuai dengan aturan pemerintah.
- (3) Mengidentifikasi jabatan yang kosong Rekrutmen dimulai saat sebelum adanya bidang pekerjaan baru dip perusahaan, karyawan dipindahkan/dipromosikan ke posisi lain, Mengajukan permintaan pengunduran diri, saat terjadi PHK, dan pensiun atau karyawan meninggal dunia, dengan fenomena tersebut maka akan dapat diketahui jabatan yang sedang kosong.
- (4) Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan 58 Persyaratan jabatan harus dibuat secara hati-hati dan sejelas mungkin agar dalam penerapannya tidak ditemui banyak kekaburan yang mengganggu proses lainnya.

- (5) Menentukan calon yang tepat Dua alternatif yakni dari dalam perusahaan dan dari luar perusahaan. jika diambil dari dalam, Perlu untuk mengetahui karyawan yang ada saat ini, yang dapat dipindahkan atau dipromosikan. jika kandidat harus dicari dari luar perusahaan perlu dipertimbangkan dengan cermat metode rekrutmen yang tepat untuk mendapatkan kandidat tersebut.
- (6) Memilih metode rekrutmen yang paling tepat Banyak metode rekrutmen yang dapat dipilih oleh perusahaan dalam melakukan rekrutmen, Seperti melalui iklan, Walk-ins, lembaga pendidikan, organisasi buruh dan sebagainya. Perusahaan memilih beberapa metode, tergantung situasi dan kondisi yang terjadi.
- (7) Memanggil calon yang memenuhi persyaratan Memanggil calon yang memenuhi persyaratan jabatan, Dalam hal ini perusahaan harus meneliti administrasi secara lengkap dan yang memenuhi persyaratan untuk diproses selanjutnya.
- (8) Menyeleksi kandidat Menyeleksi kandidat dapat dilakukan jika pelaksanaan tugas pada jabatan yang akan diisi memerlukan kebutuhan fisik dan psikis tertentu yang tidak dapat dimiliki oleh setiap calon peserta, ada lebih banyak kandidat yang tersedia dibandingkan jumlah jabatan yang diisi.
- (9) Membuat penawaran kerja Menentukan kandidat yang cocok untuk jabatan tertentu perlu dipersiapkan penawaran kerja. Dalam penawaran kerja perlu disiapkan perjanjian kerja, dan pengenalan lebih mendalam tentang ketentuan di instansi/perusahaan.
- (10) Mulai bekerja Setelah perusahaan selesai melakukan rekrutmen, maka yang bersangkutan masih perlu dibantu agar dapat bekerja secara optimal dan bertahan dalam waktu sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Dalam perjalanannya harus dididik/dibina dan diarahkan agar selama mengerjakan tugasnya membawa dampak positif bagi perusahaan/organisasi.

Evaluasi

Dalam Evaluasi dilakukan dengan metode Probation atau training selama 3 bulan, dimana training dilakukan untuk melihat kinerja serta kompetensi yang dimiliki

Setelah diterima, karyawan baru akan melakukan tahap probation atau training selama 3 bulan, dimana training dilakukan untuk melihat kinerja serta kompetensi yang dimiliki. Dalam pelaksanaan tahap probation akan ada beberapa penilaian terhadap karyawan baru untuk bahan pertimbangan apakah karyawan bisa melanjutkan kontrak kerjanya atau tidak.

Pernyataan kepala bagian kebidanan

"Paling aku aku evaluasi lagi 3 bulan evaluasi nanti dia udah bisa mengikuti udah mengerti kan memang sih orang enggak bisa langsung bisa ya pastikan belajar dulu. Tapi kan ini kan Bukan kamu yang belajar kerjakan PKL ya aku masih wajar ya Oh ya udah aku apalagi menyangkut ibu dan bayi ya, tentang nyawa juga, jadi kalau memang 3 bulan belum kompeten aku kembalikan lagi ke HRD kalau bukan dikebidanan nggak papa kalau perawat umum atau ruang yang lain nggak apa-apa Tapi kalau ini kan ruangan emergency, kamar bersalin itu termasuk IGD kebidanan jadi kita harus tau, kalau enggak tahu yang lainnya juga bingung aku juga salah."

Dikuatkan oleh pernyataan direktur utama rumah sakit

"Evaluasi dalam SDM rumah sakit, setelah rekrutmen pertama kita ada probation di 3 bulan pertama harus memberikan penilaian baik dari kedisiplinan lalu skillnya bagaimana. Dalam waktu 3 bulan itu merupakan waktu yang cukup untuk bisa menilai"

suatu sdm untuk memberikan report bagi rumah sakit, apakah nanti SDM ini diperpanjang kontraknya atau diganti. Dilihat dari attitude, skill, dan kedisiplinan lalu ada penilaiannya dari masing-masing item lalu ada pointnya memasuki kualifikasi nanti bisa direkomendasikan untuk kontrak lanjut, selanjutnya tetap dilakukan penilaian lagi selama 6 bulan sampai 1 tahun sampai direkomendasikan menjadi karyawan tetap."

Berdasarkan pernyataan diatas, dapat dikatakan bahwa dalam proses evaluasi dilakukan dengan probation yaitu 3 bulan pertama dengan memberikan penilaian skill dan kedisiplinan, kemudian dilakukan penilaian kembali selama 6 bulan sampai 1 tahun

Untuk mendapatkan hasil yang baik Rumah Sakit Citra Arafik Depok melakukan evaluasi kinerja karyawan baru selama 3 bulan bekerja untuk mengukur kinerja karyawan tersebut dalam pelaksanaan evaluasi pihak rumah sakit melakukan beberapa penilaian kinerja terhadap karyawan baru dengan strategi sebagai berikut :

1. Sumber Perekrutan

a. Pelamar langsung

Para pelamar melihat lowongan pekerjaan di website resmi RS dan sosial media Rumah Sakit serta mengirimkan lamarannya ke 64 email rumah sakit atau datang langsung ke rumah sakit bagian HRD untuk mengajukan lamaran pekerjaan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

b. Lamaran berdasarkan informasi dari karyawan

Memasang informasi lowongan pekerjaan di web atau media sosial yang dimiliki oleh rumah sakit atau mouth to mouth yang dibicarakan oleh karyawan rumah sakit sendiri. Pernyataan HRD RS Citra Arafik Depok

"Sampai saat ini kita yang pertama itu dari Instagram, Instagram rumah sakit, lalu fanpage rumah sakit juga terus dari mulut ke mulut terus juga kita nyebar kayak spanduk gitu kebutuhan di rumah sakit apa yang kita lagi membangun rumah sakit yang disawangkan jadi itu terpampang nyata kalau kita hiring besar – besaran".

Pernyataan diatas juga diperjelas oleh perawat rumah sakit

"Website resmi rumah sakit, instagram dll" lalu dikuatkan oleh perawat poli rumah sakit "dari fanpage, brosur, dari website rumah sakit"

Sesuai dengan Pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa informasi yang dapat disampaikan mengenai lowongan pekerjaan melalui jejaring media sosial

Menurut Bohlander dan Snell sumber sumber perekrutan berasal dari sumber internal dan eksternal perusahaan. Pilihan untuk menggunakan sumber ini tergantung dari kebutuhan di dalam organisasi. **Internal Recruitment** Hal ini wajar bagi perusahaan untuk melihat secara internal untuk pertama kali ketika membutuhkan kandidat untuk mengisi posisi kosong tertentu. Karena mencari kandidat secara internal memudahkan perusahaan, dimana kandidat langsung tersedia dan cepat. **Recruiting Externally** Selain rekrutmen secara internal, perusahaan juga dapat melakukan rekrutmen secara eksternal/mengambil calon karyawan dari luar perusahaan.

Sumber rekrutmen yang dilakukan rumah sakit citra arafik sudah sejalan dan sesuai dengan teori dan kaidah kaidah yang berlaku..

2. Proses Seleksi

Dalam proses seleksi untuk awal dilakukan seleksi administrasi, seleksi ini dilakukan

untuk menyortir berkas-berkas pelamar yang belum sesuai dengan kualifikasi atau kriteria yang sudah ditentukan, agar lebih mudah dalam menentukan pelamar yang diinginkan. Untuk melakukan dan menentukan kualifikasi proses seleksi administrasi RS Citra Arafik Depok menentukan kualifikasi yang berbeda antara pelayanan medis dengan non medis.

Hal ini dijelaskan oleh HRD

"Strategi rekrutmen dan seleksi antara karyawan medis dan non medis untuk pembedanya itu adalah adanya untuk karyawan medis itu harus ada STR karena di setiap rumah sakit itu wajib seluruh 66 karyawan yang medis baik rekam medis poliklinik, perawat atau bidan atau penunjang yang lainnya itu wajib memiliki STR untuk kita terbitkan surat izin prakteknya kalau non medis itu tidak ada sesuai kebutuhan seperti CSO atau Security itu tidak perlu ada STR nya karena secara global."

Pernyataan HRD diatas dikuatkan oleh pernyataan direktur utama

"Ada tentunya, rumah sakit merupakan suatu unit yang kompleks, jadi sdmnya pun cukup kompleks karena terdiri dari beberapa tenaga profesional, dan cukup banyak untuk tenaga profesionalnya. Terkait dari rekrutment juga tergantung dengan unitnya masing-masing. Untuk medis terdiri dari perawat, dokter umum, dokter spesialis, bidan dll tentunya berbeda dengan yang non medis contohnya staff bagian umum, purchasing, pembelian, CSO, maintenance, gudang dll, tentunya prekrutannya berbeda dan memiliki kriteria dan kualifikasi yang berbeda dan harus ada standar itu harus ada dari medis dan non medisnya." Kualifikasi tenaga medis lebih diutamakan kandidat yang berpengalaman, karena kita berhubungan dengan nyawa manusia yang harus betul-betul kita tangani, dan kita harus prinsipnya patient safety yang diutamakan rumah sakit. Jika patient safety dilakukan dengan SDM yang tidak berpengalaman pasti kekhawatiran dari pasien sendiripun ada sehingga pengalaman dan sertifikasi sangat penting. Ada istilah dokter itu ada art ada sains dan ada sains ada art, karena penyakit bisa berubah-ubah dan virus bisa datang kapan saja, contohnya virus corona belum selesai dan bermutasi terus. Jika seperti itu harus update dan 67 SDM pun harus update juga, harus mengikuti perkembangan, kalau misalkan hanya jalan ditempat sulit nanti untuk mengikuti ilmu-ilmu dan penelitian-penelitian yang terbaru dan semuanya, sampai pelatihan dan diklatpun itu HRD harus turut serta karena bagian sdm, contohnya pelatihan bantuan hidup dasar itu bukan hanya dari tenaga medis saja yang perlu tau semua sdm perlu mengikuti pelatihan BHD untuk antisipasi kedepannya." Pernyataan perawat poli rumah sakit "Ada, untuk perawat sendiri kemarin ada praktik infus dan ada wawancara mengenai BTCLS juga".

Pernyataan didukung juga oleh pernyataan Perawat rumah sakit

"Ada, setau aku klo medis harus punya surat izin praktik dulu, kalo non medis kan ga perlu karna ga berhadapan langsung ke pasien kan"

Dalam Proses seleksi karyawan baru dilakukan dengan beberapa strategi, hal ini sesuai dengan pernyataan direktur utama yaitu :

"Beberapa cara yang digunakan dalam RS Citra Arafik Depok, yaitu:

- a. Tes Psikotes*
- b. Tes Wawancara*
- Tahap Wawancara.*

a) Wawancara dengan bagian HRD terkait dengan peraturan perusahaan.

- b) Wawancara dengan manager bagian pekerjaan yang di tuju Wawancara dengan direktur terkait dengan regulasi yang ada di rumah sakit apakah paham atau tidak, karena disetiap regulasi berbeda beda dari masing-masing bagian baik dari dinas kesehatan maupun dari kementrian kesehatan. Wawancara dengan direksi hanya bagian bagian tertentu saja seperti, manajer, penanggung jawab dll. Untuk bagian staf dan pelaksana cukup dengan manajernya unit masing-masing”

Dibuktikan oleh perawat rumah sakit

“Kemarin aku ngirim lamaran langsung ke rumah sakit, terus kalau berkas-berkasnya sesuai dengan kualifikasi aku dipanggil untuk melakukan tes kepribadian dan psikotes, lalu wawancara kepala bidang dan wawancara dengan HRD”.

Berdasarkan pernyataan HRD, Direktur utama dan perawat dapat dikumpulkan bahwa untuk menjadi karyawan di RS. Citra Arafik harus memiliki kualifikasi diantaranya yaitu STR, sertifikat keahlian BTCLS dan sertifikat sertifikat yang menunjang kompetensi

Selanjutnya selain memiliki kualifikasi, untuk calon karyawan dilakukan beberapa tes diantaranya tes kepribadian, psikotes dan tes wawancara. Tes kepribadian calon karyawan untuk menentukan kepribadian apa yang dimiliki, kepribadian apa saja yang cocok untuk bekerjasama sebagai tim dalam bekerja, serta profesi atau pekerjaan apa yang cocok dengan kepribadian tersebut. Dengan melihat hasil tes kepribadian dapat menjadi pertimbangan dalam menentukan pekerjaan yang cocok dengan pekerjaan yang dilamar atau dituju oleh pelamar Untuk tes Tes psikotes dilakukan untuk melihat potensi serta kinerja yang dimiliki oleh calon tenaga kerja rumah sakit.dan untuk selanjutnya tes wawancara yang dapat dilakukan oleh Direktur Rumah Sakit.

Menurut zainal Proses seleksi merupakan rangkaian tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Tahap-tahap seleksi sebagai berikut : (1) Format (lamaran) Pada tahap ini format buku formulir untuk mempermudah penyeleksi mendapatkan informasi atau data yang lengkap dari calon karyawan. (2) Tes Kemampuan Pada tahap ini dilakukan penilaian terhadap para pelamar dengan syarat yang telah ditetapkan. (3) Tes Potensi Akademik Tes ini untuk mengukur sejauh mana kemampuan pelamar mulai dari kemampuan verbal dan keterampilan kuantitatif sampai pada kecepatan persepsi. (4) Tes Psikologi Tes ini dilakukan di atas kertas dan pensil untuk membuat para pelamar yang tak berguna dan dianggap sering mencuri dalam pekerjaan. (5) Wawancara Wawancara adalah pertemuan antara dua orang atau lebih secara berhadapan dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Wawancara dalam seleksi merupakan salah satu teknik seleksi yang dilakukan dengan Tanya jawab langsung untuk mengetahui data pribadi calon pegawai. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah calon pegawai memenuhi syarat yang telah ditentukan oleh perusahaan. 72 (6) Wawancara dengan supervisor Untuk mengevaluasi kemampuan-kemampuan teknis pelamar dan dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan pekerjaan khusus pelamar dengan tepat. (7) Evaluasi Kesehatan Memberikan fasilitas asuransi jiwa atau kesehatan yang rendah untuk premi yang harus dibayar perusahaan. (8) Peninjauan Pekerjaan yang Realistis Artinya menunjukkan pekerjaan kepada para pegawai dan format pekerjaan sebelum keputusan penerimaan dibuat. Hal ini menunjukkan kepada calon karyawan, jenis pekerjaan, peralatan dan kondisi kerja yang dilibatkan. (9) Keputusan Penerimaan Tahap ini menandakan akhir proses seleksi dengan beranggapan bahwa kandidat menerima tawaran

kerja. Sesuai dengan teori, proses seleksi yang dilakukan rumah sakit Citra Arafik sudah sangat baik.

3. Hambatan – hambatan Yang Dihadapi Dalam Perekrutan

Dalam proses rekrutmen digunakan untuk menemukan kandidat terbaik sesuai kriteria dan kebutuhan instansi. Bukan rahasia lagi jika proses rekrutmen menghabiskan banyak waktu, tenaga, dan biaya yang tidak sedikit. Hal ini membuat tim HRD seringkali menemukan berbagai kendala rekrutmen, baik dari segi internal maupun eksternal.

Untuk hal tersebut tim HRD harus mampu menghadapi dan mengatasi hambatan tersebut dengan tepat, karena kualitas kandidat yang direkrut sangat bergantung pada proses rekrutmen. Jika proses rekrutmen tidak berjalan lancar dan mengalami banyak masalah, maka kualitas kandidat yang diperoleh pun tidak bisa sesuai ekspektasi.

Oleh karena itu, penting bagi RS. Citra Arafik untuk mengetahui apa saja hambatan dalam proses rekrutmen dan seleksi yang terjadi. Berikut pernyataan beberapa informan :

Direktur utama RS Citra Arafik Depok mengatakan

“ Untuk masalah tenaga profesional tidak mudah untuk mencarinya, contoh teknisi alat medis ATLM, tidak semua tenaga ATLM menyamakan dengan budaya perusahaan yang ada dimana SDM akan menyesuaikan dengan budaya perusahaan, dimana budaya perusahaan berbeda-beda. Tenaga profesional yang memiliki sertifikat tidak semuanya punya, fresh graduate, ada yang sedang masa pelatihan, masih bekerja di rumah sakit lain, tenaga yang memiliki sertifikasi kurang meskipun nantinya di rumah sakit pun akan membuat sertifikat secara TOT secara internal rumah sakit. Untuk meningkatkan mutu rumah sakit kita harus membuat pelatihan-pelatihan khusus minimal 40 jam dalam 1 tahun pelatihan yang harus diberikan supaya merefresh lagi tenaga-tenaga, baik perawat, bidan, dokter umum dengan tenaga dokter spesialisnya. Itu hambatan yang paling utama, karena untuk profesional di RS itu tidak terlalu banyak, bukan hanya sertifikasi, pengalaman kerja yang dari masing-masing SDM yang dibutuhkan, misal ICU harus memiliki sertifikat ICU, lalu harus mempunyai 74 pengalaman, meskipun mempunyai sertifikat namun tidak berpengalaman menjadi hambatan juga bagi rumah sakit.”

Lalu beliau melanjutkan pernyataan ;

“Hambatannya untuk mengadakan TOT dan sertifikat internal ada yang perlu diperhatikan mengenai siapa yang memberikan pelatihannya, bisa dari internal maupun eksternal. Jika internal kita menggunakan dokter-dokter spesialis kita untuk melatih, eksternal itu bisa memanggil lembaga-lembaga pendidikan yang fokus untuk mengadakan sertifikasi internal. Itu implementasi yang memerlukan waktu yang lumayan cukup banyak, karena tenaga yang banyak pula. Semua tenaga harus dilatih. Untuk saat ini semua melalui online seperti BPJS dll yang harus terhubung dengan Kementerian Kesehatan, sehingga pengaruh ke SDM jika tidak memiliki standar SDM untuk menjalankan implementasi itu dan koordinasi ini akan sulit dan akan terhambat.”

Pernyataan diatas dikuatkan oleh pernyataan HRD RS Citra Arafik Depok

“Hambatannya itu beberapa unit yang kita butuhkan itu kadang ada beberapa calon kandidat yang tidak memenuhi kriteria yang kita sudah buat misalnya seperti farmasi, farmasi itu kan minimal itu D3 untuk jadi TTK atau asisten apoteker tapi kan disini rata-rata itu SMK yang melamar itu tantangan kita sih yaitu permintaan yang

kita dapatkan dari unit membutuhkan penambahan karyawan kadang kita belum kita penuhi karena susah untuk sesuai yang kita bikin gitu itunya strateginya.”

Dari beberapa pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa hambatan-hambatan yang dihadapi dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi di rumah sakit citra arafiq diantaranya : 1. Tenaga profesional tidak mudah untuk mencarinya. 2. Tenaga profesional yang tidak memiliki sertifikat yang lengkap. 3. Fresh graduate yang belum memiliki STR 4. Sedang masa pelatihan 5. Masih bekerja dirumah sakit lain 6. Melamar dibidang yang bukan backgrounnya 7. STR sudah tidak berlaku 8. Dari sisi benefit yang kita tawarkan tidak cocok atau kandidat pelamar meminta lebih tinggi dari standar yang kita punya. 9. Dari sisi hasil psikotes tidak lulus nilai standar

4. Solusi Yang Dilakukan Dalam Mengatasi Hambatan

Beberapa solusi untuk hambatan diatas yang dapat dilakukan seperti, bekerjasama dengan berbagai institusi yang memiliki alumni-alumni yang berbakat dan berkompeten serta profesional dalam menjalankan pekerjaan. Mengadakan pelatihan-pelatihan diperuntukan untuk tenaga medis agar dapat merefresh ilmu pengetahuan serta kompetensi yang dimiliki. Dari beberapa hambatan tersebut tentunya kita melakukan rapat internal, masalahnya apaa, kita buat fish bone analisa masalah, root case analisisnya bagaimana. Dari situ sudah buat itu semua baru dilakukan mitigasi selanjutnya apa yang harus dilakukan tahapannya.

Berikut pernyataan Direktur utama rumah sakit citra arafiq solusi yang dilakukan

“ Dari beberapa hambatan tersebut tentunya kita melakukan rapat internal, masalahnya apaa, kita buat fish bone analisa masalah, root case analisisnya bagaimana. Dari situ sudah buat itu semua baru dilakukan mitigasi selanjutnya apa yang harus dilakukan tahapannya.”

Didukung juga pernyataan dari HRD RS Citra Arafik Depok mengenai solusi yang dilakukan

“Untuk menyelesaikan hambatan paling kita minta bantuan untuk unit tim marketing untuk dari mereka kunjungan bisa kan dia minta tolong nih sama klinik atau puskesmas kayak ada channel gitu untuk apakah ada entah tetangga entah teman atau relasi mereka yang membutuhkan pekerjaan kita, jadikan dari mulut ke mulut itu mereka akan tahu nih kalau misalnya rumah sakit ini butuh tenaga kerja 76 yang sedang dibutuhkan karena kan dari sosial media atau dari spanduk itu kan tidak semuanya yang melamar itu sesuai yang kita butuhkan.”

KESIMPULAN

Perencanaan kebutuhan sumber daya manusia RS Citra Arafik dilakukan sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja yang harus seimbang dengan beban kerja yang ada di rumah sakit. Lalu HRD melakukan pengajuan penambahan tenaga kerja kepada direktur rumah sakit. Setelah disetujui, HRD menentukan metode atau strategi rekrutment karyawan, beberapa metode atau strategi rekrutmen karyawan yang dipilih untuk dijadikan strategi rekrutmen karyawan RS Citra Arafik Depok, yaitu disebar melalui website, media sosial, menyebar brosur rumah sakit, fanpage, dll.

Pelaksanaan rekrutmen karyawan yang dilakukan pertama yaitu, pengumpulan berkas lamaran. Berkas yang sudah dikumpulkan lalu di sortir sesuai dengan kualifikasi

administrasi yang telah ditentukan. Setelah disortir dilakukan penjadwalan untuk melakukan tes psikotes dan tes kepribadian. Setelah itu para pelamar yang sudah memenuhi standar hasil tes psikotes akan dijadwalkan untuk melakukan wawancara dengan user dan HRD. Setelah semua tahap dilaksanakan terakhir pengumuman hasil seleksi, apakah diterima atau tidak

Evaluasi yang dilakukan oleh rumah sakit yaitu menjalankan probation karyawan baru selama 3 bulan, dan dalam 3 bulan karyawan baru akan dilakukan penilaian kinerja karyawan. Jika karyawan tersebut berkompeten maka akan ditambahkan kontrak kerjanya.

SARAN

Mengingat betapa pentingnya proses rekrutmen dan seleksi dalam menemukan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, strategi yang disusun haruslah sesuai dengan visi misi rumah sakit agar tujuan rumah sakit dapat tercapai. Pada proses rekrutmen harus disesuaikan dengan keahlian calon tenaga kerja yang akan menempati bagian pekerjaannya. Hal ini perlu dilakukan agar organisasi yang menerima pelamar kerja bisa berjalan dengan baik. dan juga mudah dalam mengevaluasi perkembangan kinerja masing-masing tenaga kerja pegawai. Dalam proses perencanaan rekrutmen dan seleksi rumah sakit agar dapat direncanakan dan dirapatkan dengan baik oleh sesama tim rekrutmen dan seleksi. Untuk proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi alangkah baiknya untuk melaksanakan tes kesehatan terlebih dahulu sebelum mulai bekerja, rumah sakit harus memastikan bahwa karyawan yang bekerja sehat jasma dan rohani agar tidak menurunkan kinerja karyawan. Pelaksanaan rekrutmen yang masih terdapat hambatan sebisa mungkin lebih diminimalisir dengan komunikasi pada seluruh anggota tim.

PENGAKUAN/ ACKNOWLEDGEMENTS

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas kehendaknya maka penelitian dan penulisan jurnal dengan judul “ Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pelayanan Medis di RS Citra Arafiq” ini dapat diselesaikan dengan baik.

Penelitian ini menjelaskan tentang strategi – strategi dalam perekrutan dan seleksi calon karyawan, Dan mengidentifikasi masalah kebijakan pada dasarnya yang merujuk pada kegiatan untuk mengeksplorasi berbagai isu atau masalah social, selanjutnya menetapkan satu masalah dengan mempertimbangkan beberapa hal antara lain : masalah bersifat actual, sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi public, berdampak luas dan produktif

Secara khusus penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada Ketua STIKES Raflesia dan seluruh dosen serta staff STIKES Raflesia yang telah banyak memberikan support dan semangatnya dalam proses penelitian hingga proses pelaporan Terima Kasih disampaikan pula kepada RS. Citra Arafiq yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan telah banyak membantu memfasilitasi penulis dalam proses penelitian ini.

Penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat dan menjadi bagian dari kahzanah karya ilmiah yang ada di STIKES Raflesia dan public.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adri, Muhammad. Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Perawat Pada RS Syafira Pekanbaru. Pekanbaru. 2017
- [2] Aulia, Anis Fitri.. Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi Calon Karyawan Baru Di

- RSIA Kendangsari Merr Surabaya. Surabaya.. 2019.
- [3] Badan PPSDM Kesehatan RI. Perencanaan Kebutuhan SDM Kesehatan Berdasarkan Standar Ketenagaan Minimal. Jakarta.
- [4] Bohlander, G & Snell, S, Managing Human Resources, 16th ed, Cengage Learning, South Western.2013
- [5] Creswell, JW, Research Design : Qualitative, Quantitative, and Mix Methods Approaches Ed.4, SAGE Publications, Inc, 2013
- [6] Amerika. Darkoh, M. A., Employee Recruitment and Selection Practices in the, Kwame Nkrumah University of Science and Technology. Kwame Nkrumah University of Science and Technology. 2014
- [7] Endra, Febri, dan Stefanus Supriyanto. 2019. Manajemen Rumah Sakit. Zifatama Jawara: Sidoarjo. Estiana, Ria, Dkk.. Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Mitrametal Perkasa). Jakarta.. 2019
- [8] Fahmi, I.. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta. 2017
- [9] Halim, William Santosa.. Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Perusahaan Bihun Cahaya Tiga Tunggal. Surabaya. 2016
- [10] Kaseger, Meylita., Dkk.. Analisis Rekrutmen Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru. 2019
- [11] Manado. Kasmir.. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktek: Edisi 1-Cetakan 3. Rajawali Pers. Depok. 2017
- [12] Kawedhar, Wikan.. Analisis Sistem Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Permata Depok. Depok. 2020
- [13] Mangkuprawira, Tb. Sjafri. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik ed 2 cetakan 2. Bogor: Ghalia Indonesia. 2014
- [14] Marwansyah.. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua Bandung: Alfabeta. 2012
- [15] Mathis, Robert L. dkk.. Human Resource Management. Cengange Learning : Boston, USA. 2016
- [16] Nasir, Adeningstiani. Analisis Sistem Rekrutmen Tenaga Kesehatan Di RSUD Kabupaten Muna Barat. Makassar. 2017
- [17] Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 56 Tahun 2014 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit. 18 Agustus 2014. Jakarta. Prasetyani.
- [18] Andini Nurul.. Strategi Rekrutmen dan Seleksi di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Yogyakarta. 2018
- [19] Priyani, Elisa, Dkk. Analisis Kebijaksanaan Rekrutmen Karyawan Untuk Meningkatkan Kualitas Kerja Karyawan Di Rumah Sakit Tk.III Dr. R. Soeharsono Banjarmasin. Banjarmasin. Pusparani,
- [20] Devira.. Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi Pada Hotel Dan Restoran Mahkota Plengkung Banyuwangi). Banyuwangi. 2018
- [21] Putri, Nonik.. Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. Semarang. 2019
- [22] Sari, M., Akos, M., & Akbar, M.. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Non PNS (Studi Pada Dinas Kependudukan Dan

- Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin). 2019
- [23] Sugiyono. Metode Penelitian Manajemen, Alfabeta, Bandung. 2013
- [24] Sulistiyani Ambar Teguh dan Rosidah.. Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik. Jakarta: Graha Ilmu. 2019
- [25] Triana, Andini. 2018. Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pt. Pancaran Belantara Indah. Pontianak.
- [26] Wahyuni, Dkk. Pengaruh Strategi Rekrutmen, Seleksi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PDAM. Semarang. 2021
- [27] Yani, M.. Manajemen Sumber Daya Manusia. Mitra Wacana Media: Jakarta. 2012

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN