

PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT : *LITERATURE REVIEW*

Annisa Mumtaz Syalaisha^{1*}

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga¹

*Corresponding Author : annisa.mumtaz.syalaisha-2021@fkm.unair.ac.id

ABSTRAK

Rumah Sakit sebagai fasilitas pelayanan kesehatan yang ikut berperan secara maksimal dalam peningkatan derajat kesehatan masyarakat, tentunya membutuhkan karyawan-karyawan dengan kualifikasi maksimal yang bekerja di rumah sakit. Peranan rumah sakit dalam peningkatan derajat kesehatan masyarakat ini memicu pentingnya pengidentifikasi penerapan proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di rumah sakit sebagai evaluasi. Tujuan penelitian menganalisis pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di rumah sakit. Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan artikel ini adalah kajian literatur dengan mengumpulkan data dari penelitian terdahulu. Pengumpulan data dilakukan melalui 2 sumber data, yaitu Garba Rujukan Digital (Garuda) dan Google Scholar menggunakan kata kunci “rekrutmen”, “seleksi”, “rekrutmen seleksi karyawan”, “kinerja karyawan”, dan “rekrutmen seleksi rumah sakit”. Setiap rumah sakit menunjukkan adanya hasil yang positif pada pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di rumah sakit. Terdapat pengaruh yang cukup jelas pada pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di rumah sakit.

Kata kunci : kinerja karyawan, rekrutmen, rekrutmen seleksi karyawan, rekrutmen seleksi rumah sakit, seleksi

ABSTRACT

Human resources are considered as the main pillar in the development and achievement of organizational goals, and are a crucial asset for any organization or company, whether large or small in scale. The sustainability and development of a company depend on the resources it possesses, as human resources play a role in driving, directing, executing, and managing organizations and companies in accordance with various demands from society and consumers. Hospitals, as healthcare facilities that play a maximum role in improving public health, certainly require employees with maximum qualifications working in the hospital. The role of hospitals in improving public health triggers the importance of identifying the application of recruitment and selection processes on employee performance in hospitals as an evaluation. To analyze the influence of recruitment and selection processes on employee performance in hospitals. Data collection was carried out through 2 data sources, namely the Garba Rujukan Digital (Garuda) and Google Scholar using keywords "recruitment", "selection", "employee recruitment selection," "employee performance," and "hospital recruitment selection." Each hospital shows a positive result on the influence of the recruitment and selection process on employee performance in the hospital. There is a quite clear influence on the implementation of the recruitment and selection process on employee performance in hospitals.

Keywords : recruitment, selection, employee recruitment selection, employee performance, hospital recruitment selection

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan aspek yang tergolong penting dalam mencapai tujuan perusahaan, serta diterapkan dengan harapan dapat mendorong kinerja optimal dari setiap karyawan dalam menjalankan tugas dan profesi. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia harus terus dikembangkan dan diarahkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber daya manusia dinilai sebagai pilar utama dalam perkembangan dan pencapaian tujuan organisasi, serta merupakan aset penting bagi setiap organisasi atau

perusahaan, baik skala besar maupun kecil. Manajemen sumber daya manusia dapat diidentifikasi sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya (Simamora, 2013). Keberlanjutan dan perkembangan perusahaan bergantung pada sumber daya yang dimiliki, karena sumber daya manusia berperan dalam menggerakkan, mengarahkan, melaksanakan, dan mengarahkan organisasi dan perusahaan sesuai dengan berbagai tuntutan masyarakat dan konsumen.

Kinerja sumber daya manusia adalah komponen utama dan pertama dalam setiap langkah pengembangan. Hanya sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan kompeten yang dapat memicu dan mempercepat pengembangan suatu organisasi. Kualitas dan kinerja sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam keberhasilan organisasi. Tanpa adanya karyawan yang terampil, berdedikasi, dan berkinerja tinggi, perusahaan akan kesulitan mencapai tujuan strategisnya (Dessler, 2017). Jumlah sumber daya manusia yang besar dalam sebuah organisasi, jika tidak diiringi dengan kinerja yang baik, hanya akan menjadi beban dan menghambat terjadinya kemajuan. Dengan peranan sumber daya manusia, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia dengan kinerja dan kualitas yang sejalan dengan tujuan perusahaan. Belum terpenuhinya jumlah, jenis, serta penyebaran dan kualitas tenaga kesehatan menjadi salah satu tantangan ke depan dalam pengembangan suatu perusahaan.

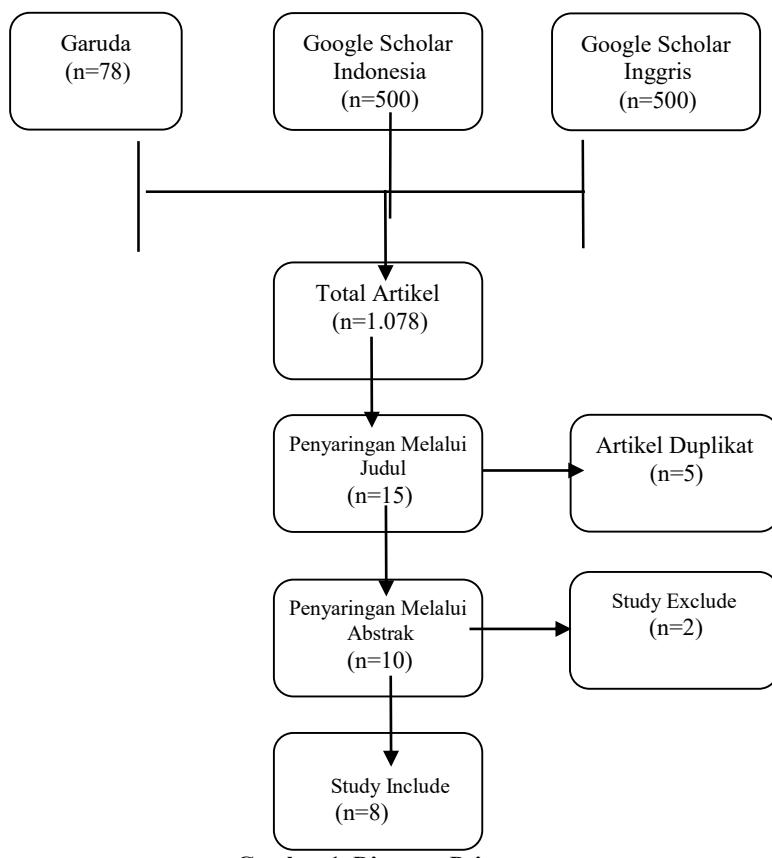
Untuk itu, sebagai bentuk usaha bagi perusahaan dalam memiliki karyawan yang kompeten, perusahaan dapat melakukan proses rekrutmen dan seleksi karyawan untuk mempekerjakan karyawan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut (Potale, 2016) kegiatan utama dalam pemilihan sumber daya manusia adalah rekrutmen dan seleksi. Umumnya, setiap perusahaan akan melakukan proses rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen merupakan suatu tahapan yang diterapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi guna mencari dan memikat para pelamar kerja sehingga dapat menemukan calon karyawan dan dilakukan penarikan karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Menurut pendapat Dr. Ir. Tb. Sjafri Mangkuprawira (2004), rekrutmen adalah suatu proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Peluang yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan. Rekrutmen dianggap sebagai langkah awal dalam proses penerimaan karyawan baru.

Proses seleksi merupakan proses lanjutan dari rekrutmen. Sesuai dengan pengertian menurut Sulistiyan dan Rosidah (2003), seleksi karyawan adalah serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang telah dilaksanakan. (Hindriari, 2018) menilai bahwa adanya seleksi merupakan suatu tahapan yang terdiri dari beberapa langkah yang spesifik dari sejumlah orang yang melamar yang paling sesuai dan memenuhi standar persyaratan dari perusahaan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Tengku Ariefanda Aziz, dkk, di tahun 2014 dalam artikel “Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja”, terungkap bahwa adanya hubungan positif antara pelaksanaan rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang berlangsung dari bulan Juli 2014 hingga September 2014 di Kantor Pusat PT Inalum di Sumatera Utara ini berhasil mengungkap adanya hubungan keterlibatan indikator rekrutmen dan seleksi pada kinerja karyawannya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Munaza Bibi dan Dr. Rafique Ahmed Khan (2021) mengungkapkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi memiliki keterkaitan erat dengan kinerja karyawan. Alur dari proses rekrutmen, seleksi, hingga kinerja yang diberikan oleh karyawan bagi perusahaan akan saling berkesinambungan, sehingga untuk memiliki karyawan yang kompeten dan kinerja maksimal, pelaksanaan rekrutmen dan seleksi yang optimal juga dibutuhkan. Berdasarkan hal tersebut, peneliti merancang penelitian ini untuk mengidentifikasi dan mengetahui pengaruh pelaksanaan rekrutmen dan seleksi pada kinerja tenaga kesehatan di

rumah sakit. Tujuan penelitian menganalisis pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di rumah sakit.

METODE



Gambar 1. Diagram Prisma

Penelitian yang dilakukan pada artikel ini merupakan sebuah kajian literatur yang membahas mengenai pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di rumah sakit. Penulisan artikel ini dilakukan menggunakan metode *literature review*. Data-data yang digunakan untuk identifikasi topik penelitian dikumpulkan melalui dua sumber data, yaitu Garba Rujukan Digital (Garuda) dan Google Scholar. Artikel yang digunakan merupakan artikel nasional dan artikel internasional yang dapat ditulis baik dengan menggunakan Bahasa Inggris maupun Bahasa Indonesia. Kata kunci yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini, yaitu “rekrutmen”, “seleksi”, “rekrutmen seleksi karyawan”, “kinerja karyawan”, dan “rekrutmen seleksi rumah sakit”. Penelusuran artikel dilakukan menggunakan kata kunci dalam 2 bahasa, yaitu bahasa Inggris dan bahasa Indonesia. Terdapat batasan tahun publikasi pada penggunaan artikel yang telah ditelusuri, sehingga tahun publikasi yang digunakan dalam 6 tahun terakhir, yaitu mulai tahun 2018 hingga 2024. Penggunaan artikel dalam bentuk *original article*, *full text*, dan *open access*. Pemilihan artikel dilakukan berdasarkan pada tujuan penulisan, yaitu untuk mengidentifikasi dan mengetahui pengaruh pelaksanaan rekrutmen dan seleksi pada kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit. Studi ini dibatasi hanya pada metode penelitian kuantitatif dan kualitatif, tetapi tidak ada pembatasan pada wilayah atau negara tertentu. Metode yang digunakan dalam *literature review* ini, yaitu dengan mengumpulkan beberapa literatur lalu diidentifikasi secara mendalam melalui cara yang sistematis agar terdapat suatu hasil akhir yang baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Peneliti melalui beberapa tahapan dalam melakukan penelusuran artikel untuk memperoleh artikel yang dianggap relevan dengan topik pembahasan penelitian dan

mengidentifikasikannya untuk diambil kesimpulan dalam *literature review*. Berdasarkan hasil penelusuran awal sesuai dengan kata kunci yang telah ditetapkan, diperoleh 78 artikel dari Garuda, 500 artikel dari Google Scholar Bahasa Indonesia, dan 500 artikel dari Google Scholar Bahasa Inggris. Masing-masing Google Scholar Bahasa Indonesia dan Google Scholar Bahasa Inggris hanya dihitung dari 10 halaman pertama pencarian dengan masing-masing halaman terdapat 10 artikel. Total keseluruhan artikel dari kedua sumber data ini adalah 1.078 artikel. Peneliti kemudian melakukan penyaringan judul artikel yang relevan dengan topik pembahasan dan didapati sebanyak 15 artikel. Dari 15 artikel tersebut, sebanyak 5 artikel merupakan artikel duplikat, sehingga tidak diikutsertakan dalam penelitian. Setelah tersisa 10 artikel, dilakukan kembali penyaringan artikel melalui abstrak. Pada penyaringan artikel melalui abstrak, didapati 2 artikel yang memiliki perbedaan metode penelitian, seperti *narrative review* dan *literature review*, yang termasuk dalam *study exclude*. Penyaringan artikel kembali dilakukan dengan menyesuaikan karakter inklusi pada penelitian ini dan didapati jumlah akhir artikel yang relevan dengan topik dan dapat digunakan, yaitu sebanyak 8 artikel.

HASIL

Berdasarkan hasil pencarian artikel dalam berbagai referensi sumber, peneliti mendapatkan sumber data yang berlokasi penelitian di dua negara, yaitu Indonesia dan Kenya. Dari total 8 artikel yang didapat, persebaran lokasi sumber literatur diantaranya yaitu Indonesia (n=7) dan Pakistan (n=1). Tahun publikasi artikel berada pada rentang tahun 2018 sampai 2024, dengan rincian satu artikel dipublikasi pada tahun 2018, satu artikel dipublikasi pada tahun 2020, tiga artikel pada tahun 2021, satu artikel pada tahun 2022, dan dua artikel dari tahun 2023. Dari total 8 artikel yang masuk dalam kriteria inklusi, lima artikel ditulis menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan berbagai metode penelitian, diantaranya, yaitu deskriptif, *cross-sectional*, korelasi, observasional analitik, dan retrospeksi. Sementara tiga artikel lainnya ditulis dengan metode pendekatan kualitatif dan beberapa metode penelitian yang bervariasi. Sampel penelitian paling banyak digunakan dilakukan sebanyak 384 petugas kesehatan di beberapa rumah sakit di Kenya, sedangkan sampel paling sedikit yang digunakan adalah 50 tenaga kerja di Rumah Sakit Karya Asih Charitas Palembang.

Hasil kajian dari 8 artikel yang terpilih disajikan dalam bentuk tabel. Berdasarkan hasil kajian, seluruh artikel menunjukkan hasil yang positif pada pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit. Dengan menggunakan berbagai indikator dan metode penelitian, seluruh artikel menunjukkan adanya pengaruh nyata peranan rekrutmen dan seleksi pada kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit. Hasil kajian disajikan pada tabel 1.

Tabel 1. Rangkuman Hasil Kajian Artikel

No.	Nama Penulis	Tujuan	Study Design	Sampel/Populasi Penelitian	Lokasi Penelitian	Hasil	
1.	Tri Nutri Andayati dan Evi Meidasari	Mengetahui apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan sukarela di RS Abdul Molook Provinsi Lampung	Desain yang dilakukan pada penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan metode pengumpulan data berupa kuesioner, observasi,	Populasi orang tenaga kesehatan sukarela dengan modal analisis kualitatif random sampling	250 dari Molook secara diambil secara random	RS Abdul Molook Lampung	Diperoleh hasil bahwa variabel rekrutmen berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan dengan pembuktian dengan signifikan 0,002 < 0,055.

			wawancara, dan studi kepustakaan			Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Abdul Molook sebesar 69,07%.
2.	Munaza Bibi dan Dr. Rafique Ahmed Khan	Mengetahui pengaruh dari rekrutmen dan seleksi pada kinerja karyawan sektor RS di Karachi	Pendekatan kuantitatif (deduktif) dengan uji hipotesis. Pengumpulan data dilakukan dengan metode survei kuesioner	Data diperoleh dari 384 orang responden (tenaga kesehatan) dari beberapa rumah sakit di Pakistan	Beberapa rumah sakit di Karachi, Pakistan	Rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif serta substansial terhadap kinerja tugas ($\beta = 0,695$, $p < 0,001$). Oleh karena itu, hipotesis salah satu penelitian ini diterima bahwa rekrutmen & seleksi mempengaruhi kinerja tugas karyawan rumah sakit.
3.	Ilham Rachdiansyah dan Joni Tesmanto	Mengetahui pengaruh audit manajemen SDM pada rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi	Penelitian kausal komparatif dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data primer dilakukan karyawan Rumah Sakit berupa kuesioner	Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi yang berjumlah 158 responden. Pemilihan sampel menggunakan metode <i>cluster random sampling</i> . Jumlah sampel adalah 80 responden, yang diperoleh dari empat divisi yaitu divisi medis (8 responden), paramedis (32 responden), penunjang medis (10 responden), dan umum (30 responden)	Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi	Adanya pengaruh positif dan signifikan audit manajemen sumber daya manusia (pada rekrutmen dan seksi) terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi Ditunjukkan dengan nilai r^2 sebesar 0,518, nilai signifikansi lebih kecil dari level of significant ($0,000 < 0,050$) dan persamaan garis regresinya $Y = 0,813 +$ $0,766X$
4.	Mai Satriyani dan Hanung Eka Atmaja	Mengetahui hubungan proses rekrutmen dan	Jenis penelitian yang memiliki sifat penilaian deskriptif	Pengambilan sampel dengan menggunakan	Rumah Sakit Wijayakusuma Kebumen	Adanya proses rekrutmen dan seleksi merupakan hal

		seleksi terhadap tenaga kesehatan di Rumah Sakit Wijayakusuma Kebumen	kualitatif dengan melakukan wawancara dengan informan	<i>purposive sampling.</i> Informan yang menjadi dasar utama dalam penelitian ini adalah sub bidang Administrasi dan kebijakan kesehatan. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara atau melakukan suatu proses tanya dan jawab yang dilakukan secara langsung dalam hal ini dengan pihak-pihak yang bersangkutan		yang memiliki pengaruh besar dalam memperoleh pegawai yang memenuhi kualifikasi, seperti yang telah dirancang perusahaan dan proses rekrutmen dan seleksi yang kurang akurat dan efektif yang akan menimbulkan pekerja tidak kompeten dan kinerja karyawan yang kurang baik, sehingga dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan
5.	Hendri Mayanta Tarigan	Mengetahui pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci	Desain penelitian kuantitatif-analisis regresi berganda-analisis deskriptif dengan pengumpulan data melalui wawancara dan oberservasi	Sistem <i>random sampling</i> dengan jumlah sampel 100 orang tenaga kesehatan di RS Efarina Pangkalan Kerinci	RS Pangkalan Kerinci	Efarina Melalui pengujian regresi dan uji parsial, diperoleh hasil bahwa pelaksanaan rekrutmen khususnya pada RS Efarina Pangkalan Kerinci berdampak terhadap kinerja karyawan. Hasil uji regresi dan uji parsial menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara seleksi dengan kinerja karyawan sebab memiliki nilai <i>sig</i> < 0,05
6.	Muhammad Faried Ma'Ruf Saleh, dkk	Mengetahui hubungan rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja perawat di	Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan <i>cross sectional</i>	Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat RSUD Haji Makassar sebanyak 190 orang perawat	RSUD Makassar	Haji Ada hubungan rekrutmen dan seleksi (<i>p</i> value = 0,000), pelatihan dan promosi (<i>p</i> value 0,000),

	RSUD Haji Makassar	study. Analisis data dilakukan secara univariat, bivariat dengan uji <i>chi-square</i> dan analisis multivariat dengan <i>regresi logistic</i>	PNS dengan sampel sebanyak 129 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan <i>proportional random sampling</i>	penilaian kerja dan manajemen gaji (p values = 0,000), dengan kinerja perawat di RSUD Haji Makassar. Promosi dan pelatihan memiliki hubungan paling besar dengan kinerja perawat dengan nilai OR sebesar 15.934		
7.	Felicia Elvina Johana, dkk	Mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan RS Karya Asih Charitas Palembang	Pendekatan deskriptif kuantitatif dengan analisis data mencakup uji asumsi klasik, regresi berganda, uji anova (F), uji t, dan koefisien determinasi (R ²) untuk menguji hipotesis bahwa rekrutmen dan penempatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di RS Karya Asih Charitas Palembang	RS Karya Asih Charitas Palembang	Rekrutmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di RS Karya Asih Charitas Palembang. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi (t) sebesar $0,001 < 0,05$. Artinya, rekrutmen yang baik dan efektif berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan di RS Karya Asih Charitas Palembang
8.	Yelli Eka Sumadhinata dan Wulan Sari	Mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Karisma Pamanukan	Penggunaan jenis penelitian kuantitatif deskriptif dengan pendekatan korelasi dalam penelitian ini didasarkan dari penelitian yang ingin mengkaji dan melihat pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di	Seluruh karyawan Rumah Sakit Karisma Pamanukan yang berjumlah 90 orang dengan penelitian <i>total sampling</i> dengan jumlah sampel sebanyak 90 responden karyawan Rumah Sakit Karisma Pamanukan	Rumah Sakit Karisma Pamanukan	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Ditandai dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai Fhitung sebesar $79.483 > F_{tabel}$ sebesar 3.100 Variabel independen

Rumah Sakit Karisma Pamanukan	berupa Proses Rekrutmen dan Seleksi berpengaruh terhadap variabel dependent berupa Kinerja Karyawan
-------------------------------------	---

PEMBAHASAN

Rekrutmen

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2010), rekrutmen adalah proses untuk menciptakan sebuah kelompok atau daftar calon pelamar yang berkualifikasi pada posisi-posisi pekerjaan di dalam sebuah organisasi. Proses ini melibatkan langkah-langkah untuk menarik individu yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi untuk mengisi posisi-posisi yang tersedia. Dengan demikian, rekrutmen merupakan langkah awal yang penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia organisasi. Rekrutmen merupakan langkah yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi untuk mencari dan menarik para pelamar kerja yang sesuai dengan standar yang dibutuhkan, dengan tujuan menemukan calon karyawan yang sesuai. Keberhasilan rekrutmen ditandai dengan banyaknya pelamar yang berkualifikasi yang mengajukan lamaran, akan meningkatkan probabilitas perusahaan mendapatkan karyawan terbaik. Rekrutmen penting untuk memastikan perusahaan memiliki karyawan terbaik untuk posisi yang tersedia, dengan menentukan kapan, bagaimana, dan kriteria apa saja yang diperlukan oleh pelamar untuk menjadi karyawan yang diinginkan oleh perusahaan. Tahapan ini dilakukan untuk mengisi jabatan kosong dalam perusahaan, dengan sumber tenaga kerja berasal dari sumber internal (karyawan yang sudah ada dalam perusahaan) dan eksternal (karyawan yang dilamar dari luar perusahaan).

Sesuai dengan pendapat Heneman, Judge, dan Kammeyer-Mueller (2015) yang menyatakan bahwa rekrutmen adalah proses menarik, menyaring, dan memilih orang-orang yang berkualifikasi untuk pekerjaan di sebuah organisasi, proses rekrutmen merupakan proses yang penting karena berhubungan erat dengan masa depan organisasi. Tidak jarang ditemukan permasalahan pada perusahaan dimana kinerja karyawannya tidak optimal dikarenakan tidak diterapkannya proses rekrutmen dengan kualifikasi yang tepat. Penetapan kualifikasi pegawai pada proses rekrutmen akan ditentukan oleh hasil diskusi antara divisi Human Resource (HR) dan pimpinan perusahaan. Kualifikasi ditetapkan sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Pelamar yang memenuhi kualifikasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan memiliki tujuan yang sama dengan tujuan perusahaan akan lebih mudah berkembang dalam perusahaan. Pelamar tersebut akan menyadari adanya ikatan kuat antara dirinya dan perusahaan, sehingga dapat memaksimalkan kinerjanya di perusahaan.

Dalam penerapan rekrutmen, tentunya terdapat beberapa hambatan yang berpotensi untuk dihadapi oleh perusahaan. Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2010), hambatan dalam rekrutmen dapat disebabkan oleh persaingan yang ketat dengan perusahaan lain untuk menarik kandidat yang berkualitas, atau kurangnya perhatian terhadap aspek-aspek penting dalam proses rekrutmen seperti seleksi dan penempatan. Selain itu, Heneman, Judge, dan Kammeyer-Mueller (2015) berpendapat bahwa hambatan dalam rekrutmen dapat terjadi karena kurangnya strategi rekrutmen yang efektif, kurangnya keterlibatan manajemen dalam proses rekrutmen, dan kurangnya dukungan dari pihak-pihak terkait dalam organisasi. Oleh

karena itu, keefektivitasan alur dan mekanisme proses rekrutmen harus selalu dikaji ulang oleh perusahaan.

Seleksi

Proses rekrutmen dan seleksi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Biasanya, proses seleksi akan dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2010), seleksi adalah proses memilih individu yang memiliki kualifikasi yang paling cocok untuk posisi tertentu dari sejumlah calon yang berkualitas. Selain itu, pendapat lain dari Heneman, Judge, dan Kammeyer-Mueller (2015) mengungkap bahwa seleksi adalah proses pengambilan keputusan tentang kandidat yang paling cocok untuk posisi tertentu dalam perusahaan. Seleksi merupakan salah satu bagian dari proses operasional manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengadaan, yang terdiri dari beberapa tahapan seperti perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan produksi. Proses seleksi meliputi langkah-langkah khusus yang dilakukan untuk memilih pelamar yang akan diterima sebagai karyawan. Proses ini dimulai dari pelamar kerja dan berakhir dengan keputusan penerimaan. Tujuan utama seleksi adalah memilih calon karyawan yang sesuai untuk bekerja di perusahaan. Masing-masing perusahaan memiliki berbagai metode dalam melaksanakan seleksi.

Berbeda dengan proses rekrutmen, proses seleksi umumnya dilakukan dengan beberapa tahapan dan metode untuk benar-benar menemukan karyawan dengan kualifikasi yang sesuai bagi perusahaan. Gary Dessler (2017) berpendapat bahwa wawancara merupakan metode seleksi yang paling umum digunakan oleh perusahaan untuk mendapatkan informasi lebih lanjut tentang kandidat. Wawancara hampir selalu dilakukan dalam proses seleksi karyawan di perusahaan manapun karena komunikasi dua arah dengan mengajukan beberapa pertanyaan pada pelamar ini dapat membantu HR untuk menilai pelamar dengan lebih jelas. Selain wawancara, pelamar biasanya juga dihadapkan dengan tes keterampilan dan pengetahuan terkait perusahaan. Hal ini dapat menjadi parameter bagi HR untuk menentukan sejauh mana pelamar sudah benar-benar memahami posisi yang dilamarnya dan perusahaan yang akan menjadi tempatnya bekerja. Selain itu, tidak jarang juga perusahaan mengadakan tes psikologi bagi pelamar. Tes psikologi ini berfungsi untuk mengetahui dan menganalisis karakteristik dan motivasi pelamar yang relevan dengan kebutuhan perusahaan.

Dengan berbagai tahapan dan metode tersebut, proses seleksi akan menyaring lebih banyak pelamar, sehingga perusahaan dapat menemukan pelamar yang relevan dan sejalan dengan tujuan perusahaan. Pelamar yang dapat menyelesaikan proses seleksi dengan tepat pastinya telah memenuhi kualifikasi yang diinginkan oleh perusahaan. Hal ini membuat seleksi menjadi salah satu parameter untuk diterima atau tidaknya seorang pelamar dalam suatu perusahaan. Proses seleksi pun tidak akan luput dari hambatan dalam pelaksanaannya. Menurut Heneman, Judge, dan Kammeyer-Mueller (2015), hambatan dalam seleksi dapat disebabkan oleh kurangnya konsistensi dalam menerapkan kriteria seleksi, kurangnya kesesuaian antara kriteria seleksi dan kebutuhan organisasi, atau kurangnya waktu dan sumber daya yang cukup untuk melakukan evaluasi kandidat. Untuk mengantisipasi hal-hal tersebut, penting bagi pihak perusahaan untuk berkoordinasi di lingkup internal dengan baik selama mengadakan proses penerimaan karyawan baru untuk mengantisipasi hambatan-hambatan yang berpotensi muncul.

Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit

Berdasarkan metode *literature review* yang dilakukan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen dan seleksi pada kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit, seluruh literatur yang digunakan untuk mengungkapkan bahwa terdapat hubungan antara proses rekrutmen dan seleksi pada kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit. Jika proses rekrutmen berhasil menarik banyak pelamar kerja yang mengajukan lamaran, maka kemungkinan perusahaan untuk

mendapatkan karyawan terbaik dan memenuhi kualifikasi akan meningkat. Dengan lebih banyak pilihan, perusahaan dapat memilih kandidat yang paling sesuai. Rekrutmen menjadi esensial untuk mengetahui kapan tenaga kerja dibutuhkan dan dalam menentukan kriteria yang harus dipenuhi oleh pelamar untuk menjadi karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan perusahaan. Seperti yang terjadi pada studi kasus di Rumah Sakit Wijayakusuma Kebumen, dimana pihak RS membuat kualifikasi dan perencanaan yang kurang tepat dalam proses rekrutmen, sehingga berdampak pada kinerja tenaga kesehatan Rumah Sakit Wijayakusuma Kebumen yang kurang baik. Hal ini dibuktikan dengan terjadinya berbagai program RS yang belum terlaksana, tenaga kesehatan yang tidak disiplin dalam pergantian *shift*, dan tenaga kesehatan yang tidak menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu.

Masih dari studi kasus Rumah Sakit Wijayakusuma Kebumen, perencanaan proses seleksi pada RS juga sangat mempengaruhi bagaimana kinerja yang akan diberikan oleh calon tenaga kesehatan di RS terkait. Proses seleksi di Rumah Sakit Wijayakusuma Kebumen dilaksanakan dalam dua tahapan. Tahapan yang pertama adalah seleksi administrasi dimana calon pelamar akan diminta untuk mengumpulkan berkas-berkas yang menjadi persyaratan, seperti surat lamaran, daftar riwayat hidup, *fotocopy* ijazah dan transkrip, *fotocopy* STR, *fotocopy* KTP, *fotocopy* SKCK, pas foto 4X6, dan sertifikat pendukung. Berkas-berkas tersebut akan diseleksi administrasi dan dipilih yang memenuhi kualifikasi dan kriteria dari Rumah Sakit Wijayakusuma Kebumen. Setelah itu pelamar yang lolos seleksi tahap pertama, akan lanjut ke seleksi tahap kedua dimana akan dilakukan sesi wawancara dan tes tertulis psikologi. Dalam tiap tahapan seleksi, diperlukan adanya indikator yang menjadi standar pelamar lolos seleksi. Pada kasus di Rumah Sakit Wijayakusuma Kebumen, belum ditetapkannya standar yang paten serta koordinasi pada sesi wawancara yang tidak ditetapkan secara jelas, sehingga dapat mengurangi objektivitas penilaian dalam tes wawancara. Hal tersebut dapat berdampak pada proses seleksi yang kurang akurat dan efektif yang nantinya akan menimbulkan tenaga kesehatan tidak kompeten dan kinerja karyawan yang kurang baik, sehingga dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

Sementara pada studi kasus di Rumah Sakit Karisma Panarukan, dilakukan uji validitas dengan instrumen kuisioner yang disebarluaskan pada responden yang merupakan tenaga kesehatan di Rumah Sakit Karisma Panarukan untuk kemudian dilanjut ke uji reliabilitas. Pada uji reliabilitas, didapatkan hasil bahwa hasil kuisioner yang diberikan pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Karisma Panarukan konsisten menunjukkan hasil adanya hubungan antara proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja tenaga kesehatan di RS. Lalu pada pengujian hipotesis, dilakukan uji simultan, dan uji parsial, sehingga didapatkan beberapa hasil, yakni : Nilai signifikansi pada uji simultan didapatkan sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai Fhitung sebesar $79.483 > F_{tabel}$ sebesar 3.100 yang memiliki arti bahwa variabel *independent*, yaitu Proses Rekrutmen dan Seleksi berpengaruh terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan. Pada uji parsial, variabel Proses Rekrutmen memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000, nilai tersebut lebih kecil dari 0.05.

Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai $4.433 < T_{tabel}$ (1.987) maka didapatkan kesimpulan bahwa Proses Rekrutmen berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis pertama dapat dikatakan bahwa variabel Proses Rekrutmen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan dapat diterima. Pada uji parsial, variabel Seleksi memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000, nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai sebesar $4.400 > T_{tabel}$ (1.987) maka variabel independen, yaitu Seleksi berpengaruh terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan, sehingga dapat dikatakan pada hipotesis kedua bahwa variabel Seleksi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan dapat diterima.

KESIMPULAN

Pada penelitian dengan metode *literature review* ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit. Berbagai standar yang telah ditetapkan dalam rekrutmen dan seleksi akan menyaring calon karyawan berkualitas yang nantinya memiliki kinerja maksimal pada perusahaan. Tiap tenaga kesehatan yang lolos pada tahap rekrutmen dan seleksi akan memberikan kinerja yang maksimal pada pekerjaannya di rumah sakit. Oleh karena itu, penting bagi tiap rumah sakit untuk menerapkan proses rekrutmen dan seleksi yang sudah menetapkan standar kualifikasi rumah sakit dengan jelas, sehingga nantinya rumah sakit akan memperoleh tenaga kesehatan yang berkualitas untuk bekerja di rumah sakit.

UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti menyampaikan terimakasih atas dukungan, inspirasi dan bantuan kepada semua pihak dalam membantu peneliti menyelesaikan penelitian ini, termasuk pada peserta yang telah bersedia berpartisipasi dalam penelitian hingga selesai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdalla Hamza, P., Jabbar Othman, B., Gardi, B., Sorguli, S., Mahmood Aziz, H., Ali Ahmed, S., ... & Anwar, G. (2021). *Recruitment and selection: The relationship between recruitment and selection with organizational performance*. Hamza, PA, Othman, BJ, Gardi, B., Sorguli, S., Aziz, HM, Ahmed, SA, Sabir, BY, Ismael, NB, Ali, BJ, Anwar, G.(2021). *Recruitment and Selection: The Relationship between Recruitment and Selection with Organizational Performance*.
- Annisa, P. N., & Mustikawati, R. I. (2017). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Purbowangi. *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 5(1).
- Aulia, A. F. (2019). Analisis pelaksanaan rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru di RSIA Kendangsari Merr Surabaya. *Medical Technology and Public Health Journal*, 3(2), 107-119.
- Bibi, M., & Khan, R. A. (2020). *Effect of Recruitment & Selection on Task Performance with the Mediating Role of Organization Politics: An Empirical Evidence from Public Sector Hospitals of Karachi*. GMJACS, 10(2), 14-14.
- Eskandari, N., & Taheri, F. (2022). *Identifying the Effective Requirements for the Implementing Green Human Resource Management; Recruitment and Selection; Education; Performance Evaluation; Reward and Compensation Management (A Case Study of Hospitals in Qom Province)*. *Journal of Research in Human Resources Management*, 14(2), 55-85.
- Johana, F. E., Budiharto, B., & Rahayu, R. (2023). Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rs Karya Asih Charitas Palembang. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 2273-2282.
- Kumaladewi, A. (2018). Efektivitas Rekrutmen Dan Seleksi Dalam Memenuhi Kebutuhan Tenaga Perawat Di Rsia Muslimat Jomba. *Parsimonia-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 29-40.
- Makhamara, F. H., Waiganjo, E. W., & Kwasira, J. (2016). Influence of strategic recruitment and selection on employee performance in the health sector in Kenya. *Strategic Journal of Business & Change Management*, 3(21), 347.

- Mphaphuli, T. K. (2022). *The effect of recruitment and selection on organisational performances: A case of Vhembe District Municipality* (Doctoral dissertation).
- Muhammad, S. N. (2022). *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Terhadap Karyawan Administrasi Umum Rumah Sakit Jasa Kartini Kota Tasikmalaya)* (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi).
- Pratiwi, H. S., Riyadi, F. A., & Susanti, A. S. (2021). Analisis proses rekrutmen pegawai BLU non PNS terhadap efektivitas kerja pegawai di Rumah Sakit X. *Jurnal Menara Medika*, 4(1), 81-84.
- Rachdiansyah, I. Tesmanto, J. (2021). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi. *VISA : Journal of Visions and Ideas Universitas Pancasakti*.
- Saleh, M. F. M. R., Ahri, R. A., & Multazam, A. M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perawat: *Human Resource Management on Nurse Performance*. *Journal of Muslim Community Health*, 3(1), 55-67.
- Satriyani, M., & Atmaja, H. E. (2021). Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Wijayakusuma Kebumen. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (EK dan BI)*, 4(2), 541-549.
- Subagja, I. K., & Zainal, M. (2016). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 2(3), 229-237.
- Sumadhinata, Y. E., & Sari, W. (2023). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Karisma Pamanukan (Studi Kasus Rumah Sakit Karisma Panakukan). *JIIP-Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 6(1), 649-655.
- Tarigan, B. R. (n.d.). Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Efarina Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci. *Semantic Scholar*.
- Ullah, A. (2022). *Impact of Green Recruitment and Selection on Organizational Environmental Performance: A Study of Medical Institutions in Khyber Pakhtunkhwa*. *Review of Applied Management and Social Sciences*, 5(3), 345-354.
- Wangui, N. E., & Felistus, M. (2021). *Effects of Recruitment and Selection and Performance of private secondary schools in Nyeri County, Kenya*. *European Journal of Education Studies*, 8(9).