

**THE INFLUENCE OF THE HUMAN RESOURCE RECRUITMENT SYSTEM IN IMPROVING
EMPLOYEE PERFORMANCE IN HOSPITALS**

**PENGARUH SISTEM PEREKRUTAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DIRUMAH SAKIT**

Atika Wulandari

STIKes Awal Bros Pekanbaru

e-mail : atikawe99@gmail.com

ABSTRACT

*Recruitment is the first step for hospitals in finding human resources that match the hospital's needs. Recruitment of human resources is in line with employee performance, if recruitment is carried out correctly, the hospital will produce human resources who have good performance as well. **Methods:** metode carried out are observation and documentation. **Results:** The Result obtained based on the journals discussed are that there are better result in improving employee performance.*

Keywords : Recruitment, Human Resources, Employee Performance

ABSTRAK

Rekrutmen merupakan langkah awal dari rumah sakit dalam menemukan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan rumah sakit. Rekrutmen, sumber daya manusia sejalan dengan kinerja karyawan, jika rekrutmen dilakukan dengan benar maka rumah sakit tersebut akan menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik pula. **Metode:** yang dilakukan yaitu observasi dan dokumentasi. **Hasil:** yang didapatkan berdasarkan jurnal yang dibahas yaitu terdapat hasil yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja karyawan

Kata Kunci : Rekrutmen, Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Rumah sakit memiliki peran yang sangat strategis dalam upaya mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Paradigma baru pelayanan kesehatan mengharuskan rumah sakit memberikan pelayanan berkualitas sesuai kebutuhan dan keinginan pasien dengan tetap mengacu pada kode etik profesi. Dalam perkembangan teknologi yang pesat dan persaingan yang semakin ketat, maka rumah sakit dituntut untuk terus melakukan peningkatan kualitas pelayanannya.

Rumah sakit telah mengalami perubahan ciri dari pelayanan sosial menjadi dikelola secara sosial ekonomi (manajemen secara ekonomis, tanpa meninggalkan jati diri sebagai institusi pelayanan sosial) dan akhirnya menjadi industri atau bisnis.

Perekrutan adalah suatu proses penarikan (recruitment) sejumlah calon tenaga kerja yang berpotensi untuk diseleksi menjadi pegawai dan mendorong serta memberikan pengharapan kepada calon untuk melamar pekerjaan pada perusahaan. Pelaksanaan sistem rekrutmen yang efektif dilakukan sesuai dengan tujuan perusahaan, sesuai

dengan aturan atau standar operasional prosedur (SOP) dan sesuai dengan prosedur perekrutan perusahaan terhadap calon pegawai tersebut agar perusahaan memperoleh pegawai yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan perusahaan sehingga diharapkan dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Kegagalan dalam melakukan sistem rekrutmen dapat mempengaruhi penempatan kerja pegawai pada suatu perusahaan (Apriyanti, 2021)

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya aset perusahaan yang bernapas atau hidup, disamping aset-aset lain yang tidak bernapas atau bersifat kebendaan seperti uang, gedung, mesin, peralatan kantor, persediaan barang, dan sebagainya yang mana sumber daya manusia-lah yang mengelola sumber daya – sumber daya yang lainnya. Perusahaan menyadari bahwa memiliki sumber daya manusia yang berkualitas adalah jawaban atas persaingan dan kemajuan. Maka tidak ada jalan lain kecuali mengoptimalkan potensi sumber daya manusia yang ada

Rekrutmen memiliki peran yang sangat penting dalam setiap perusahaan karena dengan adanya rekrutmen, perusahaan bisa mendapatkan karyawan yang memiliki kualitas tinggi yang sesuai dengan standar perusahaan. Melalui rekrutmen, perusahaan dapat mengetahui sifat dan perilaku yang dimiliki oleh seorang pelamar, sehingga perusahaan dapat melihat dan mempertimbangkan apakah pelamar tersebut sesuai atau tidak dengan budaya organisasi yang diterapkan oleh suatu perusahaan.

Pada penelitian Deri kurniawan (2017) di jelaskan bahwa :

a. Rekrutmen dan penempatan kerja secara bersama –sama berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai RSUD Haji Medan.

b. Berdasarkan hasil uji signifikan secara parsial yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai RSUD Haji Medan adalah variabel penempatan kerja

c. Adjusted R Square sebesar 0,712, berarti 71,2% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel rekrutmen dan penempatan kerja sedangkan sisanya sebesar 28,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini .

Sedangkan pada penelitian Ruslanto (2018) sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil Uji t yang menunjukkan bahwa variabel rekrutmen (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bidang perawatan R.S Islam Faisal Makassar. Ini menunjukkan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bidang perawatan di R.S Islam Faisal Makassar. Ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X2) berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada bidang perawatan di R.S Islam Faisal Makassar.

METODE

Metode yang digunakan dalam penulisan literatur review ini yaitu observasi dan dokumentasi. Observasi yaitu berupa studi pendahuluan terhadap rumah sakit dan dokumentasi dengan cara mencari beberapa jurnal dan buku terkait literatur review ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada era globalisasi kesehatan sangatlah penting. Kesehatan itu ialah suatu keadaan dimana sehat baik secara fisik, mental, spiritual maupun sosial agar dapat hidup produktif secara sosial maupun ekonomis. Sehat sangat diperlukan agar seseorang mampu meraih kedamaian, keamanan dan bebas untuk melakukan apapun dalam hidupnya. Dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, maka pemerintah menyediakan tempat untuk mendapatkan suatu pelayanan kesehatan salah satunya rumah sakit (UU No 36 Tahun 2009).

Rumah Sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang di dalamnya terdapat pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat (Permenkes No 340 Tahun 2010).

Untuk meningkatkan pelayanan di rumah sakit diperlukan adanya peran aktif dari sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia merupakan aset dari perusahaan maupun rumah sakit, selain itu sumber daya manusia juga merupakan sumber kekuatan dari perusahaan maupun rumah sakit, maju tidaknya suatu perusahaan maupun rumah sakit dapat dilihat dari sumber daya manusia yang ada. Oleh karena itu, sumber daya manusia disuatu organisasi harus dikelola dengan benar agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Pengelolaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia meliputi rekrutmen, seleksi, penempatan, pelatihan pengembangan dan jenjang karir (Apriyanti, 2021).

Untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas, rumah sakit harus melaksanakan sistem perekrutan yang efektif sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) dan sesuai dengan prosedur perekrutan terhadap calon pegawai agar nantinya rumah sakit bisa mendapatkan

pegawai yang berkualitas dan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh rumah sakit (Apriyanti, 2021).

Pada proses rekrutmen rumah sakit harus mendapatkan tenaga kerja yang tepat sesuai dengan yang dibutuhkan, untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kualifikasi bukan hal yang mudah. Oleh karena itu, dilakukan seleksi dalam memilih dan menentukan tenaga kerja yang telah memenuhi syarat yang ditetapkan oleh rumah sakit. Perekrutan yang sesuai prosedur akan menghasilkan keputusan yang baik, setelah melalui proses rekrutmen hingga penempatan karyawan, maka karyawan yang terpilih dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dimiliki. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan dari rumah sakit tersebut (Apriyanti, 2021).

Selain itu kinerja juga merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, waktu kerja dan kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh rumah sakit (Sutrisno, 2016).

Adapun penelitian ini dilakukan untuk melihat bagaimana pengarus sistem rekrutmen dalam meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Rekrutmen merupakan salah satu fungsi manajemen SDM pada aspek pengadaan tenaga kerja yang khusus mendapatkan calon-calon karyawan untuk kemudian diseleksi agar diperoleh karyawan yang paling sesuai dengan persyaratan yang diperlukan.

Sebagian besar organisasi melakukan rekrutmen yang dieklolah departemen sumber daya manusia. Dalam era sebagian besar organisasi berfokus pada cara kerja yang efektif dan efisien, rekrutmen orang yang tepat untuk suatu pekerjaan dijadikan sebagai prioritas utama

SARAN

Berdasarkan latar belakang dan pembahasan yang telah dijelaskan. Maka perlu adanya penelitian terhadap pengaruh sistem perekrutan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Apriyanti, D. (2021). *Analisis rekrutmen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada pt.catur pilar makmur sejahtera focal point medan.*

Skripsi strata satu, Universitas Sumatera Utara, Medan

Hardiyanti, P.N. (2019). *Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan pada rumah sakit roemani muhammadiyah semarang.*

Skripsi strata satu, Universitas Semarang, Semarang.

Kurniawan, D. (2017). *Pengaruh sistem rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada rumah sakit umum haji medan*

Skripsi strata satu, Universitas Sumatera Utara, Medan

Permenkes No 340/MENKES/PER/III/2010. *Tentang Ketenagaan Rumah Sakit*

Undang-Undang RI No 36 Tahun 2009 *Tentang Kesehatan*

JHAM

