

***THE EFFECT OF HUMAN RESOURCE RECRUITMENT SYSTEM IN IMPROVING
EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE ADMINISTRATIVE UNIT OF AWAL BROS
PANAM HOSPITAL***

**PENGARUH SISTEM PEREKRUTAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI UNIT ADMINISTRASI
RUMAH SAKIT AWAL BROS PANAM PEKANBARU**

Atika Wulandari ¹⁾, Wiwik Suryandartiwi ²⁾, Anastasya Shinta Yuliana ³⁾

¹²³⁾ Universitas Awal Bros

e-mail : diva_sava@gmail.com

ABSTRACT

The hospital is one of the institutions that provide health services, this health service itself cannot be separated from the hospital administration. The administration section is a supporter in terms of decision making, activities in the administration of a hospital have a huge influence on the success or failure of a hospital. The influence of the human resource recruitment system in the Administration Unit greatly affects employee performance. The better the recruited employees, the better the performance provided. To get quality human resources, a good recruitment system is needed in order to produce quality resources as well. This study aims to determine the effect of the existing human resource recruitment system in the initial hospital brospanam.

This type of research is qualitative with an analytical descriptive approach. There were 6 informants in this study and this study used the Rapid Assessment Procedures (RAP) model. This research was conducted on September 29 – October 18, 2022 at Awal Bros Panam Hospital.

The results of the study found that there was still a lack of human resources in the administrative unit of the early brospanam hospital, there was no special SIMRS training in the administrative unit, besides that compensation also affected the performance of employees. And in recruiting new hospital employees it is in accordance with the SOP that has been set.

It is recommended to add employees in the administrative unit, provide special SIMRS training in the administrative unit for employees who graduate from hospital administration and provide a special room for recruitment and provide written tests so that test results can be obtained quickly.

Keywords : *Effect of Recruitment System, Human Resources, Administrative Unit*

ABSTRAK

Abstr Rumah sakit merupakan salah satu instansi yang memberikan pelayanan kesehatan, pelayanan kesehatan ini sendiri tidak lepas dari bagian administrasi rumah sakit. Bagian administrasi merupakan penunjang dalam hal pengambilan keputusan, kegiatan di administrasi dalam suatu rumah sakit mempunyai pengaruh yang besar sekali terhadap sukses atau tidaknya suatu rumah sakit. Pengaruh sistem perekrutan sumber daya manusia di Unit Administrasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin bagus karyawan yang direkrut semakin bagus kinerja yang diberikan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, diperlukannya sistem perekrutan yang bagus

agar bisa menghasilkan sumber daya yang berkualitas juga. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem perekrutan sumber daya manusia yang ada di rumah sakit awal bros panam.

Jenis penelitian ini yaitu kualitatif dengan pendekatan deskriptif analitik. Informan dalam penelitian ini berjumlah 6 orang dan penelitian ini menggunakan model Rapi Assessment Prosedures (RAP). Penelitian ini dilakukan pada 29 September – 18 Oktober 2022 di Rumah Sakit Awal Bros Panam.

Hasil penelitian didapatkan bahwa masih kurangnya SDM yang ada di unit administrasi rumah sakit awal bros panam, tidak adanya pelatihan khusus SIMRS di unit administrasi, selain itu kompensasi juga mempengaruhi kinerja dari karyawan. Dan dalam merekrut karyawan baru rumah sakit sudah sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan.

Disarankan ditambahkan karyawan di unit administrasi, diberikannya pelatihan khusus SIMRS di unit administrasi untuk karyawan yang lulusan dari administrasi rumah sakit serta di sediakannya ruangan khusus untuk melakukan rekrutmen dan disediakan test tertulis agar hasil test cepat didapatkan.

Kata Kunci : Pengaruh Sistem Perekrutan, Sumber Daya Manusia, Unit Administrasi



PENDAHULUAN

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 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 2010).

Rumah sakit merupakan salah satu instansi yang memberikan pelayanan kesehatan,

pelayanan kesehatan ini sendiri tidak lepas dari bagian administrasi rumah sakit. Bagian administrasi merupakan penunjang dalam hal pengambilan keputusan, kegiatan di administrasi dalam suatu rumah sakit mempunyai pengaruh yang besar sekali terhadap sukses atau tidaknya suatu rumah sakit (Sulaiman 2017).

Upaya 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 di lihat dari sumber daya manusia yang ada. Oleh karena itu, sumber daya manusia disuatu organisasi harus dikelola dengan benar agar tujuan yang telah di tetapkan dapat tercapai. Pengelolaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia meliputi rekrutmen, seleksi,

penempatan, pelatihan pengembangan dan jenjang karir (Apriyanti, 2021).

Sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja dan menjadi salah satu anggota atau karyawan disebuah rumah sakit yang siap, mampu dan siaga untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan (Apriyanti, 2021).

Rumah sakit dituntut untuk menyediakan sumber daya manusia yang kompeten, dimana rumah sakit harus mempertimbangkan pengadaan sumber daya manusia melalui rekrutmen (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).

METODE

Berisi Jenis pada penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan Rapiit Assesment Prosedures (RAP) dengan menggunakan metode deskriptif analisik. Desain penelitian dengan wawancara mendalam dan observasi serta telaah dokumen untuk mengetahui secara jelas dan lebih mendalam tentang pengaruh sistem perekrutan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di unit administrasi rumah sakit awal brospanam pekanbaru.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif. Penelitian Kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya, perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain, dan dengan cara mendeskripsikan dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah (Moeleong, 2017).

Informan Penelitian

No	Informan	Kode Informan
Informan Utama		
1	Kepala Unit SDM	U1
2	Diklat	U2
3	HRD	U3
Informan Pendukung		
1	Kepala Unit Ruangan	P1
2	Karyawan Administrasi	P2
3	Karyawan Administrasi	P3
	Jumlah	6

dapat dilihat bahwa informan dalam penelitian ini berjumlah 6 orang, yaitu yang menjadi informan utama adalah 1 orang Kepala Unit SDM, 1 orang Diklat, 1 orang HRD, dan yang menjadi informan pendukung adalah 1 orang Kepala Unit Ruangan dan 2 orang Karyawan Administras

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Man

Berdasarkan hasil wawancara mendalam yang dilakukan informan mengenai man terkait masih kurangnya petugas di unit administrasi, Adapun salah satu kutipan wawancaranya sebagai berikut:

..." Belum, sesuai dengan beban kerjanya sama kebutuhan itu tidak mencukupi..."
(P1)

Hasil penelitian sejalan dengan (Yuliana, 2018) dengan judul analisis pengendalian kejadian salah sisip dokumen rekam medis di rumah sakit Ibnu Sina Pekanbaru, yang mengatakan bahwa kekurangan jumlah petugas dapat membuat petugas kelelahan dalam melakukan pekerjaannya sehingga terjadi human eror.

Kemudian hasil wawancara mendalam kepada informan terkait karyawan yang baru direkrut itu akan mendapatkan pelatihan berupa orientasi kelas, yang berarti petugas hanya mendapatkan pelatihan dasar dan tidak mendapatkan pelatihan khusus dibidangnya. Adapun salah satu kutipan wawancaranya sebagai berikut:

..." Ya pelatihan nantik biasanya ada, biasa namanya kelas orientasi, anak-anak baru di

kasih pengarahan dulu biasanya, pelatihan mengenai lingkungan kerja..." I(U3)

Hasil penelitian sejalan dengan (Mardyawati, 2016) dengan judul analisis faktor-faktor kebijakan dalam implementasi program keselamatan dan kesehatan kerja rumah sakit (K3RS) yang mengatakan bahwa salah satu usaha pengembangan sumber daya manusia yaitu dengan adanya pelatihan khusus. Pelatihan khusus merupakan proses untuk memberikan bantuan bagi para karyawan untuk menguasai keterampilan khusus dan membantu untuk memperbaiki kekurangannya

Kemudian berdasarkan wawancara mendalam yang dilakukan kepada informan mengenai petugas administrasi tidak mendapatkan pelatihan khusus mengenai SIMRS, sehingga rentan terjadi kesalahan penginputan data pasien serta menciptakan petugas administrasi yang handal. Adapun salah satu kutipan wawancaranya sebagai berikut:

Kalau khusus gitu gak ada, paling ya karyawan baru nanti itu pengenalan nya di kasih tau sama senior-seniornya sih..." (P2)

Hasil penelitian sejalan dengan (Nadhifah 2020) dengan judul analisis implementasi sistem informasi manajemen Administrasi RSD Idaman Banjar Baru tahun 2020 yang menyatakan bahwa pelatihan petugas administrasi rumah sakit mengenai SIMRS wajib dilakukan didalam rumah sakit secara berkala untuk menciptakan petugas administrasi yang handal dan professional.

Kemudian berdasarkan hasil wawancara mendalam kepada informan mengenai kriteria rumah sakit agar merekrut

karyawan baru yaitu jika adanya karyawan yang keluar dan jika jumlah pasien meningkat. Adapun salah satu kutipan wawancaranya sebagai berikut:

..." Biasanya karna ada yang keluar, otomatis harus direkrut, atau ada pengukuran beban kerja, misalnya pasien bertambah mungkin nanti ada tu nilainya, ntk keluar berapa yang dibutuhkan..." (U2)

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Nugraheni 2017) dengan judul Evaluasi sistem rekrutmen dan seleksi pegawai studi kasus di yayasan xaverius Palembang tahun 2017 yang mengatakan bahwa dengan analisis jabatan dapat mengetahui bagian mana saja yang terjadi terjadi kekosongan, dari sana baru melakukan perekrutan.

Kemudian berdasarkan hasil wawancara mendalam yang dilakukan kepada informan mengenai rumah sakit memiliki standar dalam perekrutan karyawan yaitu latar belakang pendidikan serta good looking karna petugas administrasi merupakan garda terdepan dari rumah sakit. Adapun salah satu kutipan wawancaranya sebagai berikut:

..." Yang pasti kalau kita dipelayanan good lucking, gak mesti ganteng yang pasti dia rapih wangi, dan gak pendek..." (U2)

Hasil penelitian sejalan dengan (Kurniawan 2017) dengan judul pengaruh sistem perekrutan dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada rumah sakit umum haji medan yang mengatakan bahwa pendidikan merupakan salah satu modal keberhasilan dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan.

b. Money

Berdasarkan hasil wawancara mendalam kepada informan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi itu berupa sertifikat serta pelatihan dan adanya perjalanan dinas luar kota serta lembur. Adapun salah satu kutipan wawancaranya sebagai berikut:

..."Misalnya perjalanan dinas, trus kan kita tiap bulannya ada tu, kalau misalnya pendapatn rumah sakit tinggi dan di dukung dengan penilain individu itu ada bonusnya..." (U3)

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Zanah 2016) dengan judul pengaruh fungsi manajemen terhadap kepuasan kerja karyawan tahun 2016 yang mengatakan bahwa kepuasan petugas dalam bekerja tidak terlepas dari masalah gaji dan tunjangan.

Kemudian berdasarkan hasil wawancara mendalam kepada informan mengenai kompensasi juga mempengaruhi kinerja dari karyawannya, Adapun salah satu kutipan wawancaranya sebagai berikut:

..." iya jelas kompensasi mempengaruhi kinerja tapi itu subjektif sifatnya ya karna kompensasi tu kita bicara soal gaji kan ha dari pandangan si a gaji ini besar tapi bagi si b dianggap kecil itu subjektif saya tidak bisa menjelaskan detail soal itu ..." (U1)

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Adiprasetyo 2020) dengan judul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit panti rapih yogyakarta melalui kepuasan kerja sebagai variable mediasi tahun 2020 yang menyatakan dengan adanya pemberian kompensasi

yang adil dan layak mempengaruhi kinerja karyawan. ,

c. Material

Berdasarkan hasil wawancara mendalam yang dilakukan kepada informan mengenai alat dan bahan, dirumah sakit awal bros dalam melakukan perekrutan mereka menggunakan psikotest, alat tulis dan kertas. Adapun salah satu kutipan wawancaranya sebagai berikut:

..." Misalnya sico test, ada alat test ada materi yang lain, kertas dan yang lainnya..." (U2)

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Nugraheni 2017) dengan judul Evaluasi sistem rekrutmen dan seleksi pegawai studi kasus di yayasan xaverius Palembang tahun 2017 yang menyatakan bahwa tes-test penerimaan dilakukan untuk mendapatkan informasi objektif tentang diri pelamar untuk mendapatkan calon yang lebih baik test yang biasa dilakukan berupa test psikologi.

Kemudian berdasarkan wawancara mendalam yang dilakukan kepada informan mengenai sarana dan prasarana serta fasilitas yang digunakan untuk merekrut karyawan itu sudah lengkap , Adapun salah satu kutipan wawancaranya sebagai berikut:

..." Ya sudahh ..." (U2)

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Ningsih 2019) dengan judul sistem rekrutmen karyawan di pt. Bank Bri syariah kantor cabang sidoarjo Tahun 2019 yang menyatakan untuk calon karyawan yang akan melakukan wawancara tidak

perlu membawa apapun, semua telah disediakan oleh perusahaan

Kemudian berdasarkan wawancara mendalam yang dilakukan kepada informan mengenai ruangan khusus dalam merekrut karyawan, Adapun salah satu kutipan wawancaranya sebagai berikut:

..." Ruangnya , ya ruangan serba guna, kalua misalnya ada perekrutan ya ruangan itu di kosongkan..." (U2)

Hasil penelitian penelitian ini sejalan dengan (Ningsih 2019) dengan judul sistem rekrutmen karyawan di pt. Bank Bri syariah kantor cabang sidoarjo Tahun 2019 menyatakan bahwa Bank BRI Syariah menggunakan ruang meeting kantor untuk proses perekrutan dan tempat penyimpanan berkas perekrutan.

d. Methode

Dari hasil wawancara mendalam yang dilakukan peneliti kepada informan mengenai sudah menggunakan SOP yang sesuai saat melakukan perekrutan karyawan . Adapun salah satu kutipan wawancaranya sebagai berikut:

..." Ya ada, dan sudah sesuai ..." (U1)

Hasil penelitian dengan (Nugraheni 2017) dengan judul Evaluasi sistem rekrutmen dan seleksi pegawai studi kasus di yayasan xaverius Palembang tahun 2017 yang menyatakan bahwa yayasan xaverius melakukan perekrutan sesuai dengan peraturan yang telah kami tetapkan.

Kemudian berdasarkan hasil wawancara mendalam yang dilakukan kepada informan mengenai yang biasanya menghadiri saat perekrutan , Adapun salah

satu kutipan wawancaranya sebagai berikut:

...” Sdm, user atau atasan langsung sama managernya tapi cuman fleksibel kadang managernya gak ikut cukup dari atasan langsung saja sudah cukup ...” (U1)

Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan (Nugraheni 2017) dengan judul Evaluasi sistem rekrutmen dan seleksi pegawai studi kasus di yayasan xaverius Palembang tahun 2017 yang menyatakan bahwa saat melakukan interview yang melakukan dewan-dewan pengurus yang berhubungan dengan posisi yang di butuhkan.

e. Machine

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dan mengenai perekrutan rumah sakit awal bros masih menggunakan test manual. Adapun salah satu kutipan wawancaranya sebagai berikut:

....” Tets tertulis ...” (U1)

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Nugraheni 2017) dengan judul Evaluasi sistem rekrutmen dan seleksi pegawai studi kasus di yayasan xaverius Palembang tahun 2017 yang menyatakan bahwa tes-test penerimaan dilakukan untuk mendapatkan informasi objektif tentang diri pelamar untuk mendapatkan calon yang lebih baik test yang biasa dilakukan berupa test psikologi.

Kemudian berdasarkan hasil wawancara mendalam mengenai Di unit administrasi tersebut di lengkap oleh cctv di setiap sudutnya. Adapun salah satu kutipan wawancaranya sebagai berikut:

...” Ada, kita cctv hampir di semua sector unit ada ...” (U1)

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Dewi 2020) dengan judul analisis tingkat kepatuhan pemakaian alat pelindung diri mahasiswa profesi dokter gigi di rumah sakit gigi dan mulut Unsoed tahun 2020 dengan menyatakan bahwa setiap rumah sakit harus dilengkapi CCTV yang terpasang di setiap sudut strategis rumah sakit

Kemudian berdasarkan wawancara mendalam mengenai pemeliharaan mesin oleh bagian IT jika ada kendala dan kerusakan. . Adapun salah satu kutipan wawancaranya sebagai berikut:

...” Paling disaat rusak , nanti kita panggil it nya, baru lah langsung di perbaiki... “ (P1)

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Suwaryo 2020) dengan judul pengelolaan data maintenance instalasi It rumah sakit umum daerah brebes tahun 2020 yang mengatakan bahwa It dirumah sakit mempunyai tugas untuk menjaga, memelihara semua sistem informasi maupun komputerisasi dirumah sakit.

f. Proses

Berdasarkan hasil wawancara mendalam yang dilakukan peneliti kepada informan mengenai mengenai proses perekrutan karyawan. Adapun salah satu kutipan wawancaranya sebagai berikut:

...” Pertama kita menyebar lowongan dulu , apa saja posisi yang tersedia , setelah itu kirim ke email, lalu kita filter atau penyaringan cv melalui email sesuai posisi yang kita butuhkan jik nantik kita sudah

memilih kandidat dan sesuai dengan kompetensi dan persyaratan yang kita cantumkan di lowongan itu baru nanti kita panggil untuk interview ha untuk test , psico test sama tes bidan kita nilai dulu berikan waktu paling lama dua hari baru kita kordinasi sama user atau atasan bagaimana karyawan ini apakah Injut, kalau lanjut mari kita interview, setelah dinyatakan lolos kita akan mengadakan mcu beserta di barengi dengan offering penawaran gaji setelah penawaran gaji dia setuju dan mcu hasilnya fit barulah dia mulai bisa kerja...." (U1)

Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan (Nugraheni 2017) dengan judul Evaluasi sistem rekrutmen dan seleksi pegawai studi kasus di yayasan xaverius Palembang tahun 2017 yang menyatakan bahwa yayasan xaverius menyebarkan lowongan melalui iklan , lalu memeriksa kelengkapan berkas, jika lengkap maka akan dihubungi langsung oleh sekretaris

Kemudian berdasarkan wawancara mendalam yang dilakukan kepada informan mengenai yang hadir didalam proses perekrutan. Adapun salah satu kutipan wawancaranya sebagai berikut:

..." Ya petugas-petugs kita yang ikut interview, kepala unit hrd ataupun sdmnya..." (U2)

Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan (Nugraheni 2017) dengan judul Evaluasi sistem rekrutmen dan seleksi pegawai studi kasus di yayasan xaverius Palembang tahun 2017 yang menyatakan bahwa saat melakukan interview yang melakukan dewan-dewan pengurus yang

berhubungan dengan posisi yang di butuhkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan Masih kurangnya petugas yang ada di unit administrasi. Kemudian adanya pelatihan yang diberikan rumah sakit kepada karyawan baru berupa orientasi kelas, lalu untuk pelatihan SIMRS itu hanya di berikan melalui senior-senior sebetulnya, untuk kriteria rumah sakit agar merekrut karyawan yaitu adanya karyawan yang keluar dan jumlah pasien yang meningkat, dan untuk kriteria karyawan pantas direkrut yaitu good looking dan latar belakang pendidikannya. Faktor yang mempengaruhi kompensasi berupa sertifikat serta pelatihan dan perjalanan dinas serta lembur. Alat dan bahan yang digunakan saat perekrutan yaitu ada alat psicotest , pena dan kertas, kemudian untuk sarana dan prasarana informan menjawab sudah terpenuhi, dan untuk ruangan khusus interview itu biasa digunakan ruangan serbaguna atau ruangan multifungsi. Lalu informan juga menjawab bahwa fasilitas dalam perekrutan yang dilakukan sudah lengkap. Sistem perekrutan yang ada di rumah sakit sudah sesuai SOP yang ditetapkan , dan yang biasa hadir di saat perekrutan karyawan itu biasanya SDM, HRD, dan kepala unit Administrasi, dan biasanya waktu yang dibutuhkan hingga dinyatakan lulus itu lebih kurang satu minggu. Untuk perekrutan rumah sakit masih memakai test manual, dan untuk alat penunjang seperti cctv itu sudah terdapat di tiap sudutnya, kemudian untuk pemeliharaan mesin itu hanya dilakukan saat rusak saja.

SARAN

1. Bagi Rumah Sakit Awal Bros Panam Pekanbaru

- a. Perlu adanya penambahan petugas di unit administrasi, dan rumah sakit perlu membuat pelatihan khusus seperti pelatihan SIMRS bagi petugas administrasi agar petugas mendapatkan ilmu dan pengetahuan terutama bagi petugas yang tidak merupakan lulusan sarjana administrasi rumah sakit dan tidak pernah terpapar SIMRS.
- b. Menyediakan ruangan khusus yang dibuat hanya untuk merekrut karyawan saja, sehingga akan lebih nyaman dan tidak akan ada jadwal rekrut karyawan yang bentrok dengan acara lain, khususnya dalam pemakaian ruangan.
- c. Disediakan komputer sehingga ujian rekrutmen bisa dilaksanakan secara komputerisasi dan hasilnya lebih akurat dari pada dengan tes tulis manual, kemudian hasilnya bisa keluar lebih cepat.

2. Bagi Universitas Awal Bros

Diharapkan bagi pihak Universitas Awal Bros agar dapat memberikan dukungan bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian selanjutnya, serta dapat menambahkan sumber referensi yang lebih lengkap agar memudahkan proses penelitian.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan FGD (Focus Group Discussion) untuk meningkatkan kedalaman informasi pada saat melakukan penelitian
- b. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya agar menggunakan jenis penelitian mix method yang dapat menghasilkan fakta yang lebih komprehensif dalam meneliti dan agar peneliti mempunyai kebebasan untuk menggunakan alat pengumpul

data sesuai dengan jenis data yang dibutuhkan

- c. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya agar dapat melakukan penelitian pada seluruh unit/bagian yang ada di rumah sakit

UCAPAN TERIMAKASIH

1. Dr. Dra. Wiwik Suryandartiwi, MM (Rektor Universitas Awal Bros dan Dosen Pembimbing 1).
2. Ibu Ns. Utari Christya Wardhani, M. Kep (Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Awal Bros).
3. Marian Tonis, SKM., MKM (Ketua Prodi S1 Administrasi Rumah Sakit).
4. Ibu Anastasya Shinta Yuliana, SKM., MKM (Dosen Pembimbing II).
5. Dosen dan Staf Prodi S1 Administrasi Rumah Sakit Universitas Awal Bros.
6. Ibu dr. Mutiara Archan MARS (Direktur Rumah Sakit Awal Bros Panam)
7. Staf dan Karyawan Rumah Sakit Awal Bros Panam

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

Moleong, Lexy J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*, cetakan ke-36, Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset.

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

Ruslanto. (2018). *Pengaruh rekrutmen dan pelatiha terhadap kinerja karyawan pada manajemen sumber daya manusia bidang perawatan pada rumah sakit islam faisal makassar*. Skripsi strata satu, Universitas Muhammadiyah Makassar, Makassar

Sugiyono. 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta cv

Undang-Undang Republik Indonesia No 36 Tahun 2009 *Tentang Kesehatan*

Undang-undang Republik Indonesia No 44 Tahun 2009 *Tentang Rumah Sakit*

