



Gambaran Prosedur Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Kontrak di RSUD Dr. Adnaan WD Payakumbuh Tahun 2023

Rahmi Rahmadani Putri^{1*}, Elsi Susanti¹, Irma Fidora¹

¹Program Studi Administrasi Rumah Sakit, Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, Indonesia

*annisarahmadhani@gmail.com**

Article History:

Received : 08-12-2025

Accepted : 13-12-2025

Keywords: *Rekrutmen; Seleksi; Karyawan Kontrak*

Abstract: *Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas merupakan faktor penting agar suatu organisasi mampu bersaing di era saat ini. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan prosedur rekrutmen serta pengelolaan karyawan kontrak di RSUD dr. Adnaan WD Payakumbuh. Penelitian ini termasuk dalam penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif dan bersifat deskriptif, yaitu data yang dikumpulkan lebih banyak berupa kata-kata atau gambar dibandingkan dengan angka. Hasil penelitian disajikan dalam bentuk kutipan data sebagai ilustrasi dan bukti pendukung, yang meliputi transkrip wawancara, catatan lapangan, foto, serta dokumen resmi lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen dilakukan setiap tahun dengan terlebih dahulu mengumpulkan informasi dari unit atau ruangan yang membutuhkan tenaga kerja. Selanjutnya, dibentuk tim rekrutmen yang bertugas memasang informasi lowongan melalui website dan media sosial resmi RSUD. Proses seleksi pelamar dilakukan melalui beberapa tahapan dan jenis tes, serta wawancara, termasuk pertanyaan mengenai alasan pelamar memilih RSUD dr. Adnaan WD Payakumbuh sebagai tempat bekerja.*

PENDAHULUAN

Organisasi perusahaan atau instansi dituntut untuk mengolah sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Setiap perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kemampuan setiap sumber daya manusianya dengan baik agar tujuan perusahaan mampu dicapai. Hal yang perlu diperhatikan adalah meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat menciptakan kinerja karyawan yang berprestasi. Dalam pelaksanaan

tugas dan pekerjaan pasti memiliki tujuan yang sama yaitu mengharapkan hasil tugas atau pekerjaan yang baik. Menurut Simamora (Edy Sutrisno, 2015), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan, individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas merupakan kebutuhan penting agar organisasi mampu bersaing di era saat ini. Tanpa dukungan karyawan yang sesuai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, operasional dan strategi perusahaan tidak akan berjalan secara optimal sehingga organisasi akan kesulitan untuk mengembangkan, memajukan, maupun mempertahankan keberlangsungan usahanya di masa depan (Sinambela 2018).

Rumah sakit merupakan organisasi padat karya yang memerlukan tenaga kerja dari berbagai profesi dan disiplin ilmu. Sebagai salah satu sarana pelayanan kesehatan bagi masyarakat, rumah sakit, baik yang dikelola oleh pemerintah maupun swasta, berperan dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan dasar, pelayanan kesehatan rujukan, serta berbagai upaya penunjang kesehatan (Supartiningsih, 2017).

Pada era saat ini, rumah sakit dituntut untuk memiliki tenaga kerja yang efektif dan berkualitas. Untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia serta menempatkannya pada posisi yang sesuai, pihak rumah sakit perlu melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi karyawan secara tepat dan terencana agar diperoleh tenaga kerja yang kompeten. Selain itu, rumah sakit harus memiliki dan menerapkan sistem pengadaan karyawan yang efisien serta melakukan penempatan kerja yang sesuai dengan bidang dan keahlian masing-masing karyawan. Karyawan selanjutnya perlu dikembangkan melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan, serta diberikan motivasi agar mampu meningkatkan kualitas kinerjanya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Ketepatan penempatan karyawan sesuai dengan bidang kerja akan berdampak pada peningkatan kualitas kerja, sehingga rumah sakit dapat mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan (Elisa Priyani, 2020).

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang berperan dalam mengelola dan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya lainnya agar tujuan organisasi dapat tercapai. Tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya lain tidak dapat dimanfaatkan secara maksimal dan menjadi kurang bernilai dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, keberlangsungan suatu perusahaan sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam memanfaatkan peluang serta menghadapi berbagai tantangan eksternal dengan mengandalkan potensi sumber daya manusia yang dimilikinya (Agus, 2019).

Pelaksanaan rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting, krusial dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan perusahaan sangat tergantung pada bagaimana prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan yang dilaksanakan. Rekrutmen dan seleksi tenaga kerja yang keliru akan membawa dampak negatif, antara lain timbulnya keresahan tenaga kerja, turunnya semangat dan kegairahan kerja, turunnya kinerja karyawan,

kekeliruan dalam melaksanakan tugas dan kurangnya tanggung jawab terhadap tugas sehingga dapat merusak produksi, kepuasan pelanggan dan keseluruhan kualitas pelayanan (Manullang, 2012).

Proses rekrutmen dimulai ketika mencari pelamar dan berakhir ketika para pelamar mengajukan lamarannya ke perusahaan. Jika proses rekrutmen ditempuh dengan tepat dan baik, hasilnya ialah adanya sekelompok pelamar yang kemudian diseleksi guna menjamin bahwa hanya yang paling memenuhi persyaratanlah yang diterima sebagai pekerja dalam organisasi yang memerlukannya. Berbagai langkah yang diambil dalam proses rekrutmen pada dasarnya merupakan salah satu tugas pokok para tenaga spesialis yang berkarya dalam satuan organisasi yang mengelola sumber daya manusia. Mereka biasanya dikenal dengan istilah pencari tenaga kerja. Dalam melaksanakan tugas rekrutmen para pencari tenaga kerja mendasarkan kegiatannya pada perencanaan sumber daya manusia yang telah ditentukan sebelumnya (Rizeki, 2022).

Rekrutmen merupakan suatu proses untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi standar yang ditetapkan oleh suatu instansi, perusahaan, maupun lembaga pendidikan (Dewi, 2012). Apabila proses penarikan tenaga kerja berjalan dengan baik dan menghasilkan banyak pelamar, maka peluang untuk memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi akan semakin besar karena perusahaan memiliki kesempatan untuk memilih kandidat terbaik. *Output* dari proses rekrutmen adalah sejumlah calon tenaga kerja yang selanjutnya akan mengikuti tahap seleksi, yaitu proses penentuan kandidat yang paling memenuhi kualifikasi untuk mengisi posisi yang tersedia.

Menurut Simamora dalam (A. Kartodikro, Tewal, & Trang, 2017) seleksi merupakan proses penyaringan pelamar untuk menentukan individu yang paling sesuai dengan kualifikasi dari posisi pekerjaan yang tersedia. Karyawan dipandang sebagai aset utama bagi perusahaan karena keberadaannya sangat menentukan keberhasilan organisasi. Dalam proses seleksi, dilakukan penilaian terhadap calon pelamar untuk memperkirakan kemampuan mereka dalam mencapai kinerja yang sesuai dengan harapan dan target perusahaan. Peran karyawan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, seleksi karyawan bertujuan untuk memperoleh tenaga kerja yang tepat agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan jabatan yang diemban.

Proses seleksi yaitu menyangkut pengambilan keputusan bersama. Organisasi memutuskan untuk mengajukan atau tidak mengajukan suatu tawaran kerja seberapa menariknya tawaran itu seharusnya. Calon karyawan memutuskan apakah organisasi yang bersangkutan dan tawaran kerja itu akan cocok (atau tidak cocok) dengan kebutuhan dan tujuannya. Namun, apabila pasaran kerja sangat ketat, dalam prakteknya proses seleksi itu akan lebih bersifat sepihak. Beberapa calon akan melamar untuk setiap posisi, dan organisasi atas dasar serangkaian peralatan penyaringan, memperkerjakan calon yang dirasa paling cocok. Proses akan bersifat sepihak apabila calon adalah eksekutif atau profesional yang sangat cakap, yang mungkin diperlukan oleh beberapa organisasi (Mangkunegara, 2008).

Dalam prakteknya, proses seleksi sesungguhnya akan berbeda-beda menurut organisasi dan berbeda pula di antara tingkat-tingkat organisasi yang sama. Sebagai contoh, wawancara seleksi untuk karyawan tingkat bawah dilakukan secara sederhana, tekanan mungkin lebih dititikberatkan pada wawancara penyaringan awal atau tes. Namun demikian, meskipun berbagai tes tertulis yang dirancang untuk mengukur minat, sikap, dan tingkat kecerdasan calon karyawan telah dibakukan sebagai alat seleksi, penggunaannya cenderung menurun dalam kurun waktu sekitar 25 tahun terakhir. Hal ini disebabkan oleh temuan bahwa banyak tes bersifat diskriminatif, baik dari segi perancangan maupun hasil yang diperoleh, serta adanya kesulitan dalam mengaitkan hasil tes tersebut secara langsung dengan tuntutan pekerjaan, terutama ketika tes telah menjadi objek penilaian tersendiri (Hamali, 2018).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yuda Pratama (2020) tentang “Analisis Rekrutmen dan Seleksi Perawat pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru”, menyatakan bahwa rekrutmen yang dilakukan di RSI Ibnu Sina Pekanbaru berdasarkan faktor dimensi internal dan eksternal yang memiliki dampak terhadap Rumah Sakit. Proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan efektif akan berdampak terhadap keberlangsungan Rumah Sakit itu sendiri dan kalau dilihat dalam proses rekrutmen dan seleksi masih ada yang kurang dilakukan yaitu mengenai tes psikologi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Riana (2016) Berdasarkan analisis rekrutmen dan seleksi karyawan di RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati, diketahui bahwa proses rekrutmen karyawan dilakukan dengan metode terbuka. Informasi lowongan kerja tidak hanya disampaikan secara internal kepada pegawai, tetapi juga disebarluaskan melalui media massa, media sosial, serta kegiatan *job fair* baik di Kabupaten Pati maupun di luar wilayah tersebut. Adapun pelaksanaan seleksi calon karyawan diawali dengan tahap seleksi administrasi, kemudian dilanjutkan dengan tes tertulis, tes psikologi, serta tes wawancara yang dilaksanakan dalam beberapa tahapan.

Rumah Sakit Adnaan WD Payakumbuh dalam mengelola SDM ada beberapa sumber aktivitas yang dilakukan diantaranya perekrutmen karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kepensasi karyawan dan hubungan ketenaga kerjaan yang baik. proses perekrutmen diantaranya seleksi lamaran, kriteria yang dibutuhkan, penempatan dan orientasi dengan tujuan memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan rumah sakit, observasi awal yang dilakukan pada Februari 2023 di RSUD Dr. Adnaan WD Payakumbuh yaitu rekrutmen dan seleksi karyawan kontrak belum jalannya proses rekrutmen dan seleksi dengan baik dikarenakan adanya keterbatasan waktu saat melakukan pengumpulan informasi kebutuhan karyawan dari setiap ruangan. Tanpa melalui proses rekrutmen yang tepat, rumah sakit tidak dapat mengetahui secara jelas keterampilan dan kualitas kerja yang dimiliki oleh calon karyawan. Akibatnya, apabila karyawan ditempatkan pada bidang kerja yang tidak sesuai dengan kompetensinya, maka karyawan tersebut harus mempelajari kembali tugas dari awal, misalnya dalam pengoperasian komputer. Kondisi ini membutuhkan waktu yang lebih lama dibandingkan dengan karyawan yang telah memiliki keterampilan sesuai

bidangnya, sehingga dapat menghambat peningkatan kualitas kinerja. Oleh karena itu, kebijakan rekrutmen harus dilaksanakan secara cermat, termasuk dalam penerimaan karyawan melalui jalur koneksi, karena kebijakan rekrutmen yang tidak tepat dan tidak sejalan dengan kebijakan rumah sakit akan menimbulkan kesulitan tersendiri dalam upaya meningkatkan kualitas kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Bagian SDM Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Adnaan WD Payakumbuh tahun 2023 dan penelitian ini akan dilakukan pada Bulan Mei 2023. Dalam penelitian ini terdapat data utama (primer) dan data pendukung (skunder). Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, dokumentasi dan observasi.

Teknik analisis data peneliti menggunakan model analisis interaktif (*interactive analysis models*). Aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus- menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakter responden

Karakter kelompok responden di bagian rekrutmen dan seleksi karyawan kontrak di RSUD Adnaan WD Payakumbuh disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Kelompok Karakteristik Responden

No	Informen	Jenis Kelamin	Pendidikan	Masa jabatan
1	SH	Perempuan	SI	20 th
2	YK	Perempuan	SI	14 th
3	SV	Perempuan	S2	14 th

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap ke 3 informan tentang gambaran rekrutmen dan seleksi karyawan kontrak di RSUD Adnaan WD Payakumbuh didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Rekrutmen

Berdasarkan hasil wawancara tentang rekrutmen yang dilakukan di RSUD Dr. Adnaan WD Payakumbuh, proses rekrutmen dilaksanakan setiap tahun dengan terlebih dahulu mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja dari masing-masing ruangan atau unit kerja. Selanjutnya, dibentuk tim rekrutmen yang bertugas menyebarkan informasi lowongan melalui website serta media sosial resmi RSUD.

2. Seleksi

Berdasarkan hasil observasi peneliti di RSUD Dr. Adnaan WD Payakumbuh yaitu rekrutmen dan seleksi karyawan kontrak belum jalannya proses rekrutmen dan seleksi dengan baik dikarenakan adanya keterbatasan waktu saat melakukan pengumpulan informasi kebutuhan karyawan dari setiap ruangan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti yang dilakukan di RSUD Dr. adnaan WD Payakumbuh kepada 3 informan didapatkan hasil yaitu:

1. Rekrutmen

Kebijakan untuk pelaksanaan rekrutmen di RSUD Dr. adnaan WD Payakumbuh dimulai dengan melakukan menganalisis kebutuhan dan jabatan yang kosong, dengan menganalisis jabatan yang kosong tersebut pihak rumah sakit melakukan pengumpulan informasi yang dibutuhkan dalam setiap unit atau ruangan, setelah menganalisis jabatan yang kosong tersebut baru pihak rumah sakit dapat menentukan jabatan mana yang akan direkrut nantinya. Dalam melakukan analisis rekrutmen tersebut juga terdapat masalah dengan kekurangan koordinasi dari setiap ruangan dengan banyaknya staf dan uraian setiap tugas dari ruangan yang membutuhkan

Dalam merekrut karyawan tentunya RSUD memiliki kandidat tersendiri bagi pelamar ada beberapa poin- poin diantaranya: *curriculum vitae*, surat pengalaman kerja, izin praktik dan STR. Pihak rumah sakit juga membuat penawaran kerja secara tertulis dengan pelamar yang dituangkan dalam surat perjanjian kontrak kerja dengan pihak pelamar atau calon karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian penulis berasumsi bahwa rekrutmen yang dilakukan sudah cukup berjalan dengan baik, hanya saja terkendala dalam melakukan pengumpulan informasi.

2. Seleksi

Dalam melakukan seleksi di RSUD dr. adnaan WD Payakumbuh beberapa surat-surat rekomendasi oleh RSUD dan harus di penuhi oleh kandidat apakah sudah sesuai dengan farmasi yang dilamar surat rekomendasi bisa berupa dari profesi (STR, dan SIP), dan pengalaman kerja sebelumnya yang dimiliki oleh kandidat. RSUD juga menentukan format lamaran, apakah lamaran tersebut sudah memenuhi informasi tentang data diri pelamar dalam surat lamaran, dan adanya keterangan pengalaman kerja, STR dan SIP.

RSUD juga akan melakukan tes kemampuan tertulis yang berupa tantang kemampuan dasar dan ke ahlian di bidang yang akan di tempati oleh kandidat nantinya, kandidat juga akan melakukan tes potensi akademik dasar dan kompetensi bidang. Kandidat juga akan melakukan tes kepribadian, tes kepribadian dan tes psikologi tesebut.

Berdasarkan hasil penelitian penulis berasumsi bahwa seleksi yang dilakukan sudah cukup baik dan sudah sesuai dengan persyaratan yang ada seperti surat-surat rekomendasi, format lamaran, tes kemampuan, tes potensi akademik, tes kepribadian, dan wawancara.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan mengenai gambaran prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan kontrak, yaitu sebagai berikut:

1. Dalam pelaksanaan rekrutmen, Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Adnaan WD Payakumbuh masih menghadapi kendala berupa kurang optimalnya

komunikasi antara unit kerja dengan tim rekrutmen yang telah ditetapkan melalui surat keputusan rumah sakit, serta keterbatasan waktu pelaksanaan.

2. Pelaksanaan seleksi di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Adnaan WD Payakumbuh telah dilakukan sesuai dengan tahapan dan persyaratan yang telah ditetapkan.

Saran dalam penelitian ini adalah sebaiknya Rumah Sakit memberikan waktu yang lebih panjang lagi untuk melakukan rekrutmen untuk calon karyawan baru, dan menginformasikan ke setiap unit bagi yang membutuhkan karyawan agar tidak terjadi mis komunikasi

DAFTAR PUSTAKA

- Elisa Priyani, (2020). Analisis kebijaksanaan rekrutmen Karyawan Untuk Meningkatkan kualitas Kerja karyawan di Rumah Sakit TK III Dr. R Soeharsono (TPT) Banjarmasin. Universitas Islam Kalimantan
- Hamali. (2018). Langkah-langkah dalam proses seleksi karyawan. p. 15
- Manullang. (2012). *Pengantar Bisnis*, Edisi 1, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Rizeki, D. N. (2022). Proses dan Tahapan Seleksi Karyawan yang Efektif
- Sinambela, Lijan Poltak, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Supartiningsih, S. (2017). Kualitas Pelayanan Kepuasan Pasien Rumah Sakit. *Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit*, 1-25.
- Sutrisno, Edy. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia(Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Yuda Pratama. (2020). *Analisis Rekrutmen dan Seleksi Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekan baru*, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Pdekan Baru.