

Gambaran Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Di Bintaro *Women And Children Clinic* Tahun 2024

¹Diva Rizqi Arifah, ¹Luqman Effendi, ¹Fini Fajrini, ¹Ernyasih

¹Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muhammadiyah Jakarta
Jl. K.H. Ahmad Dahlan, Cirendeui, Kec. Ciputat Timur, Kota Tangerang Selatan Kode Pos 15419

Email : divarizqiarifah@gmail.com

ABSTRAK

Rekrutmen dan seleksi adalah aspek penting dari manajemen sumber daya manusia di organisasi mana pun. Rekrutmen adalah proses mengidentifikasi dan menarik kandidat yang cocok untuk posisi pekerjaan, sementara seleksi melibatkan penyaringan dan perekrutan kandidat yang paling berkualitas. Proses rekrutmen dan seleksi yang tepat sangat penting untuk memastikan bahwa organisasi/perusahaan memiliki tenaga kerja yang terampil dan termotivasi. Proses rekrutmen yang baik dapat membantu perusahaan menemukan calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi mereka. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan metode wawancara mendalam dan gambaran deskriptif untuk mengetahui gambaran rekrutmen dan seleksi karyawan di Bintaro *Women And Children Clinic* Tahun 2024. Informan dalam penelitian ini manajer SDM sebagai informan kunci, asisten apoteker, dan asisten poliklinik sebagai informan utama. Bintaro *Women And Children Clinic* memanfaatkan media online untuk menerbitkan lowongan kerja. Proses rekrutmen dan seleksi dilakukan melalui beberapa tahap hingga calon karyawan dinyatakan lolos sebagai karyawan tetap. Bintaro *Women And Children Clinic* melakukan rekrutmen dan seleksi dengan 4 tahap dimulai dari mengirimkan lamaran melalui email, interview, test tertulis dan penawaran gaji. Pengiriman lamaran kerja calon karyawan baru sebaiknya diadakan tidak hanya melalui email saja.

Kata Kunci : *rekrutmen, seleksi, karyawan*

ABSTRACT

Recruitment and selection are important aspects of human resource management in any organization. Recruitment is the process of identifying and attracting suitable candidates for a job position, while selection involves screening and recruiting the most qualified candidates. A proper recruitment and selection process is very important to ensure that the organization/company has a skilled and motivated workforce. A good recruitment process can help companies find prospective employees who suit their organization's needs. The type of research used is qualitative research with in-depth interview methods and descriptive descriptions to find out the description of employee recruitment and selection at the Bintaro Women and Children Clinic in 2024. The informants in this research are HR managers as key informants, pharmacist assistants and polyclinic assistants as the main informants. Bintaro Women And Children Clinic utilizes online media to publish job vacancies. The recruitment and selection process is carried out through several stages until prospective employees are declared to have passed as permanent employees. Bintaro Women And Children Clinic carries out recruitment and selection in 4 stages starting from sending applications via email, interview, written test and salary offer. Sending job applications to prospective new employees should not only be done via email.

Keywords: *recruitment, selection, employees*

PENDAHULUAN

Rekrutmen dan seleksi adalah aspek penting dari manajemen sumber daya manusia di organisasi mana pun. Rekrutmen adalah proses mengidentifikasi dan menarik kandidat yang cocok untuk posisi pekerjaan, sementara seleksi melibatkan penyaringan dan perekrutan kandidat yang paling berkualitas. Proses rekrutmen dan seleksi yang tepat sangat penting untuk memastikan bahwa organisasi/perusahaan memiliki tenaga kerja yang terampil dan termotivasi. Proses rekrutmen yang baik dapat membantu perusahaan menemukan calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi mereka. Apabila perusahaan merekrut tenaga kerja berkualitas, maka peluang untuk mencapai tujuan bisnis akan semakin besar. Sebaliknya, jika proses rekrutmen dilakukan secara asal-asalan atau tidak memperhatikan kompetensi tertentu, maka kemungkinan terjadinya masalah dalam lingkungan kerja juga semakin tinggi. Hal ini tentunya dapat mengganggu produktivitas serta citra organisasi di mata publik. Setelah rekrutmen, langkah selanjutnya adalah seleksi, yaitu pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak menjadi karyawan perusahaan. Seleksi dilakukan berdasarkan kriteria yang ada dalam perusahaan. Oleh karena itu, rekrutmen merupakan salah satu faktor utama dalam menjaga kelangsungan hidup sebuah perusahaan. Dengan merekrut tenaga kerja yang tepat dan berkualitas, maka perusahaan akan

memiliki modal dasar untuk bersaing di pasar global saat ini dan masa depan.

Seleksi dalam rekrutmen merupakan proses untuk menentukan kandidat terbaik dari sejumlah pelamar yang telah melewati tahap seleksi administratif. Tujuannya adalah agar perusahaan dapat merekrut calon karyawan yang paling cocok dan berkualitas sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses seleksi biasanya melibatkan beberapa tes, seperti tes kemampuan dasar, tes kepribadian, serta wawancara kerja. Tes-tes tersebut bertujuan untuk mengukur kemampuan, pengetahuan, dan karakteristik dari setiap pelamar. Jadi, seleksi merupakan tahap penting dalam proses rekrutmen karena memungkinkan perusahaan untuk menemukan kandidat terbaik yang sesuai dengan kebutuhan organisasi sehingga dapat meningkatkan efektivitas, produktivitas, dan citra perusahaan. Rekrutmen dan seleksi adalah komponen kunci dari proses manajemen sumberdaya manusia. Praktik rekrutmen dan seleksi yang efektif penting untuk memastikan bahwa organisasi mempekerjakan karyawan yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif.

Pada tahun 2020, jumlah tenaga kerja kesehatan di Indonesia melebihi 1.464.453 orang, terdiri dari 1.073.678 tenaga kesehatan (74,30%) dan 391.773 tenaga pendukung kesehatan, dengan 10.239 fasilitas penting dan 1.108 fasilitas dasar. Selain itu, karena topografinya,

tenaga kesehatan lebih tertarik untuk bekerja di wilayah perkotaan yang menawarkan keuntungan sosial dan ahli. Wilayah perkotaan juga menawarkan akses yang lebih baik bagi tenaga kesehatan ke pendidikan, pekerjaan, dan kesempatan kerja. Selain itu, tenaga kesehatan sering bekerja di daerah pedesaan dan jauh dengan penghasilan yang rendah. Akibatnya, mereka lebih suka bekerja di daerah perkotaan yang nyaman (Dussault & Franceschini, 2006).

Sumber dan metode rekrutmen dapat beragam tergantung pada kebutuhan perusahaan. Berikut adalah beberapa sumber dan metode rekrutmen yang umum digunakan di Indonesia (Wardhana, et al, 2021; Bauer, Erdogan, dan Caughlin, 2018; Martin dan Kelliher, 2017). Rekrutmen internal dilakukan dengan cara mempromosikan karyawan yang sudah ada ke posisi yang kosong atau memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memutuskan untuk pindah ke posisi yang baru. Beberapa sumber rekrutmen internal yaitu Job posting and job bidding. Job posting adalah suatu prosedur untuk memberikan informasi kepada karyawan tentang adanya posisi yang lowong dalam organisasi/perusahaan. Sedangkan job bidding adalah teknik/mekanisme yang memberikan kesempatan kepada para karyawan yang dipercaya bahwa mereka memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk melamar posisi yang lowong.

Rekrutmen eksternal dilakukan dengan cara mencari karyawan di luar perusahaan melalui berbagai sumber, seperti situs web karier,

media sosial, forum pekerjaan, dan pameran karier. Rekrutmen eksternal dilakukan bila organisasi Perlu mengisi jabatan-jabatan entry-level, memerlukan keahlian atau keterampilan yang belum dimiliki, dan memerlukan karyawan dengan latar belakang yang berbeda untuk mendapatkan ide-ide baru (Wardhana, 2014). Job fair atau pameran karier adalah acara yang diadakan oleh perusahaan atau lembaga pendidikan untuk mempertemukan calon karyawan dengan perusahaan yang membuka lowongan kerja (Dessler, 2023). Rekrutmen karyawan dari kampus dilakukan dengan mengunjungi universitas atau perguruan tinggi untuk mencari calon karyawan yang baru lulus atau masih berkuliah. Internship atau rekrutmen karyawan dari peserta magang di perusahaan yang dilakukan dengan mencari calon karyawan terbaik yang sedang magang. Headhunting metode ini dilakukan dengan mencari karyawan yang sudah memiliki pengalaman di industri yang sama atau posisi yang serupa, dan mengajak mereka untuk bergabung dengan perusahaan (Wardhana, 2014).

Rekrutmen Rekrutmen dan seleksi karyawan di Tangerang Selatan yakni di CV. Cahaya Kartika Raya Tangerang Selatan menggunakan sumber metode rekrutmen eksternal dan internal karena kedua sumber tersebut digunakan menyesuaikan kebutuhan dan situasi yang ada. pihak CV Cahaya Kartika Raya Tangerang Selatan menggunakan sumber eksternal yakni dengan merekrut calon karyawan

yang asalnya dari sekolah menengah kejuruan. Proses rekrutmen dan seleksi pada CV Cahaya Kartika Raya dilakukan layaknya proses pada umumnya yang diawali dengan interview yang nantinya akan diketahuinya skill apa yang dimiliki calon karyawan. dan di tahapan akhir setelah diterimanya karyawan, akan dilakukannya training atau masa percobaan tiga bulan lamanya.

Saat ini klinik merupakan salah satu bisnis dalam bidang jasa yang memiliki persaingan yang cukup ketat. Hal itu dikarenakan banyaknya klinik yang sudah ada, seperti halnya di Kota Tangerang Selatan. Kota Tangerang Selatan memiliki belasan klinik utama maupun klinik pratama, salah satunya Bintaro *Women And Children Clinic*. Bintaro *Women And Children Clinic* adalah klinik yang beralamatkan di Jl. Senayan Utama Blok HJ2 No 12-14 Bintaro Sektor 9 Tangerang Selatan.

Berdasarkan jenis pelayanannya, klinik ini merupakan klinik utama yaitu klinik yang menyediakan pelayanan medis spesialis dan pelayanan medis biasa. Pelayanan yang terdapat pada Bintaro *Women And Children Clinic* terdiri dari pelayanan dokter spesialis kandungan dan kebidanan (*obsgyn*), dokter sub *Gynecology Intertility Center*, dan dokter spesialis anak. Bintaro *Women And Children Clinic* resmi berdiri pada tanggal 08 Juni 2015 dibawah naungan PT. KASIH AYAH BUNDA MEDIKA.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan metode wawancara mendalam dan gambaran disajikan secara Strategi dalam pemilihan karyawan sangat penting untuk dilakukan, agar mendapatkan karyawan yang sangat kompeten dalam bidang yang dibutuhkan oleh sebuah klinik. Sehingga, karyawan yang ada di Bintaro *Women And Children Clinic* dapat melakukan pekerjaan dengan optimal. Pelayanan yang baik akan menghasilkan kepuasan bagi pasien yang sedang menggunakan jasa pelayanan di Bintaro *Women And Children Clinic*. Hal itu dapat mempengaruhi kemajuan serta kepercayaan pasien terhadap kualitas pelayanan di Bintaro *Women And Children Clinic*.

Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan penelitian terkait rekrutmen karyawan yang dilakukan oleh Bintaro *Women And Children Clinic* karena dilatarbelakangi oleh keadaan atau kondisi klinik tersebut yang masih sangat minim SDM dan untuk mengetahui proses rekrutmen dan seleksi karyawan baru di Bintaro *Women And Children Clinic* yang terletak di Tangerang Selatan dengan persaingan klinik yang cukup banyak. Sehingga dari latar belakang masalah tersebut penulis mengambil judul “Gambaran Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di Bintaro *Women And Children Clinic* Tahun 2024”

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan metode wawancara mendalam dan gambaran disajikan secara deskriptif yang memiliki tujuan untuk mengetahui strategi rekrutmen dan seleksi karyawan di *Bintaro Women And Children Clinic* Tahun 2024. Serta observasi langsung dan dokumentasi berupa foto disertai dengan telaah dokumen strategi rekrutmen karyawan dan data-data yang berhubungan dengan topik pembahasan yang akan dilakukan penelitian.

Penelitian dilakukan di *Bintaro Women And Children Clinic* yang beralamat di Jl. Senayan Utama No 12-14, Pondok Pucung, Kecamatan Pondok Aren, Kota Tangerang Selatan, Banten. dan waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Februari-Mei 2024. Sumber informasi atau informan dalam penelitian ini adalah seorang yang mendalami dan mengetahui permasalahan terkait seberapa berpengaruh strategi rekrutmen karyawan. Informan dalam penelitian ini manajer SDM sebagai informan kunci, manajer keuangan, asisten apoteker, dan asisten poliklinik sebagai informan utama. Informan dipilih berdasarkan kesesuaian tujuan atau masalah dalam penelitian ini dan memiliki kapasitas dalam menjelaskan tujuan penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan di lapangan, maka peneliti menemukan beberapa temuan mengenai data

yang peneliti perlukan. Dalam penelitian yang peneliti telah lakukan terhadap manajer SDM sebagai informan kunci, asisten apoteker, dan asisten poliklinik sebagai informan utama. Peneliti mendapatkan data mengenai strategi rekrutmen dan seleksi karyawan baru, perencanaan strategi oleh perusahaan, upaya pihak perusahaan mencari kandidat terbaik, serta sedikit menyinggung tentang tantangan rekrutmen dan seleksi karyawan baru di *Bintaro Women And Children Clinic*. Untuk lebih jelasnya dibawah ini peneliti akan menguraikan satu-persatu temuan yang peneliti temukan di lapangan. Berdasarkan permasalahan dan tujuan peneliti yang dikemukakan pada bab 1, yaitu untuk mengetahui strategi rekrutmen dan seleksi karyawan baru pada *Bintaro Women And Children Clinic*. Maka data dari para informan sangat dibutuhkan.

Hubungan strategi rekrutmen dan seleksi karyawan baru termasuk dalam acuan dasar perencanaan perusahaan karena sudah tercantum didalam renstra atau rencana strategi yang didalamnya sudah terdapat perencanaan anggaran serta budgeting termasuk anggaran untuk rekrutmen tenaga kerja baru.

Untuk menerbitkan lowongan pekerjaan tentunya dibutuhkan media agar tersampaikan kepada para calon karyawan yang akan mendaftarkan dirinya ke perusahaan. Ibu Tiara Asmara Dewi mengatakan bahwa Media yang digunakan *Bintaro Women And Children Clinic* untuk menerbitkan lowongan kerja untuk seleksi

karyawan yaitu melalui social media seperti Instagram. Diketahui bahwa media cetak seperti poster sudah tidak lagi digunakan karena menurutnya di era sekarang media sosial yang lebih efektif dipergunakan untuk menyebarkan informasi karena mengingat juga banyak masyarakat yang sudah memilih beralih mencari informasi melalui social media dibandingkan melalui media cetak.

Hambatan yang sering kali dialami oleh tim rekrutmen, yaitu adanya agenda meeting yang tidak terencana dan terkesan mendadak. Adanya budgeting yang sudah ditentukan oleh divisi keuangan untuk masing-masing divisi dan unit kerja. Terdapat tantangan juga pada tahap ini, yaitu tantangan yang pernah terjadi yaitu pada saat *offering latter* dan pemberitahuan jumlah gaji yang akan diterima serta jam kerja yang akan dilakukan. Jawaban dari informan 3 dan 4 bahwa hambatan yang dialami hanyalah masalah jaringan pada saat interview online, dan ketika menerima penawaran gaji informan 3 tidak melakukan negosiasi lagi kepada pihak HRD karena informan 3 sudah merasa sesuai dengan jumlah gaji yang ditawarkan. Sedangkan informan 4 sempat meminta negosiasi gaji dengan manager keuangan.

Evaluasi kerja akan selalu dilakukan terus menerus secara rutin oleh Manajemen Sumber Daya Manusia. Pernyataan tersebut diperkuat dengan adanya lembar evaluasi yang akan diisi pada setiap periode evaluasi kerja.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Gambaran Rekrutmen yang ada di di Bintaro *Women And Children Clinic* meliputi :
 - a. Tahapan seleksi berkas lamaran kerja pada email HRD.bwcc.bintaro@gmail.com berdasarkan kompetensi serta wawasan kerja
 - b. Pemanggilan calon karyawan untuk mengikuti kegiatan interview awal via zoom online.
 - c. Bagi karyawan yg lolos sesi wawancara online maka dilakukan test tertulis dan wawancara offline
 - d. Peserta yg lolos test tertulis wawancara akhir dikirimkan offering letter penawaran gaji.
2. Gambaran seleksi karyawan di Bintaro *Women And Children Clinic* dimulai ketika manager HRD menentukan siapa saja yang terlibat dalam tahap seleksi karyawan yaitu basis jenjang rekrutmen awal itu HRD didampingi manager keuangan. Penerbitan lowongan kerja di Bintaro *Women And Children Clinic* berbasis media online karena diharapkan lebih efektif dan mudah diakses oleh semua orang. Penerbitan lowongan ini menjadi tahap paling awal untuk melakukan seleksi karyawan. Proses

seleksi akan dilakukan berdasarkan unit kerja yang membuka kegiatan seleksi calon karyawan baru. Ada tiga divisi yakni divisi medis, non medis, *finance*.

SARAN

1. Bagi Bintaro *Women And Children Clinic*

- a. Dapat diadakan pengembangan fitur untuk kegiatan rekrutmen tidak hanya via email saja.
- b. Sebaiknya Bintaro *Women And Children Clinic* dapat memperluas atau mengembangkan lagi jaringan penerbitan lowongan pekerjaan dengan menggunakan beberapa platform online lowongan pekerjaan seperti JobsDB, Topkarir, JobStreet, dll.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan strategi rekrutmen dan seleksi karyawan di klinik mau pun rumah sakit.
- b. Melakukan analisis penelitian lebih spesifik untuk memastikan kelengkapan temuan yang akan diteliti.
- c. Lebih memfokuskan kepada temuan penelitian agar didapatkan

data yang lebih terperinci dan mendalam.

- d. Observasi dan penelitian dilakukan dengan sungguh-sungguh dan tidak tergesa-gesa agar data dapat diolah dengan maksimal dan didapatkan kesimpulan yang baik.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih kepada dosen pembimbing, dosen penguji, teman-teman sekalian yang sudah terlibat dalam penelitian ini. Terimakasih atas dukungan yang telah diberikan sehingga penelitian ini selesai dengan baik dan tepat pada waktunya.

DAFTAR PUSTAKA

- 1) Khaeruman, *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep dan Studi Kasus*, (Serang : AA. RIZKY, 2021), h. 2.
- 2) Sari, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Aplikasi*, (Jakarta: Jayabaya University Press, 2008)
- 3) Amanudin, *Ekonomi Sumber daya manusia*, (Banten: Unpam Press, 2022)
- 4) Ruben Christoper & Ian Nurpatricia Suryawan, *Pengaruh Pengembangan Karir Strategi Rekrutmen Seleksi dan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X*, *E-Jurnal Manajemen TSM (Jakarta: Trisakti School of Management, 2022)*, h. 108.
- 5) Andini Nurul Prasetyani, *AMUNISI AWAL MENCAPAI CITA-CITA (Studi Kasus Strategi Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta, Skripsi, (Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia, 2018)*
- 6) Aida Irmawati, *Peran Human Resource Development (HRD) dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan di PT. Yanasurya*

Bhakti Persada, Jurnal Aplikasi Administrasi (Malang: STIE Indonesia, 2015), h. 125.

- 7) Magdalena Irmashita Nindya Arnest & Elya Kurniawati, *Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Perusahaan Multinasional di Indonesia, Skripsi*, (Malang: Universitas Ma Chung, 2017), h.3
- 8) Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012)
- 9) Ananta Dwikristianto & Sesilya Kempa, *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical cabang Jayapura*, (Surabaya: Universitas Kristen Petra)
- 10) Ganang Prasetya Yuhana, *Penggunaan Media Online pencari Kerja Jobstreet dan Pemenuhan Kebutuhan Informasi Lowongan Kerja*, (Surakarta: Universitas Sebelas Maret, 2017), h. 3.