

## ANALISIS PROSES REKRUTMEN PEGAWAI BLU NON PNS TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT X

Herlina Sindya Pratiwi<sup>1</sup>, Fauzi Alfani Riyadi<sup>2</sup>, Ai Susi Susanti<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Politeknik Piksi Ganesha, Bandung  
Jl. Jend Gatot Subroto 301, Bandung 40274

e-mail: fariyadi@piksi.ac.id

Artikel Diterima : 12 Juli 2021, Direvisi : 16 September 2021, Diterbitkan : 30 September 2021

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui analisis proses rekrutmen pegawai BLU Non PNS terhadap efektivitas kerja pegawai Rumah Sakit X yang dilaksanakan pada tanggal 5 April sampai dengan 5 Juni Tahun 2021 di Rumah Sakit X. Metode penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data ini dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dan observasi, sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai sumber seperti membaca buku, artikel, jurnal, penelitian-penelitian terdahulu. Wawancara dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada petugas Urusan Manajemen Informasi. Informan dalam penelitian ini ada 1 orang yaitu bagian personalia. Adapun masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah kurangnya pegawai BLU Non PNS di Rumah Sakit X sehingga diperlukan seleksi penerimaan calon pegawai yang benar-benar profesional, berhasil guna serta mempunyai dedikasi tinggi. Hasil penelitian ini adalah dengan menggunakan Standar Prosedur Operasional Rumah Sakit X. Proses rekrutmen memiliki kendala yaitu adanya sistem ikatan kerja selama 2 tahun. Jadi untuk pegawai sebelum 2 tahun tidak boleh *resign*. Kesimpulan penelitian ini adalah dalam proses rekrutmen pegawai BLU Non PNS di Rumah Sakit X, sudah sesuai dengan prosedur rekrutmen dari Standar Prosedur Operasional yang ada dan Efektivitas kerja pegawai berjalan dengan lancar karena mengalami kenaikan jumlah pegawai dari tahun 2020-2021.

**Kata Kunci** : rekrutmen, efektivitas kerja, rumah sakit

### ABSTRACT

The goal of this research is to know the analysis of the Non PNS employee process for the effectiveness of the work of April 15th until June 5th, 2021 in the X Hospital. This research method is a descriptive research by using quality approach. This data collection is using primary data and secondary data. Primary data acquired through interviews and observations, while secondary data acquired from various sources like reading books, articles, journals, journals, research. Interview is done by asking directly questions to the Information Management Officer. The informant in this research is one person, the personnel. As for the issue discussed in this research is a lack of non-civil servants in X hospital so it requires a real professional employee, successful and has high dedication. This research results are using Standard Proceed Proceed X. Recruitment process has a constraint that there's been a two-year bonding system. So for the employees before 2 years can't resign. The conclusion of this research is in the process of employee recruiting procedure of non-civil procedure of the operational procedure and the effectiveness of employee workers from 2020-2021.

**Keywords** : recruitment, effectiveness, hospital

## PENDAHULUAN

Dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) dan telah dijabarkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional bidang Kesehatan (RPJPK) 2005-2025 salah satu arah pembangunan RPJPK adalah Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan. UU No 36 tahun 2009 tentang kesehatan pada pasal 16 Pemerintah bertanggung jawab atas ketersediaan sumber daya di bidang kesehatan yang adil dan merata bagi seluruh masyarakat untuk memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. Sumber daya yang dimaksud salah satunya adalah tenaga kesehatan.

Perencanaan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan pada suatu organisasi di waktu yang akan datang. Perencanaan sumber daya manusia juga sering diartikan sebagai kegiatan penentuan jumlah (kuantitas) dan jenis (kualitas) pegawai yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Pelayanan kesehatan di Rumah Sakit melibatkan seluruh tenaga yang terlibat dalam pemberian pelayanan baik kepada pasien yaitu tenagamedis, perawat, tenaga penunjang medis, dan tenaga umum lainnya.

Menurut Undang-Undang RI No.44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit menyatakan bahwa Rumah Sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Persyaratan sumber daya manusia yaitu Rumah Sakit harus memiliki tenaga tetap yang meliputi tenaga medis dan penunjang medis, tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, tenaga manajemen Rumah Sakit, dan tenaga nonkesehatan.

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.1204/Menkes/SK/X/2004 tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Rumah

Sakit, dinyatakan : “Rumah Sakit merupakan Sarana Pelayanan Kesehatan, tempat berkumpulnya orang sakit maupun orang sehat, atau dapat menjadi tempat penularan penyakit serta memungkinkan terjadinya pencemaran lingkungan dan gangguan kesehatan”

Rekrutmen adalah proses untuk mencari dan menarik pelamar yang berkemampuan untuk diseleksi menjadi karyawan sesuai dengan posisi yang diperlukan. Proses Rekrutmen ini dimulai dengan mencari calon pelamar dan berakhir dengan diterimanya surat lamaran kerja pelamar ke organisasi yang melakukan rekrutmen. Setelah Rekrutmen, proses selanjutnya adalah proses penyeleksian pelamar kerja hingga terpilihnya pelamar kerja tersebut menjadi karyawan untuk mengisi posisi yang dibutuhkan. Tujuan dari rekrutmen adalah untuk mengelola kegiatan seleksi dan penerimaan calon karyawan mulai dari usulan penambahan sampai dengan penerimaan karyawan, mendapatkan tenaga yang profesional, berhasil guna serta mempunyai dedikasi tinggi dan untuk tertib administrasi.

Menurut Meldona (2009:132) Rekrutmen dapat didefinisikan sebagai sebuah proses mencari dan menarik (pembujuk untuk melamar) pelamar yang memenuhi syarat untuk mengisi jabatan/posisi tertentu yang lowong, yang telah diidentifikasi dalam perencanaan sumber daya manusia. Menurut Dr. Ir. Tb. Sjafriz Mangkuprawira (2004:95), 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 ketrampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan. Menurut Simamora (2004), Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai

dicari, dan berakhir pada saat lamaran mereka diserahkan.

Sejarah Rumah Sakit X yang berkedudukan dibawah Kepala Kepolisian Daerah Jawa Barat melalui Kabiddokkes menyelenggarakan kegiatan pelayanan kedokteran kepolisian untuk mendukung tugas operasional Polri dan pelayanan kesehatan Kepolisian bagi pegawai negeri pada Polri dan keluarganya serta masyarakat umum secara prima. Rumah Sakit X telah ditetapkan menjadi Badan Layanan Umum sesuai Keputusan Menteri Keuangan No. 265/KMK.05/2011 tanggal 15 Agustus 2011 tentang Penetapan Rumah Sakit X pada Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai Instansi Pemerintah yang menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum. Awal mulanya berdiri dari sebuah klinik yang didirikan pada tanggal 15 Maret 1957 terletak diatas lahan Eigendom No.159 Jalan H. Wasid No.1 dan dikelola oleh sebuah yayasan Kesejahteraan Pegawai Polisi Karesidenan Priangan dibawah pimpinan K.B.P Moestafa Pane.

Yayasan tersebut mendirikan sebuah klinik yang diberi nama Klinik Bersalin Budi Bakti, awalnya berjalan dari sebuah pelayanan terhadap perawatan ibu hamil dan pertolongan persalinan oleh tenaga bidan dan asistennya. Pada tahun 1970 Rumah Sakit X mengembangkan kemampuan fasilitas kesehatan dan pelayanan kesehatan dimulai dengan ditetapkannya Rumah Sakit Polisi sebagai Rumah Sakit ABRI tingkat IV dengan kapasitas 50 tempat tidur pasien. Perkembangan Rumah sakit ini ditunjang oleh dokter-dokter yang mendalami dan mengembangkan diri dalam berbagai disiplin ilmu kedokteran dengan mengikuti pendidikan spesialis dibeberapa Fakultas Kedokteran. Pada tahun 1985 Rumah Sakit polisi X telah dapat melaksanakan fungsi sebagai Rumah Sakit Tingkat III Plus.

Pada tanggal 22 Juli 1989 dengan S.K. Kapolri Pol. : Skep/262/VI/1989 status Rumah Sakit Polisi X dikukuhkan menjadi Rumah Sakit Polisi X Tingkat III dengan kapasitas 75 tempat tidur pasien, dengan

struktur organisasi dan personil yang baru. Sejalan dengan perkembangannya pada tahun 1997 sampai dengan 2000 Rumah Sakit Polisi X menjadi Rumah Sakit Tingkat III, dengan pengembangan beberapa fasilitasnya atas usaha serta swadaya dari pimpinan Polda Jabar, dengan kemampuan 4 spesialis dasar menjadi Rumah Sakit Tingkat III Plus dengan kemampuan 15 spesialis ilmu kedokteran. Pada bulan Agustus 2000, lokasi Rumah Sakit X dipindahkan dari Jl. H. Wasyid No. 1 ke Jl. Mohamad Toha No. 369 Bandung.

Rumah sakit sebagai salah satu sarana pelayanan kesehatan sangat berperan dalam melakukan upaya kesehatan. Dalam upaya memberikan pelayanan diperlukan tenaga kesehatan yang profesional. Untuk mendapatkan tenaga yang profesional maka diperlukan seleksi penerimaan calon karyawan, sehingga diharapkan tenaga kerja yang diterima adalah tenaga yang benar-benar profesional, berhasil guna serta mempunyai dedikasi tinggi. Maka dari itu Rumah Sakit harus memperoleh dan menempatkan tenaga kerja sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuannya masing-masing supaya efektivitas kerja tidak terhambat dan tujuan Rumah Sakit bisa diwujudkan. Untuk mewujudkan tujuan tersebut Rumah Sakit perlu dilakukan proses rekrutmen sesuai dengan potensi.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penulis tertarik mengambil judul penelitian "Analisis Proses Rekrutmen Pegawai BLU Non PNS Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Rumah Sakit X"

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Nazir (2003) mengemukakan bahwa penelitian deskriptif adalah pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat. Sedangkan menurut Sugiyono (2012:8) Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah. Penelitian ini dilakukan di salah satu Rumah Sakit pemerintah kota Bandung,

yaitu Rumah Sakit X Penelitian dilaksanakan pada tanggal 5 April sampai dengan 5 Juni dan yang menjadi objek utama penelitian ini adalah Urusan Manajemen Informasi (URMIN).

Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dan observasi, sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai sumber seperti membaca buku, artikel, jurnal, penelitian-penelitian terdahulu atau biasa disebut studi pustaka. Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung kepada objek penelitian serta memperoleh data yang diperlukan. Observasi yang dilakukan adalah pada saat peneliti melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di bagian Urusan Manajemen Informasi (URMIN). Wawancara dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan secara langsung kepada petugas Urusan Manajemen Informasi (URMIN). Narasumber dalam penelitian ini hanya berjumlah 1 orang bagian personalia.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara terdapat Rincian kegiatan sebelum melaksanakan rekrutmen diantaranya yaitu : Pertama, usulan penambahan karyawan dimana setiap instalasi/ unit yang memerlukan tambahan karyawan mengajukan tambahan karyawan ke bagian personalia, surat permohonan dilengkapi dengan penjelasan alasan dan ratio kebutuhan, bagian personalia melaporkan ke Wakil Kepala Rumah Sakit dan personalia untuk meminta pertimbangan, Wakil Kepala Rumah Sakit dan personalia melaporkan ke Kepala Rumah Sakit untuk meminta persetujuan. Kedua, seleksi administrasi calon karyawan yaitu pemeriksaan arsip berkas pelamar yang memenuhi persyaratan sesuai dengan spesifikasi yang diperlukan, bila tidak dimiliki spesifikasi yang diperlukan dari arsip pelamar, lakukan pencarian balik melalui karyawan, media sosial, komunikasi dengan Rumah Sakit lain

maupun berkerja sama dengan Dinas Tenaga Kerja, Apabila telah dimiliki calon dengan ratio 1:2, maka dilakukan pemanggilan. Ketiga, seleksi calon pegawai antara lain: Calon pegawai diarsipkan untuk mengikuti seleksi wawancara secara umum yang dilanjutkan dengan mengisi daftar riwayat hidup calon pegawai, seleksi selanjutnya adalah tes akademik dimana setiap calon pegawai diberikan soal sesuai bidangnya masing-masing dan relevansi yaitu tes wawancara sesuai bidang masing-masing, calon pegawai dengan nilai tertinggi dipanggil untuk proses selanjutnya yaitu tes kesehatan, calon pegawai yang lolos tes kesehatan selanjutnya mengikuti tes praktek di masing-masing unit, calon pegawai mengikuti orientasi selama 3 bulan. Terakhir penerimaan calon pegawai yaitu masing-masing tes memiliki nilai dengan hasil yang berbeda, kemudian tim seleksi membuat rekapitulasi hasil akhir penilaian calon pegawai dengan menjumlah nilai A+B dibagi 2, Setelah didapatkan nilai, tim seleksi membuat tabulasi hasil seleksi untuk dijadikan laporan urutan hasil seleksi, berdasarkan hasil urutan seleksi dilaporkan ke Kepala Rumah Sakit, penerimaan pegawai diikatkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu 3 bulan. Apabila dalam evaluasinya selama 3 bulan kedepan di nilai baik maka kepada pegawai yang bersangkutan diberikan kesempatan untuk melakukan perpanjangan masa kontrak.

Rumah sakit X ini sudah memiliki Standar Prosedur Operasional (SPO) supaya ketika melakukan penerimaan pegawai BLU Non PNS panitia bisa melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan fungsinya. Selain dari Standar Prosedur Operasional Rumah Sakit X memiliki kebijakan tentang penerimaan calon pegawai diantaranya yaitu: Pertama, keputusan Kepala Rumah Sakit X Nomor:Kep/ / VI/2016 tentang Pedoman Pengelolaan Pegawai BLU Non PNS. Kedua, setiap calon pegawai yang akan diterima menjalankan tahapan test sebagai berikut: Test wawancara pertama oleh bagian personalia, test kompetensi oleh unit terkait, test wawancara kedua sesuai bidang

keahliannya, test kesehatan oleh unit terkait, test wawancara terakhir oleh Kepala Rumah Sakit, test MMPI oleh unit terkait selesai masa orientasi 3 bulan. Ketiga, seleksi penerimaan calon pegawai BLU Non PNS menggunakan sistem gugur, apabila tahap pertama tidak lulus atau tidak memenuhi syarat maka tidak akan dilanjutkan ketahap selanjutnya (Satu periode proses rekrutmen). Keempat, pegawai BLU Non PNS kategori pegawai tetap adalah pegawai dengan dikum minimal D-III dimana latar belakang dikum menunjang langsung *Jobdes Pers* tersebut ditempatkan, sedangkan pegawai BLU Non PNS kategori tidak tetap/kontrak adalah pegawai dengan dikum SMA/SMF/SMK ke bawah. Kelima, dalam keadaan mendesak dan memperhatikan pertimbangan Tim Kredensial pimpinan Rumah Sakit dapat mengangkat pegawai BLU Non PNS Tetap meskipun masa kerja dari 5 tahun. Ada beberapa unit yang terkait untuk penerimaan calon pegawai yaitu Kepala Rumah Sakit, Wakil Kepala Rumah Sakit, para kepala sub bidang, para kepala sub bagian, kepala komite/panitia/tim.

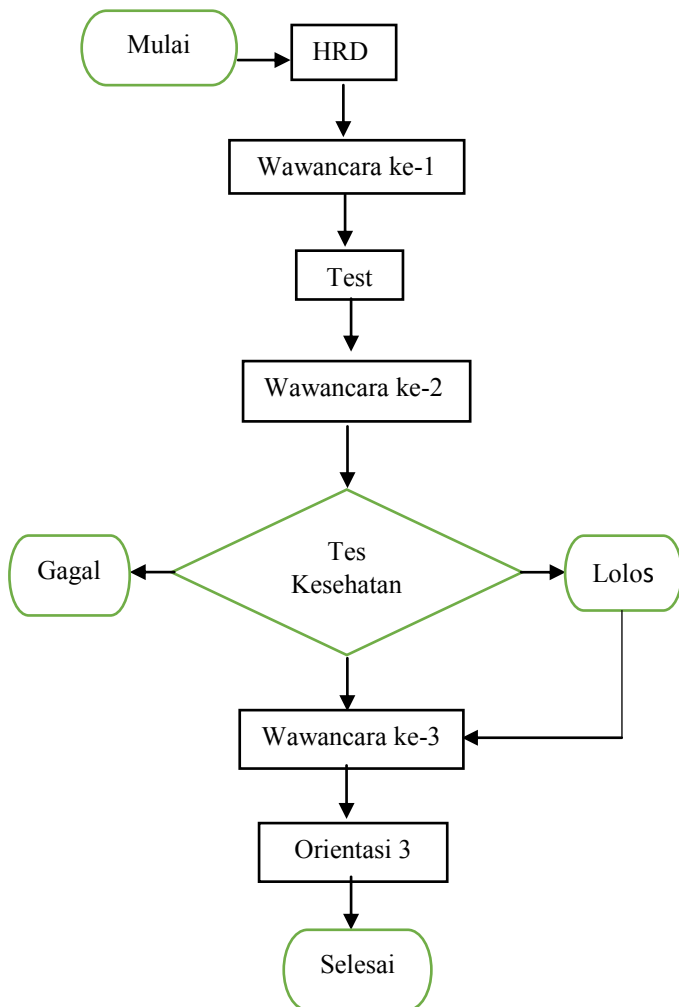
Adapun, prosedur rekrutmen calon pegawai di Rumah Sakit X antara lain yaitu: Pertama, staf urmin melaksanakan rekrutmen SDM yang diperlukan melalui surat lamaran sesuai lulusan yang dibutuhkan Rumah Sakit X, sesuai yang terdapat di buku daftar lamaran. Kedua, staf urmin memeriksa kelengkapan administrasi surat lamaran yang terdiri dari daftar riwayat hidup, fotokopi ijazah, transkrip nilai, KTP, surat keterangan berkelakuan baik dari kepolisian dan SIP untuk medis, perawat/bidan, dan paramedis. Kedua, staf urmin memanggil calon pegawai melalui telepon, sms, dan surat. Ketiga, kepala urmin memberikan test wawancara tahap pertama dan pengisian formulir penerimaan calon pegawai, dan dicocokkan kembali kelengkapan administrasi termasuk nilai akhir dan umur sebagai berikut : Nilai akhir UAN SMA : minimal 35, nilai akhir (IPK) D3& S1 : minimal 2,7 (PTN), 2,9 (PTS), umur maksimal : 26 tahun atau (35 tahun untuk kebutuhan khusus). Keempat, setelah lulus test wawancara dan

administrasi, kepala unit terkait yang membutuhkan, memberikan test kompetensi/test tertulis sesuai bidang keahliannya dan akan mengeluarkan surat pernyataan lulus kompetensi dan bersedia menerima calon pegawai. Kelima, kepala urmin dan Kepala unit terkait memberikan test wawancara tahap kedua mengenai bidang keahliannya. Keenam, setelah lolos wawancara tahap kedua, Tim *Medical Chek Up* mengantar test kesehatan. Ketujuh, setelah memeriksa hasil test wawancara, test kompetensi, test kesehatan dan test wawancara terakhir oleh Kepala Rumah Sakit, kepala rumah sakit akan memberikan rekomendasi kepada kepala urmin apakah calon pegawai dapat diterima atau tidak. Kedelapan, kepada calon pegawai yang lulus tes staf urmin akan memberikan surat perintah (SPRIN) Masa Orientasi 3 bulan, yang ditandatangani oleh Kepala Rumah Sakit. Kesembilan, selama masa orientasi selama 3 bulan calon pegawai dinilai kinerjanya oleh kepala ruangan/kepala unit masing-masing, dilakukan test MMPI, bila bagus diterima sebagai pegawai, bila buruk dimohon mengundurkan diri. Kesepuluh, jika diterima sebagai pegawai BLU Non PNS kontrak maka dibuat kontrak kerja selama 2 tahun antara PPK dan pegawai tersebut dan akan di perbaharui atau ditinjau ulang setiap tahunnya dengan cacatan tidak boleh keluar selama ikatan dinas apabila keluar harus membayar finalti.

Selain dari prosedur rekrutmen ada beberapa persyaratan yang harus ada pada calon pegawai agar bisa diterima di Rumah Sakit X diantaranya yaitu dengan memiliki penampilan yg menarik, memiliki komunikasi yg baik bagi nakkes, memiliki Surat Tanda Registrasi (STR), berpengalaman lebih diutamakan, lulus tahap administrasi, akademik dan kesehatan. Rumah Sakit X tidak akan menerima calon pegawai apabila pelamar/calon pegawai tidak memenuhi salah satu syarat prosedur rekrutmen namun masih bisa dipertimbangkan apabila persyaratan yg tidak fatal misalnya STR masih dalam proses. Tetapi apabila tes kesehatannya tidak

memenuhi syarat tetap tidak bisa di terima meskipun Rumah Sakit X sedang membutuhkan pegawai.

**Prosedur Rekrutmen di Rumah Sakit X**



Untuk memenuhi syarat prosedur rekrutmen tersebut maka dilakukan tes wawancara bagi calon pegawai diantaranya yaitu bagi calon pegawai yg memenuhi syarat administrasi di undang untuk proses wawancara, calon pegawai mengisi absensi dan formulir wawancara diantaranya : identitas, alasan ingin kerja, calon karyawan di wawancara oleh Kepala URMIN, calon karyawan menerangkan tentang identitas dirinya (nama, umur, alamat, status, lulusan apa dan universitas mana) serta menerangkan pengalaman kerja sebelumnya, Kepala URMIN menjelaskan garis besar tentang pekerjaan di Rumah Sakit misalnya tentang gaji, tunjangan, hak-hak dan kewajiban pegawai, apabila calon karyawan

setuju dengan apa yang dijelaskan maka akan diundang untuk proses selanjutnya yaitu tes akademik. Saat melakukan proses rekrutmen Rumah Sakit mengalami kendala yaitu memiliki sistem ikatan kerja selama 2 tahun. Jadi untuk pegawai sebelum 2 tahun tidak boleh *resign*. Apabila *resign* maka harus mengembalikan gaji pokok selama dia bekerja. Misalnya sudah kerja selama setahun tetapi mau *resign*, maka harus mengembalikan gaji pokok tersebut selama setahun. Maka dari itu calon pegawai sedikit ragu untuk bekerja sama dengan Rumah Sakit X takutnya tidak betah karena harus mengembalikan uang.

**Jumlah Pegawai BLU Non PNS di Rumah Sakit X**

Tahun	Masuk	Keluar	Jumlah
2020	68	17	267
2021	20	14	273

Dalam tabel diatas jumlah pegawai BLU Non PNS dari tahun 2020-2021 baik yang masuk maupun yang keluar di Rumah Sakit X pada tahun 2020 penambahan pegawai BLU Non PNS sebanyak 68 orang yang keluar 17 orang maka jumlah pegawai BLU Non PNS menjadi 267 orang dan pada tahun 2021 penambahan pegawai BLU Non PNS 20 orang yang keluar 14 orang maka jumlah pegawai BLU Non PNS untuk jumlah semuanya 273 orang. Maka dapat disimpulkan bahwa jumlah pegawai dari tahun 2020-2021 mengalami kenaikan. Efektivitas kerja merupakan penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Artinya apabila pelaksanaan tugas dinilai baik atau tidak adalah sangat tergantung pada bilamana tugas tersebut diselesaikan dan bukan terutama menjawab tentang bagaimana melaksanakan serta berapa biaya yang dikeluarkan untuk pekerjaan tersebut (Siagian 2012:22). Pada dasarnya efektivitas kerja dimaksudkan untuk mengukur hasil pekerjaan yang dicapai sesuai dengan rencana untuk mencapai tujuan, maka hal itu dikatakan efektif. Efektivitas kerja pegawai sudah terpenuhi karena mengalami kenaikan

sehingga efektivitas kerja pegawai berjalan dengan lancar.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini, maka dapat diperoleh suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Efektivitas kerja merupakan penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Artinya apabila pelaksanaan tugas dinilai baik atau tidak adalah sangat tergantung pada bilamana tugas tersebut diselesaikan dan bukan terutama menjawab tentang bagaimana melaksanakan serta berapa biaya yang dikeluarkan untuk pekerjaan tersebut (Siagian 2012:22). Pada dasarnya efektivitas kerja dimaksudkan untuk mengukur hasil pekerjaan yang dicapai sesuai dengan rencana untuk mencapai tujuan, maka hal itu dikatakan efektif. Efektivitas kerja pegawai sudah terpenuhi karena mengalami kenaikan sehingga efektivitas kerjanya berjalan dengan lancar.
2. Prosedur Rekrutmen
  - 1) Staf urmin melaksanakan rekrutmen SDM yang diperlukan melalui surat lamaran sesuai lulusan yang dibutuhkan Rumah Sakit X, sesuai yang terdapat di buku daftar lamaran.
  - 2) Staf urmin memeriksa kelengkapan administrasi surat lamaran yang terdiri dari daftar riwayat hidup, fotokopi ijazah, transkrip nilai, KTP, surat keterangan berlakunya baik dari kepolisian dan SIP untuk medis, perawat/bidan, dan paramedis.
  - 3) Staf urmin memanggil calon pegawai melalui telepon, sms, dan surat.
  - 4) Kepala urmin memberikan test wawancara tahap pertama dan pengisian formulir penerimaan calon pegawai, dan dicocokkan kembali kelengkapan administrasi termasuk nilai akhir dan umur sebagai berikut :
    - 4.1 Nilai akhir UAN SMA : minimal 35
    - 4.2 Nilai akhir (IPK) D3& S1 :

minimal 2,7 (PTN), 2,9 (PTS)

4.3 Umur maksimal : 26 tahun atau (35 tahun untuk kebutuhan khusus)

- 5) Setelah lulus test wawancara dan administrasi, kepala unit terkait yang membutuhkan, memberikan test kompetensi/test tertulis sesuai bidang keahliannya dan akan mengeluarkan surat pernyataan lulus kompetensi dan bersedia menerima calon pegawai.
- 6) Kepala urmin dan Kepala unit terkait memberikan test wawancara tahap kedua mengenai bidang keahliannya.
- 7) Setelah lolos wawancara tahap kedua, Tim *Medical Chek Up* mengantar test kesehatan.
- 8) Setelah memeriksa hasil test wawancara, test kompetensi, test kesehatan dan test wawancara terakhir oleh kepala Rumah Sakit, kepala Rumah Sakit akan memberikan rekomendasi kepada kepala urmin apakah calon pegawai dapat diterima atau tidak.
- 9) Kepada calon pegawai yang lulus tes staf urmin akan memberikan surat perintah (SPRIN) Masa Orientasi 3 bulan, yang ditandatangani oleh Kepala Rumah Sakit.
- 10) Selama masa orientasi selama 3 bulan calon pegawai dinilai kinerjanya oleh kepala ruangan/kepala unit masing-masing, dilakukan tes MMPI, bila bagus diterima sebagai pegawai, bila buruk dimohon mengundurkan diri.
- 11) Jika diterima sebagai pegawai BLU Non PNS kontrak maka dibuat kontrak kerja selama 2 tahun antara PPK dan pegawai tersebut dan akan di perbaharui atau ditinjau ulang setiap tahunnya dengan catatan tidak boleh keluar selama ikatan dinas apabila keluar harus membayar finalti.

## SARAN

Untuk Penerimaan Surat Lamaran, kiranya terus terjaga mutu dan kualitas dalam penerimaan surat lamaran, dan untuk proses rekrutmen sebaiknya dilakukan bila mana ada jabatan yang kosong dan kekurangan pegawai agar pemerataan pegawai atau tenaga kesehatan terus terjaga dan berkesinambungan. Karena proses rekrutmen yang baik adalah pegawai yang memiliki kualitas yang telah teruji dan sesuai dengan kebutuhan Rumah Sakit.

### UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada orang tua yang selalu mendoakan dan kepada Kepala Rumah Sakit X yang telah mengizinkan kami untuk penelitian selama dua bulan dan kepada Civitas Kampus Politeknik Piksi Ganesha serta kepada dosen pembimbing yang sudah membimbing dan tidak lupa juga kepada teman-teman yang telah memberikan semangat selama pembuatan artikel ilmiah ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan. M. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Keputusan Menteri Keuangan Keungan 265/KMK.05/2011 tentang Penetapan Rumah Sakit.
- Keputusan Kepala Republik Indonesia Nomor: Kep/ /V/2016 tentang Pedoman Pengelolaan Pegawai BLU Non PNS.
- M. Hariwijaya G. (2017) Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan. Yogyakarta : Sumatera.Publishing
- Mangkuprawira, Sjafrri. (2003). Manajemen sumber daya manusia strategik. Penerbit: Ghalia Indonesia.
- Marentek, C, dkk. (2016). “Analisis Rekrutmen Tenaga Kesehatan di Dinas Kabupaten Minahasa Selatan”. Jurnal Media Kesehatan. (Online) Volume 8, Nomor 3, Oktober 2016. Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Selatan: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Meldona, (2009:132), Manajemen Sumber Daya Manusia, UIN Malang Press, Malang.
- Nazir, Moh. (2013). Metode Penelitian Cet.Kedelapan. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Pandesia, A, dkk. (2016). “Analisis Rekrutmen Tenaga Kesehatan di Dinas Kabupaten Minahasa Utara”. Jurnal IKMAS. (Online) Volume 1, Nomor 3, Oktober 2016. Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Utara: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Rtulangi Manado.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.1204/Menkes/SK/X/2004 tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Rumah Sakit
- Siagian. Sondang P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora. (2004). Manajemen Sumber Manusia. (Edisi Ketiga, Cetakan Pertama) Yogyakarta: Penerbit YKPN.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Cet. Ke-16. Bandung : CV. Alfabeta.
- Undang-Undang RI No.44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan