

Gambaran Proses Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Pegawai di RSUD Pasar Minggu Tahun 2022

David Setiawan Daeli¹, Fajar Saputra², Malihah Ramadhani³

1. Universitas Indonesia Maju; davidsetiawandaeli@gmail.com

Abstrak: Rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam organisasi/perusahaan. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi merupakan salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk mencari dan menentukan calon karyawan yang akan diterima atau ditolak oleh perusahaan. Tujuan penelitian untuk mengetahui gambaran proses rekrutmen, seleksi dan penempatan pegawai di RSUD Pasar Minggu Tahun 2022. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Dalam penelitian ini dilakukan wawancara mendalam dengan 2 informan. Cara pengumpulan data yaitu dengan menggunakan teknik wawancara, observasi dan telaah dokumen. Berdasarkan hasil penelitian, proses tahapan analisis jabatan di RSUD Pasar Minggu dalam melakukan analisis jabatan mengacu pada analisis beban kerja saja. Proses rekrutmen pegawai di RSUD Pasar Minggu masih bergantung pada permintaan atau tuntutan setiap unit yang membutuhkan. proses seleksi pegawai di RSUD Pasar Minggu dimulai dari tahap seleksi administrasi kemudian hingga tes MMPI, dalam proses seleksi yang dilakukan masih belum dilakukan proses pembekalan yang bertujuan untuk mendorong karyawan baru bisa mengenal lingkup kerjanya dengan baik. Penempatan pegawai di RSUD Pasar Minggu dilakukan dengan metode berdasarkan penilaian pendidikan, pengalaman dan sertifikasi pendidikan serta kebutuhan SDM. Di RSUD Pasar Minggu masih belum memperhatikan pengembangan kriteria penempatan yang bertujuan untuk memperoleh hasil yang efektif dan efisien dalam proses rekrutmen seleksi dan penempatan. Saran diharapkan pada pihak rumah sakit mengenai proses rekrutmen, seleksi dan penempatan pegawai tidak bergantung pada permintaan atau tuntutan setiap unit yang membutuhkan.

Kata Kunci: Rekrutmen, Seleksi, Penempatan, Pegawai

DOI:

<https://doi.org/10.47134/phms.v1i2.155>

*Correspondensi: David Setiawan Daeli

Email: davidsetiawandaeli@gmail.com

Received: 04-12-2023

Accepted: 16-01-2024

Published: 28-02-2024



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Minggu Hospital, they still have not paid attention to the development of placement criteria which aims to obtain effective and efficient results in the selection and placement recruitment process. Suggestions are expected from the hospital regarding the process of recruitment, selection and placement of employees not depending on the demands or demands of each unit in need

Keywords: Recruitment, Selection, Placement, Employee

Pendahuluan

Menurut Organisasi Kesehatan Dunia (WHO), rumah sakit merupakan bagian penting dari organisasi sosial dan medis yang memberikan manfaat bagi masyarakat dengan memberikan perawatan lengkap, mengobati dan mencegah penyakit, serta memberikan layanan komprehensif (Fadillah & Febiana, 2020). Menurut Permenkes, Rumah Sakit adalah rumah sakit adalah suatu fasilitas kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat secara menyeluruh bagi setiap pasiennya (Yudhistira, 2019)

Rumah Sakit sebagai penyedia layanan kesehatan masyarakat perlu terus meningkatkan kemampuannya dalam memberikan pelayanan kesehatan yang lebih baik dan harga terjangkau kepada masyarakat agar dapat mencapai kesehatan yang optimal. Perkembangan teknologi, kondisi sosial ekonomi lingkungan sekitar, dan kemajuan ilmu kesehatan semuanya berdampak pada layanan ini (Vetráková, 2018). Untuk meningkatkan mutu dan jangkauan pelayanan rumah sakit, serta mengendalikan hak dan kewajiban masyarakat dalam menerima pelayanan kesehatan, diperlukan aturan yang komprehensif yang mengatur operasional rumah sakit (Pemerintah, 2021). Mengelola sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk mencapai tujuan. Pemimpin organisasi biasanya berasumsi bahwa setiap pekerja akan berkinerja memuaskan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Kuantitas dan kualitas hasil kerja yang dihasilkan seorang pegawai untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya disebut kinerja.

RSUD Pasar Minggu dibangun untuk memenuhi kebutuhan masyarakat Jakarta Selatan yang belum memiliki RSUD serta kekurangan tempat tidur kelas 3 bagi masyarakat miskin di DKI Jakarta. Memiliki luas bangunan 53.495,78, terdiri dari 12 lantai dan 1 lantai semi basement, serta luas tanah 25.087 m². Secara keseluruhan tempat tidur di Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Minggu dengan total 565 tempat tidur, dibandingkan dengan standar tempat tidur di rumah sakit kelas B pada umumnya, Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Minggu bisa dikatakan memiliki tempat tidur yang banyak (Alansaari, 2019a; Verina, 2019).

Dengan jumlah tempat tidur yang tergolong banyak, menuntut ketersediaan tenaga kerja yang banyak dan bermutu, maka dengan itu diperlukan sistem perekrutan karyawan yang efektif dan efisien (Alansaari, 2019b). Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan penulis di Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Minggu proses rekrutmen yang dilakukan oleh unit SDM khususnya di bagian pemberdayaan pegawai dilakukan berdasarkan tuntutan dari beberapa unit yang ada. Dengan demikian proses rekrutmen yang dilakukan tidak berjalan dengan maksimal. Sehingga system perekrutan di RSUD Pasar Minggu tidak efektif dan efisien, hal ini tentunya akan menjadi kendala dalam pelayanan kesehatan di RSUD Pasar Minggu (Spychała, 2019). Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Gambaran Proses Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Pegawai Di Rsud Pasar Minngu Tahun 2022".

Metode

Desain Penelitian

Pengamatan yang dilakukan ini merupakan jenis penelitian deskriptif kualitatif yang menggambarkan fakta wilayah yang diteliti (masyarakat, organisasi, dll.) atau karakteristik tertentu, penyakit, dan manifestasi sosial lainnya.

Prosedur Penelitian

1. Persiapan penelitian

Langkah pertama dalam melakukan penelitian adalah mendapatkan persetujuan untuk melakukan kegiatan eksplorasi atau yang berhubungan dengan penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Minggu Tahun 2022

2. Pelaksanaan Penelitian

tahap pengumpulan data primer melalui wawancara selama proses penelitian. Wawancara dengan informan terkait akan digunakan untuk mengumpulkan informasi tentang proses rekrutmen, seleksi dan penempatan pegawai. Semua data terkumpul, lanjutkan dengan triangulasi berikutnya. Menggabungkan informasi dan data dari wawancara mendalam dikenal dengan istilah triangulasi.

3. Akhir Penelitian

Tahapan akhir penelitian adalah menganalisis data berdasarkan permasalahan yang ada dalam upaya mengatasi permasalahan yang sedang diteliti.

Instrumen

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kriteria wawancara, yang terdiri dari daftar pertanyaan yang ingin ditanyakan peneliti kepada informan atau partisipan penelitian mengenai kegiatan terkait, digunakan untuk mengatur wawancara yang digunakan dalam penelitian ini dengan proses rekrutmen, seleksi dan penempatan pegawai.
2. Untuk mencatat hasil penyelidikan penulis, alat tulis seperti pulpen dan buku catatan digunakan dalam penelitian ini.
3. Selain menggunakan alat tulis seperti pena dan buku note, Untuk merekam wawancara, penulis juga menggunakan perekam suara.

Metode pengumpulan data

Karena memperoleh data adalah tujuan utama penelitian, maka metode atau prosedur yang digunakan untuk memperolehnya merupakan unsur yang paling penting dan ditempatkan secara strategis dalam proses tersebut. Data adalah sesuatu yang hanya berkaitan dengan informasi mengenai suatu fakta—fakta yang ditemukan oleh peneliti dalam bidang kajiannya. Data dapat dibagi menjadi dua kategori: data primer dan data sekunder, bergantung pada sumbernya (Sugiyono, 2012).

1. Data Primer

Data primer adalah informasi yang dikumpulkan peneliti secara langsung, tanpa perantara, sehingga menjamin bahwa data yang mereka miliki tidak diproses.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data diperoleh melalui perantara atau individu yang telah mengumpulkan data; dengan kata lain peneliti tidak langsung mengumpulkan data di lapangan.

Penyajian Data

Pengumpulan data metodis yang memungkinkan pengumpulan pengetahuan dan inferensi. Pendekatan tekstural biasanya digunakan untuk menggambarkan penelitian atau data kualitatif. Data diberikan secara naratif, dengan pembahasan rinci setiap variabel pada input, proses, dan output untuk memudahkan pemahaman.

Hasil dan Pembahasan

1. Tahapan analisis jabatan

Tahapan analisis jabatan dimulai dari analisis beban kerja oleh kepala bagian unit terkait, kemudian di ajukan ke Dinas Kesehatan oleh bagian Sumber Daya Manusia pada satuan pelaksana pemberdayaan SDM (Anju, 2021; Belli, 2023). Hal ini sesuai dengan temuan wawancara informan 1 dan informan 2. Berikut cuplikan wawancara dengan informan 1 dan 2 terkait tahapan analisis jabatan di RSUD Pasar Minggu:

"Informan 1: emm,,setiap unit akan membuat analisa jabatan dan analisa beban kerja yang akan di review oleh kepala bagian / kepala bidang terkait, selanjutnya oleh bagian Sumber Daya Manusia pada satuan pelaksana Pemberdayaan SDM akan di usulkan ke Dinas Kesehatan Provinsi DKI Jakarta."

"Informan 2: yaa,,dimulai dari analisa beban kerja oleh kepala bidang terkait, kemudian di bagian SDM mengajukan ke Dinas Kesehatan terkait kebutuhan jabatan."

Analisis jabatan merupakan kegiatan yang mempunyai dampak besar terhadap perusahaan dan organisasi. Sumber daya manusia yang berbeda-beda dalam suatu perusahaan tentunya mempunyai peran yang berbeda-beda dalam menjalankan bisnisnya. Meskipun tugas dan tanggung jawab masing-masing jabatan berbeda, namun semuanya saling berkaitan satu sama lain (Mufidah, 2018). Menurut Armstrong dan Taylor (dalam Bakar dan istiqomah, 2021) *"menegaskan bahwa "analisis jabatan" mengacu pada proses memperoleh, menilai, dan menentukan data informasi yang diperlukan untuk suatu jabatan."*

Didalam penelitian Asmoro dan Resmiatini ada 6 tahapan analisis jabatan yaitu sebagai berikut: (Asmoro & Resmiatini, 2020)

- a. Tahap 1: Cari tahu bagaimana informasi tersebut seharusnya digunakan. Data tersebut harus dianalisis untuk menentukan apakah data tersebut akan digunakan untuk menilai posisi tertentu atau untuk mengembangkan deskripsi pekerjaan dan memilih personel. Teknik pengumpulan data untuk analisis pekerjaan akan ditentukan oleh bagaimana informasi ini digunakan (Saengchai, 2019). Data yang dikumpulkan untuk menentukan peringkat setiap pekerjaan lebih cocok untuk analisis kuantitatif, namun informasi yang diperlukan untuk membuat deskripsi pekerjaan dan mempekerjakan orang akan mengarahkan analisis untuk mengumpulkan data secara kualitatif.

- b. Tahap 2: Analisis informasi dasar yang relevan. Analisis melihat bagan organisasi, bagan proses, dan deskripsi pekerjaan untuk membantu dalam analisis pekerjaan.
- c. Tahap 3: Tentukan posisi mana yang sedang dianalisis. Ketika terdapat terlalu banyak pekerjaan untuk diselidiki, analisis cukup memilih sampel sebagai representasi dari posisi yang akan diperiksa (Martins, 2023).
- d. Tahap 4: Periksa posisi. Analisis sekarang perlu mengumpulkan data penting tertentu, seperti aktivitas kerja dan perilaku karyawan yang sesuai.
- e. Tahap 5: Verifikasi keakuratan informasi. Pekerja diharuskan mengkonfirmasi informasi yang dilihat analisis pada fase sebelumnya. Penilaian analisis atas pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan ini akan memandu penilaian mereka.
- f. Tahap 6: Membuat deskripsi dan spesifikasi pekerjaan. Analisis harus menulis definisi dan deskripsi pekerjaan ketika analisis pekerjaan hampir berakhir.

Dari hasil penelitian ini, tahapan analisis jabatan di RSUD Pasar Minggu dapat disimpulkan bahwa dalam melakukan analisis jabatan mengacu pada analisis beban kerja saja, sedangkan pada penelitian lain analisis jabatan dimulai dari tahap menentukan penggunaan informasi, meninjau informasi dasar yang relevan, menentukan posisi yang dianalisis, menganalisis jabatan, melakukan verifikasi informasi, menyusun deskripsi dan spesifikasi pekerjaan (Olaniyan, 2023). Dapat di nilai kurang optimalnya analisis jabatan yang dilakukan, sehingga berpengaruh pada epektifitas dalam tahapan analisis jabatan di RSUD Pasar Minggu.

2. Proses rekrutmen

Diperoleh hasil penelitian, dalam proses rekrutmen bahwa permintaan tenaga kerja dari setiap unit untuk SDM apabila sudah ada persetujuan Direktur maka akan di buka lowongan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan temuan wawancara informan 1 dan informan 2. Berikut cuplikan wawancara dengan informan 1 dan 2 terkait sumber rekrutmen:

"Informan 1: Apabila sudah ada disposisi persetujuan Direktur untuk melakukan rekrutmen, maka dibukanya lowongan pekerjaan melalui website <https://rsudpasarminggu.jakarta.go.id/>"

"Informan 1: emm,, Adanya permintaan tenaga kerja dari setiap unit untuk SDM"

Sumber rekrutmen berasal dari nota dinas permintaan pegawai dari unit terkait yang sudah disetujui oleh Direktur atau rekomendasi dari kepala unit terkait. Hal ini sesuai dengan temuan wawancara informan 1 dan informan 2. Berikut cuplikan wawancara dengan informan 1 dan 2 terkait sumber rekrutmen :

Informan 1: Nota dinas permintaan pegawai unit terkait, data analisa jabatan dan analisa kebutuhan pegawai dan disposisi persetujuan Direktur untuk melakukan rekrutmen.

Informan 2: emm, apa yaa,, rekomendasi dari kepala unit sih.

Metode yang di gunakan dalam melakukan rekrutmen adalah metode lembaga pendidikan dengan rekrutmen terbuka dan tertutup. Hal ini sesuai dengan temuan wawancara informan 1 dan informan 2 (Pickern, 2021). Berikut cuplikan wawancara dengan informan 1 dan 2 terkait metode yang di gunakan dalam rekrutmen :

"Informan 1: Metode lembaga pendidikan, yang mana dapat di seleksi dari pegawai yang telah mengambil pendidikan atau pelatihan sesuai posisi yang dibutuhkan. Kecuali dari pegawai tidak ada yang memenuhi kualifikasi maka akan dibuka lowongan melalui website."

“Informen 2: Rekrutmen terbuka dan tertutup , bertujuan untuk mendapatkan calon pegawai yang terbaik yang dapat mengisi posisi yang di butuhkan.”

Membuat penawaran terbuka untuk suatu posisi melalui program periklanan pekerjaan adalah salah satu cara untuk menjalani proses perekrutan (Kumar, 2019). Untuk menemukan pelamar yang berkualifikasi tinggi untuk mengisi posisi terbuka, teknik rekrutmen terbuka ini memungkinkan semua kandidat yang berminat untuk melamar (Kuter, 2021). Setiap karyawan yang berminat pada posisi ini harus melamar untuk mengikuti proses seleksi internal. Melepaskan karyawan adalah pendekatan lain untuk melakukan hal ini. Upaya perekrutan mungkin melibatkan penggunaan anggota staf dari unit kerja yang berbeda untuk suatu jabatan (Sofian, 2018).

Dari hasil penelitian ini, dalam proses rekrutmen di RSUD Pasar Minggu dapat di simpulkan bahwa dalam melakukan rekrutmen, prosesnya masih bergantung pada permintaan atau tuntutan setiap unit yang membutuhkan. belum adanya acuan tertentu dalam kebijakan rekrutmen di RSUD Pasar Minggu (Mohammad, 2019). System yang jelas perlu menjadi acuan perencanaan dalam pengambilan kebijakan untuk melakukan rekrutmen. Dengan terciptanya suatu system yang baik dalam perencanaan rekrutmen maka pihak rumah sakit dapat menentukan proses rekrutmen agar berjalan efektif dan efisien. Berdasarkan hasil penelitian di peroleh hasil bahwa sumber rekrutmen berasal dari nota dinas permintaan pegawai dari unit terkait yang sudah disetujui oleh Direktur atau rekomendasi dari kepala unit terkait (Zhang, 2020).

Dalam penelitian Supomo dan Nurhayati (Kosanke, 2019) rekrutmen adalah Mencari calon pelamar yang sesuai dengan persyaratan posisi terbuka dalam suatu bisnis atau organisasi merupakan salah satu tugas operasional manajemen sumber daya manusia. Tujuan mempekerjakan atau menarik staf adalah untuk menemukan dan menempatkan individu yang sukses, disukai, dan cakap untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini membuat perekrutan atau penarikan personel menjadi tantangan yang signifikan, menantang, dan kompleks (Kosanke, 2019).

Dalam penelitian sunandar dan satar (2016) Umumnya, dua jenis sumber yang digunakan dalam proses rekrutmen (Sunandar & Satar, 2016):

a. Sumber Internal

Mempekerjakan karyawan dari dalam perusahaan atau organisasi adalah cara mengisi posisi yang tersedia.

b. Sumber Eksternal

Perekrutan adalah proses memilih karyawan dari luar organisasi, termasuk pengangguran, perusahaan lain, dan institusi pendidikan tinggi.

Menurut asumsi peneliti, sumber rekrutmen di RSUD Pasar Minggu masih berfokus pada sumber internal karena sumber perekrutan hanya berasal dari nota dinas dan permintaan dari unit terkait, dapat di lihat belum adanya kerja sama antara pihak rumah sakit dengan pihak eksternal seperti sekolah, perguruan tinggi, perusahaan lain dan orang yang belum kerja dalam proses rekrutmen.

3. Proses seleksi

Proses seleksi yang di gunakan yaitu diadakannya proses tahap seleksi administrasi, tahap tes tertulis, tahap tes wawancara, tahap tes praktik, tes kesehatan Medical Check Up dan tes MMPI. Hal ini sesuai dengan temuan wawancara informan 1 dan informan 2. Berikut cuplikan wawancara dengan informan 1 dan 2 terkait metode yang di gunakan dalam rekrutmen :

"Informen 1: Tahapan Rekrutmen: tahap seleksi administrasi, tahap tes tertulis, tahap tes wawancara, tahap tes praktik, tes kesehatan Medical Check Up dan tes MMPI."

"Informen 2: Dilakukan tahapan seleksi administrasi, tahap wawancara, tahap tes tertulis, tes kesehatan MCU dan tes MMPI."

Tujuan dari diadakannya seleksi agar mendapatkan pegawai yang sesuai dengan analisis jabatan dan analisis kebutuhan yang dibutuhkan. Hal ini sesuai dengan temuan wawancara informan 1 dan informan 2. Berikut cuplikan wawancara dengan informan 1 dan 2 terkait tujuan seleksi:

"Informen 1: Agar mendapatkan pegawai baru sesuai dengan analisa jabatan dan analisa kebutuhan serta kualifikasi yang diinginkan dalam penempatan yang dibutuhkan."

"Informen 2: Yaa,, untuk mengevaluasi dalam mempekerjakan dan dan penempatan pelamar sesuai minat calon pegawai/memperlakukan pelamar secara adil dan meminimalkan deskriminasi"

Dalam penelitian (Burhansyah, 2014) Proses seleksi merupakan salah satu cara untuk menentukan lamaran mana yang akan diterima. Prosesnya dimulai dengan permohonan pemohon dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Kesadaran ini menunjukkan bahwa proses seleksi sangat penting bagi bisnis dan sangat strategis (Jalali, 2020). Pegawai yang dipilih dengan cara ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik ke depannya dengan memperhatikan prosedur pengelolaan SDM yang baik (Burhansyah, 2014).

Proses seleksi yang dilaksanakan dengan pendekatan atau sistem gugur (successive hurdles). Yaitu dimulai dari proses pendaftaran, seleksi administrasi, Seleksi Psikologi (Tes Psikologi, FGD, dan Wawancara), setelah itu adanya proses penolakan, bagi peserta yang lolos proses penolakan akan dilakukan proses penerimaan, pembekalan dan lanjut pada tahap penempatan (S & Wahyuningtyas, 2015).

Dari hasil penelitian ini, proses seleksi yang dilakukan RSUD Pasar Minggu dalam proses rekrutmen seleksi dan penempatan, dilakukan bertahap dimulai dari tahap seleksi administrasi kemudian hingga tes MMPI. Dalam proses seleksi yang dilakukan masih belum di lakukan proses pembekalan (Feßler, 2018). Pada umumnya proses pembekalan penting dilakukan untuk mendorong karyawan baru bisa mengenal lingkup kerjanya dengan baik, sehingga sebelum karyawan di terima pada posisi yang telah ditentukan, maka karyawan akan memiliki modal pemahaman terkait posisi atau jabatan yang di emban oleh karyawan baru tersebut.

Dari hasil yang dilakukan peneliti di unit SDM terkait tujuan dari diadakannya seleksi adalah, agar mendapatkan pegawai baru yang sesuai dengan analisis jabatan dan analisis kebutuhan serta kualifikasi yang diinginkan dalam penempatan yang di butuhkan (Korsiak, 2018).

4. Penempatan

Metode penempatan adalah dengan penilaian pendidikan, pengalaman dan sertifikat pelatihan serta kebutuhan SDM atas persetujuan anggaran . Hal ini sesuai dengan temuan wawancara informan 1 dan informan 2. Berikut cuplikan wawancara dengan informan 1 dan 2 terkait penempatan di RSUD Pasar Minggu :

"Informan 1: Dilihat dari Pendidikan, pengalaman, kompetensi serta sertifikat pelatihan"

"Informan 2: Menentukan kebutuhan SDM, mengupayakan persetujuan anggaran untuk mengadakan atau mengisi posisi yang di butuhkan, mengembangkan kriteria penempatan yang sesuai."

Untuk menjamin bahwa tugas dapat dilaksanakan secara efektif dan metode yang digunakan sesuai dengan tugas yang ada, penempatan karyawan sangatlah penting. Proses penempatan karyawan, termasuk mutasi, promosi, dan demosi, harus diselesaikan dengan cepat dan efektif untuk mendapatkan hasil terbaik (Deng, 2022). Dalam hal ini, penting untuk memikirkan strategi yang harus diterapkan sebelum melaksanakan penempatan staf.

Dari hasil penelitian ini, dalam penempatan pegawai dilakukan dengan metode berdasarkan penilaian pendidikan, pengalaman dan sertifikasi pendidikan serta kebutuhan SDM. Di RSUD Pasar Minggu masih belum memperhatikan pengembangan kriteria penempatan. Hal ini penting dilakukan untuk menjamin validasi kelayakan atas penerimaan dalam proses rekrutmen seleksi dan penempatan pegawai. Hal ini dilakukan untuk memperoleh hasil yang efektif dan efisien dalam proses rekrutmen seleksi dan penempatan.

Simpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian, proses tahapan analisis jabatan di RSUD Pasar Minggu dalam melakukan analisis jabatan mengacu pada analisis beban kerja saja.
2. Berdasarkan hasil penelitian, proses rekrutmen pegawai di RSUD Pasar Minggu masih bergantung pada permintaan atau tuntutan setiap unit yang membutuhkan.
3. Berdasarkan hasil penelitian, proses seleksi pegawai di RSUD Pasar Minggu dimulai dari tahap seleksi administrasi kemudian hingga tes MMPI, dalam proses seleksi yang dilakukan masih belum di lakukan proses pembekalan yang bertujuan untuk mendorong karyawan baru bisa mengenal lingkup kerjanya dengan baik.
4. Berdasarkan hasil penelitian, penempatan pegawai di RSUD Pasar Minggu dilakukan dengan metode berdasarkan penilaian pendidikan, pengalaman dan sertifikasi pendidikan serta kebutuhan SDM. Di RSUD Pasar Minggu masih belum memperhatikan pengembangan kriteria penempatan yang bertujuan untuk memperoleh hasil yang efektif dan efisien dalam proses rekrutmen seleksi dan penempatan.

Daftar Pustaka

- Alansaari, O. I. A. (2019a). Exploring the link between employee commitment, recruitment process, and performance of internal supply chain of manufacturing firms in UAE.

- Uncertain Supply Chain Management*, 7(2), 237–250.
<https://doi.org/10.5267/j.uscm.2018.10.002>
- Alansaari, O. I. A. (2019b). The mediating effect of employee commitment on recruitment process towards organizational performance in uae organizations. *Management Science Letters*, 9(1), 169–182. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2018.10.007>
- Anju, K. (2021). An advanced approach to the employee recruitment process through genetic algorithm. *International Journal of Information Technology (Singapore)*, 13(1), 313–319. <https://doi.org/10.1007/s41870-020-00516-7>
- Asmoro, B. T., & Resmiatini, E. (2020). Penguatan Tugas Pokok dan Fungsi Pemerintah Desa dengan Pendekatan Analisis Jabatan (Studi Kasus Desa Palaan, Kecamatan Ngajum, Kabupaten). *Jurnal Ilmiah Manajemen Publik Dan Kebijakan Sosial*, 4(2), 85. <https://doi.org/10.25139/jmnegara.v4i2.2223>
- Belli, S. S. (2023). The revolving door in Brussels: a process-oriented approach to employee recruitment by interest organisations. *Journal of European Public Policy*, 30(1), 128–149. <https://doi.org/10.1080/13501763.2021.1993312>
- Burhansyah, M. Z. (2014). Implementasi Metode Wawancara Dalam Proses Seleksi di PT. Petrosida Gresik (Studi Kasus Pada PT. Petrosida Gresik Jawa Timur). *Jurnal Pendidikan*, 1(6), 54–56.
- Deng, Y. (2022). Conceptualizing the Role of Target-Specific Environmental Transformational Leadership between Corporate Social Responsibility and Pro-Environmental Behaviors of Hospital Employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(6). <https://doi.org/10.3390/ijerph19063565>
- Fadillah, F., & Febiana, C. (2020). Gambaran Data Kunjungan Pasien Poliklinik ke Instalasi Farmasi RSUD Majalaya selama Pandemi. *Jurnal Menara Medika*, 3(1), 66–73.
- Feßler, A. T. (2018). Methicillin-resistant Staphylococcus aureus (MRSA) and methicillin-resistant Staphylococcus pseudintermedius (MRSP) among employees and in the environment of a small animal hospital. *Veterinary Microbiology*, 221, 153–158. <https://doi.org/10.1016/j.vetmic.2018.06.001>
- Jalali, M. S. (2020). Why employees (still) click on phishing links: Investigation in hospitals. *Journal of Medical Internet Research*, 22(1). <https://doi.org/10.2196/16775>
- Korsiak, J. (2018). Sleep duration as a mediator between an alternating day and night shift work schedule and metabolic syndrome among female hospital employees. *Occupational and Environmental Medicine*, 75(2), 132–138. <https://doi.org/10.1136/oemed-2017-104371>
- Kosanke, R. M. (2019). PELAKSANAAN REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PADA CV. FAUZAN NETWORK INTERACTIVE DI TANGERANG.
- Kumar, N. (2019). Perception of employees towards recruitment process adopted by KGISL, Coimbatore. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(2), 275–279. <https://doi.org/10.35940/ijrte.B1368.0882S819>

- Kuter, B. J. (2021). Perspectives on the receipt of a COVID-19 vaccine: A survey of employees in two large hospitals in Philadelphia. *Vaccine*, 39(12), 1693–1700. <https://doi.org/10.1016/j.vaccine.2021.02.029>
- Martins, J. M. (2023). The impact of system dynamic employee recruitment process on organizational effectiveness. *International Journal of Innovative Research and Scientific Studies*, 6(3), 682–693. <https://doi.org/10.53894/ijirss.v6i3.1793>
- Mohammad, A. A. S. (2019). The influence of internal marketing practices on the employees' intention to leave: A study of the private hospitals in Jordan. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(5), 1174–1189.
- Mufidah, Z. M. (2018). *No REKRUITMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Olaniyan, A. H. (2023). Evaluating E-Recruitment Data Quality in Employee Hiring Process. *Lecture Notes in Networks and Systems*, 651, 487–499. https://doi.org/10.1007/978-3-031-28076-4_36
- Pemerintah, P. (2021). *Nomor 47 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Bidang Perumahsakit*.
- Pickern, J. S. (2021). Teaching undergraduate business students about the ethicality, utility, and risk of using personal social media accounts to vet candidates in the employee recruitment process. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 21(7), 244–251. <https://doi.org/10.33423/JHETP.V21I7.4500>
- S, & Wahyuningtyas, R. (2015). Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Pada Pt. Rumah Sakit Pelni Analysis of Recruitment and Selection in Pt. Rumah Sakit Pelni. *Studi Bisnis Dan Ekonomi*, 2(3).
- Saengchai, S. (2019). Consequences of the recruitment and selection process on employee turnover & absenteeism: Profitability in the textile sector of Indonesia. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 10(1), 40–57.
- Sofian, A. (2018). *PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PT. KOMITE NASIONAL KESELAMATAN UNTUK INSTALASI LISTRIK (KONSUIL) AREA MALANG SKRIPSI* (pp. 6–7).
- Spychała, M. (2019). Competency models as modern tools in the recruitment process of employees. *Proceedings of the European Conference on Intellectual Capital*, 2019, 282–291.
- Sugiyono. (2012). *Metode Pengumpulan Data Primer dan Sekunder. Kualitatif*.
- Sunandar, H. S., & Satar, M. (2016). Tinjauan Tentang Proses Recruitment Tenaga Kerja Di Kantor Pusat Pt. Y Bandung. *Indept*, 6(1), 24–34.
- Verina, W. (2019). Decision Support System for Employee Recruitment Using Multifactor Evaluation Process. *2018 6th International Conference on Cyber and IT Service Management, CITSM 2018*. <https://doi.org/10.1109/CITSM.2018.8674277>
- Vetráková, M. (2018). Corporate sustainability in the process of employee recruitment through social networks in conditions of Slovak small and medium enterprises. *Sustainability (Switzerland)*, 10(5). <https://doi.org/10.3390/su10051670>
- Yudhistira, S. (2019). *PERATURAN MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 30 TAHUN 2019 TENTANG KLASIFIKASI DAN PERIZINAN RUMAH SAKIT*. 1–106.

Zhang, Y. (2020). Results of low-dose computed tomography as a regular health examination among Chinese hospital employees. *Journal of Thoracic and Cardiovascular Surgery*, 160(3), 824–831. <https://doi.org/10.1016/j.jtcvs.2019.10.145>