

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Pengertian Rekrutmen**

Rekrutmen merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan pegawai yang melalui tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan pegawai, menentukan kebutuhan pegawai yang diperlukan perusahaan, proses seleksi, penempatan dan orientasi pegawai (Mangkunegara, 2008:33). Rekrutmen menurut (Samsudin, 2006) adalah proses mencari, menemukan, mengajak, dan menetapkan sejumlah orang, baik dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan SDM. Sedangkan menurut Gary Dessler rekrutmen adalah kegiatan penarikan untuk memperoleh orang yang akan mengisi jabatan, karakteristik calon pelamar, dan kualifikasi yang dituntut untuk mengisi jabatan. Budiantoro (2009) menyatakan, bahwa rekrutmen dapat dinyatakan efektif apabila dapat memperoleh pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan. Maka dari itu keterkaitan kurangnya tenaga kerja dengan proses rekrutmen adalah rumah sakit tidak mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan oleh pihak rumah sakit.

### 2.1.1 Tujuan Rekrutmen

Menurut Sondang P. Siagian, (2008:105) tujuan rekrutmen karyawan adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memiliki standar kualifikasi organisasi. Sedangkan menurut Mutiara Sibrani Pangabean (2002:32) rekrutmen bertujuan untuk mengkomunikasikan adanya posisi yang lowong sedemikian rupa agar pencari kerja memberikan tanggapan.

### 2.1.2 Metode Rekrutmen

Metode rekrutmen dapat terbagi dua, yaitu : (Schuler & Jackson, 2006)

1. Internal
2. Eksternal

Rekrutmen Internal dapat berupa :

- a) Penataran/*upgrading*
- b) Pemindahan/mutase
- c) Pengangkatan (promosi)
- d) Penempatan pekerjaan melalui bulletin/papan
- e) Inventarisasi keahlian pengumuman

Keuntungan dari rekrutmen internal, antara lain :

- a) Biaya relative murah, karena tidak perlu proses seleksi seperti rekrutmen eksternal.

- b) Organisasi mengetahui pekerja yang memiliki kemampuan untuk jabatan yang kosong.
- c) Pekerja memiliki motivasi yang tinggi karena mengetahui kemungkinan peningkatan.
- d) Pengembangan karir jelas.
- e) Kebijakan, prosedur, ketentuan dan kebiasaan organisasi telah dipahami dengan baik oleh pekerja.

Kerugian rekruten Internal, antara lain :

- a) Media, seperti koran, jurnal perdagangan, radio, tv.
- b) Badan penyalur tenaga kerja baik milik pemerintah atau pun swasta.
- c) Lembaga Pendidikan, seperti mahasiswa magang, iklan kampus.
- d) Organisasi karyawan.
- e) Organisasi profesi.
- f) Rekomendasi karyawan.
- g) *Open house/job fairs*.
- h) *On line*

Keuntungan dari rekrutmen eksternal adalah sebagai berikut :

- a) Memiliki gagasan dan pendekatan baru.
- b) Bekerja dimulai dengan lembaran yang baru dan bersih yang kemudian memperhatikan spesifikasi pengalaman.

- c) Dalam perusahaan yang sekarang tidak terdapat tingkat pengetahuan dan keahlian.

Kerugian dari rekrutmen eksternal antara lain :

- a) Antara karyawan dengan perusahaan terdapat keterbatasan keteraturan.
- b) Moral dan komitmen karyawan rendah.
- c) Periode penyesuaian yang relative lama.

## **2.2 Pengertian Seleksi**

Seleksi adalah pemilihan tenaga kerja yang sudah tersedia yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang telah memenuhi syarat dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan atau sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Samsudin, 2009:92), maka keterkaitan kurangnya tenaga kerja dengan proses seleksi yaitu rumah sakit tidak mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan memiliki kualifikasi yang tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan atau sesuai dengan kebutuhan. Jika dari proses rekrutmen sudah berjalan tidak efektif maka pada saat proses seleksi Rumah Sakit tidak akan mendapatkan tenaga kerja yang sesuai atau yang berkualitas. Sedangkan menurut Teguh (2009) menjelaskan bahwa seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu. Seperti yang diungkapkan oleh Sudiro (2011:58) seleksi merupakan proses pemilihan individu-individu yang memiliki kualifikasi yang relevan untuk mengisi posisi dalam suatu organisasi.

### **2.2.1 Tujuan Seleksi**

Menurut Hasibuan dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, seleksi penerimaan karyawan baru bertujuan untuk mendapatkan:

- a. Karyawan yang qualified dan potensial.
- b. Karyawan yang jujur dan disiplin.
- c. Karyawan yang cakap dengan penentuan yang tepat.
- d. Karyawan yang trampil dan bergairah bekerja.
- e. Karyawan yang dinamis dan kreatif.
- f. Karyawan yang inovatis dan bertanggungjawab sepenuhnya.
- g. Karyawan yang loyal berdedikasi tinggi.
- h. Karyawan yang mudah dikembangkan pada masa depan.
- i. Karyawan yang dapat bekerja secara mandiri.
- j. Karyawan yang mempunyai perilaku dan budaya malu.

### **2.2.2 Proses Seleksi**

Menurut Hasibuan (2010:57), langkah-langkah proses seleksi adalah sebagai berikut:

- a. Proses penyeleksian surat lamaran

Penyeleksian surat lamaran ini bertujuan untuk memilih surat lamaran serta mengelompokkannya berdasarkan dari surat lamaran yang memenuhi persyaratan dan juga surat lamaran yang tidak

memenuhi persyaratan. Surat lamaran yang tidak memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh perusahaan akan di anggap gugur sedangkan surat lamaran yang memenuhi syarat akan diikutkan pada proses seleksi selanjutnya.

b. Mengisi blangko lamaran

Setiap pelamar yang memenuhi persyaratan dan dipanggil maka harus mengisi formulir atau blangko lamaran yang disediakan perusahaan. Blangko ini biasanya berisi tentang data lengkap dari pelamar seperti pengalaman kerja atau gaji yang diinginkan mereka.

c. Memeriksa referensi pelamar

Pada proses ini maka perusahaan akan meneliti siapa referensi pelamar, dipercaya atau tidak untuk memberikan informasi tentang sikap, perilaku, pengalaman kerja dan beberapa hal yang dianggap penting dari pelamar.

d. Wawancara pendahuluan

Wawancara pendahuluan ini biasanya dilakukan oleh tim penyeleksian perusahaan dengan mengadakan wawancara yang formal dan secara mendalam. Dengan adanya proses wawancara pendahuluan ini maka akan di peroleh data yang lengkap dan terperinci tentang pelamar.

e. Tes penerimaan

Tes penerimaan ini merupakan proses dalam mencari data karyawan yang akan disesuaikan dengan standarisasi jabatan atau pekerjaan

yang ditawarkan kepada pelamar. Jenis tes penerimaan ini dapat berupa wawancara ataupun berupa tes tertulis. Beberapa contoh jenis tes penerimaan ini diantaranya adalah *physical test*, *academic test*, *knowledge test*, dll.

f. Tes psikologi

Tujuan tes psikologi ini adalah tes untuk menguji kemampuan mental pelamar sehingga perusahaan mengetahui apakah mental pelamar telah sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

g. Tes kesehatan

Maksud dari tes kesehatan adalah melakukan pemeriksaan fisik pelamar apakah telah sesuai dengan spesifikasi yang telah ditentukan untuk pekerjaan yang ditawarkan. Oleh sebab itu tes kesehatan ini harus dilakukan secara baik karena dapat menentukan produktivitas pelamar dalam bekerja.

h. Wawancara akhir

Pada umumnya, proses wawancara akhir ini dilakukan atasan langsung untuk mewawancarai pelamar untuk mengetahui secara mendalam tentang kemampuan pelamar dalam menjalankan tugas yang akan dikerjakan.

i. Keputusan

Proses seleksi yang terakhir adalah memutuskan apakah pelamar diterima atau ditolak setelah mendapatkan beberapa data dari proses seleksi diatas.

## 2.3 Ringkasan Sumber Pustaka

### 2.3.1 Artikel Pertama

Tabel 2.1 Artikel Pertama

Judul	Analisis Rekrutmen dan Seleksi Pada PT. Rumah Sakit Pelni
Nama Penulis	Fransiska Oktaviani Setianingrat
Pembimbing	Ratri Wahyuningtyas
Bentuk	Online Open Library
Jenis	Tugas Akhir (Skripsi)
Nama Kota-Penerbit, Tahun	Bandung : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom, 2015
URL	<a href="https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/105341/analisis-rekrutmen-dan-seleksi-pada-pt-rumah-sakit-pelni.html">https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/105341/analisis-rekrutmen-dan-seleksi-pada-pt-rumah-sakit-pelni.html</a>
Tanggal Unggah	4 Juni 2020
Sitasi Otomatis	(S et al., 2015)

### Abstrak

Persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin sulit, dimana lapangan kerja yang tersedia semakin sedikit. Rekrutmen dan seleksi karyawan yang dilakukan oleh perusahaan semakin ketat untuk mendapatkan kualitas



karyawan yang terbaik. Berdasarkan pemaparan tersebut, penulis melakukan penelitian ini untuk mengetahui rekrutmen dan seleksi yang dilakukan di PT. Rumah Sakit PelnI serta kendala yang muncul dalam rekrutmen dan seleksi pada PT. Rumah Sakit PelnI. Penelitian ini dilakukan di PT. Rumah Sakit PelnI dengan menggunakan rekrutmen dan seleksi sebagai variabel operasional. Sampel yang digunakan adalah karyawan PT. Rumah Sakit PelnI sebanyak 3 orang dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Analisis yang digunakan meliputi uji kredibilitas, uji transferability, uji depenability, dan uji confirmability. Berdasarkan analisis, rekrutmen PT. Rumah Sakit PelnI bersumber dari dalam dan luar perusahaan. Metode yang digunakan untuk sumber dalam perusahaan yaitu melakukan penawaran terbuka untuk suatu jabatan dan perbantuan kerja, sedangkan metode untuk sumber dari luar perusahaan yaitu membuat iklan melalui internet dan mendatangi lembaga pendidikan. Seleksi yang dilakukan PT. Rumah Sakit PelnI meliputi seleksi administrasi, tes tulis, tes praktek, wawancara user, tes psikologi, tes kesehatan, dan wawancara direksi. Setelah dinyatakan lulus maka pelamar masih harus mengikuti kegiatan orientasi selama 6 bulan. Kendala yang terjadi meliputi waktu pelaksanaan yang Panjang dan jumlah tenaga kerja yang didapatkan tidak memenuhi kebutuhan PT. Rumah Sakit PelnI. Hasil penelitian menunjukkan rekrutmen dan seleksi yang dilakukan PT. Rumah Sakit PelnI berjalan baik sesuai dengan teori dan standar prosedur yang ada, namun masih terjadi beberapa kendala. Maka, penulis dapat menyampaikan saran terkait kendala tersebut. Saran yang disampaikan

adalah tim rekrutmen dan seleksi membuat rencana jadwal rekrutmen dan seleksi yang matang dan menggunakan metode lain dalam melakukan rekrutmen calon tenaga kerja yang berasal dari luar perusahaan agar tejarang lebih banyak pelamar sesuai kebutuhan.

Kata Kunci: Rekrutmen, Seleksi

### 2.3.2 Artikel Kedua

Tabel 2.2 Artikel Kedua

Judul	Analisis Rekrutmen dan Seleksi Karyawan RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati
Nama Penulis	Anita Ulfah Riana
Pembimbing	Hasyim Syarbani, H. Suwanto
Bentuk	Online
Jenis	Tugas Akhir (Skripsi)
Nama Kota- Penerbit, Tahun	Semarang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo, 2016
URL	<a href="https://eprints.walisongo.ac.id/6295/1/122411061.pdf">https://eprints.walisongo.ac.id/6295/1/122411061.pdf</a>
Tanggal Unggah	2 Juni 2020
Sitasi otomatis	(Riani, 2016)

## **Abstrak**

Persaingan antara satu perusahaan dengan perusahaan lain saat ini semakin ketat sehingga setiap organisasi harus melakukan pembenahan secara internal untuk meningkatkan kinerja untuk mampu bersaing. Agar hal itu dapat terlaksana, diperlukan SDM yang handal yang diperoleh melalui perencanaan SDM yang benar dan baik, sehingga SDM itu memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Salah satu kunci utama dalam menciptakan SDM professional adalah terletak pada proses rekrutmen dan seleksi calon tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja yang tinggi akan lebih terjamin jika organisasi mempunyai cara yang tepat untuk menjaga produktivitas karyawan. Melalui rekrutmen dan seleksi yang efektif, organisasi akan memperoleh karyawan potensial yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Dengan memperhatikan latarbelakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Bagaimana proses rekrutmen dan seleksi karyawan RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati ? 2) Bagaimana efektivitas rekrutmen dan seleksi karyawan RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati ? Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui proses rekrutmen dan seleksi karyawan di RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati. 2) Untuk mengetahui efektivitas rekrutmen dan seleksi karyawan RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati. Metode Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (field research) dengan pendekatan kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor yang dikutip Jusuf Soewadji penelitian kualitatif diartikan sebagai salah satu prosedur

penelitian yang akan menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati. Sedangkan penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu data yang dikumpulkan lebih mengambil bentuk kata-kata atau gambar dari pada angka-angka. Hasil penelitian tertulis berisi kutipan-kutipan dari data untuk mengilustrasikan dan menyediakan bukti presentasi, transkrip wawancara, catatan lapangan, dokumen-dokumen, memo foto dan dokumen resmi lainnya Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan proses rekrutmen karyawan RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati menggunakan Analisis pekerjaan, Deskripsi Pekerjaan, dan Spesifikasi Pekerjaan. Selanjutnya metode yang digunakan RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati untuk mencari calon karyawan sesuai yang dibutuhkan yaitu menggunakan metode terbuka dan metode tertutup, tapi yang paling dominan digunakan RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah adalah metode terbuka karena dengan adanya metode ini peluang untuk mendapatkan para pelamar yang berkualitas lebih banyak dan untuk mempermudah RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah dalam menyeleksi calon Karyawan.

Kata Kunci : Rekrutmen, Seleksi

### 2.3.3 Artikel Ketiga

Tabel 2.3 Artikel Ketiga

Judul	Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi Calon Karyawan Baru Di RSIA Kendangsari Merr Surabaya
Nama	Anis Fitri Aulia

Penulis	
Email	anisfitriaulia@yahoo.com
Penulis	
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Artikel dari Medical Technologi and Public Health Journal
Nama Kota- Penerbit	Surabaya : Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga
Vol, Nomor Issue & Tahun	Volume 3 Nomor 2 Tahun 2019
URL	<a href="file:///C:/Users/WINDOWS%208.1/Downloads/690-Article%20Text-3100-1-10-20190925.pdf">file:///C:/Users/WINDOWS%208.1/Downloads/690-Article%20Text-3100-1-10-20190925.pdf</a>
Tanggal Unggah	2 Juni 2020
Sitasi Otomatis	(Aulia, 2019)

### **Abstrak**

Rekrutmen dan seleksi merupakan bagian terpenting dalam pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas. Efektifitas rekrutmen dan seleksi akan menentukan keberhasilan kinerja karyawan di masa mendatang. Tujuan dari penulisan ini adalah untuk mempelajari pelaksanaan rekrutmen dan seleksi

calon karyawan di RSIA Kendangsari Merr Surabaya. Metode dari studi ini adalah observasional dengan menggunakan data kualitatif berupa data primer dan data sekunder. Hasil dari penelitian ini didapatkan bahwa metode rekrutmen yang ada di RSIA Kendangsari Merr Surabaya terdiri dari promosi, rotasi, pengumuman pekerjaan, iklan, situs web resmi, rekomendasi karyawan, departemen tenaga kerja, agen penempatan tenaga kerja, dan program pelatihan kerja. Sedangkan proses seleksi yang ada di RSIA Kendangsari Merr Surabaya terdiri dari seleksi administratif, tes tulis, tes wawancara, tes psikologi, kredensial, pemeriksaan kesehatan, dan perjanjian kerja untuk masa percobaan 3 bulan. Kesimpulan dari studi ini bahwa semua metode rekrutmen di RSIA Kendangsari Merr Surabaya telah sesuai dengan kaidah metode rekrutmen baik internal maupun eksternal, dan proses seleksi telah sesuai dengan kaidah tahap seleksi. Rekomendasi untuk RSIA Kendangsari Merr adalah memberikan tambahan pilihan metode rekrutmen yaitu job bidding. Job bidding dapat diterapkan di RSIA Kendangsari Merr Surabaya dengan menawarkan posisi pekerjaan kepada karyawan yang kompeten dengan pengembangan karir untuk memenuhi spesifikasi tertentu yang diperlukan. Selain bermanfaat bagi motivasi dan pengembangan karir SDM, juga meminimalkan biaya rekrutmen dan seleksi yang bersumber dari eksternal organisasi.

Kata kunci: Karyawan, Rekrutmen, Seleksi, Sumber Daya Manusia

### 2.3.4 Artikel Keempat

Tabel 2.4 Artikel Keempat

Judul	Prosedur Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Baru Pada Rumkital Marinir Cilandak
Nama Penulis	Via Dewi Sulistiyowati
Pembimbing	Teni Agustina
Bentuk	Online Repository
Jenis	Tugas Akhir (KTI)
Nama Kota-Penerbit, Tahun	Jakarta : Program Studi Manajemen Administrasi Akademi Sekretaris dan Manajemen Bina Sarana Informatika, 2018
URL	<a href="https://repository.bsi.ac.id/index.php/repo/viewitem/15926">https://repository.bsi.ac.id/index.php/repo/viewitem/15926</a>
Tanggal Unggah	3 Juni 2020
Sitasi Otomatis	(Nurul, 2013)

#### Abstrak

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang mendukung kelancaran kegiatan dalam rumah sakit, khususnya hal pemberian pelayanan kepada pasien hingga tercapainya kepuasan pasien akan pelayanan kesehatan yang diberikan rumah sakit. Untuk itu diperlukan Sumber Daya Manusia yang memiliki potensi yang dapat mempengaruhi rumah sakit dalam pencapaian tujuannya. atas dasar hal tersebut, maka penelitian ini dilakukan dengan

metode Deskriptif kualitatif dengan pengumpulan data diperoleh melalui studi pustaka, observasi dan wawancara. Prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan baru di Rumkital Marinir Cilandak dengan cara rekrutmen internal, yaitu merekrut surat lamaran yang sudah tersedia di bagian personalia dan diajukan kepada Komandan Rumkital Marinir cilandak, jika surat lamaran tersebut disetujui oleh Komandan maka dilanjutkan proses seleksi yang terdiri dari tes kesehatan, tes uji kompetensi (yang dilakukan oleh bagian yang membutuhkan karyawan) tes terakhir adalah tes PAM (Security Cleareance), selanjutnya jika semua tes dinyatakan lulus maka pelamar menunggu surat perintah penempatan yang sudah ditandatangani oleh Komandan Rumkital Marinir Cilandak.

Kata Kunci : Rekrutmen dan Seleksi

### 2.3.5 Artikel Kelima

Tabel 2.5 Artikel Kelima

Judul	Amunisi Awal Mencapai Cita-Cita (Studi Kasus Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta)
Nama Penulis	Andini Nurul Prasetyani
Pembimbing	Trias Setiawati
Bentuk	Online
Jenis	Tugas Akhir (Skripsi)
Nama Kota-	Yogyakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia,



Penerbit, Tahun	2018
URL	<a href="https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/10144">https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/10144</a>
Tanggal Unggah	2 Juni 2020
Sitasi Otomatis	(Tamura, 2008)

### **Abstrak**

Penelitian ini berjudul Amunisi Awal Mencapai Cita-cita (Studi Kasus Strategi Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta). Tujuan dari penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui perencanaan strategi rekrutmen dan seleksi karyawan, 2) mengetahui implementasi strategi rekrutmen dan seleksi karyawan, 3) mengetahui evaluasi strategi rekrutmen dan seleksi karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis sebelum lapangan dan sesudah di lapangan (Miles dan Huberman). Serta menggunakan uji keabsahan data dengan cara uji kredibilitas dan uji transferabilitas. Penelitian ini menemukan hasil mengenai 1) proses perencanaan dan perumusan didasari analisis kebutuhan tenaga kerja dengan cara menghitung beban kerja di setiap unit kerja, mengintegrasikan visi misi, menggunakan pedoman dan kebijakan baik dari internal rumah sakit

maupun dari pemerintah serta menggunakan pertimbangan dari hasil rapat yang ada, 2) implementasi strategi didukung oleh sumber rekrutmen baik internal maupun eksternal dan tahapan seleksi yang beragam serta memiliki syarat khusus yakni keislaman dan kemuhammadiyah, 3) evaluasi strategi yang dilakukan adalah dengan melihat fluktuasi jumlah pelamar, biaya, kualitas pelamar, penyeleksi, bobot soal, tingkat turnover, dan kinerja karyawan yang telah diterima.

Kata Kunci : Strategi, Manajemen Sumberdaya Manusia, Rekrutmen, Seleksi

### 2.3.6 Artikel Keenam

Tabel 2.6 Artikel Keenam

Judul	Efektifitas Rekrutmen Dan Seleksi Dalam Memenuhi Kebutuhan Tenaga Perawat Di RSIA Muslimat Jombang
Nama Penulis	Arishinta Kumaladewi
Email Penulis	-
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Artikel Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Bisnis
Nama Kota-Penerbit	Malang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ma Chung Malang
Vol,	Volume 5 Nomor 1 Tahun 2018

Nomor Issue & Tahun	
URL	<a href="https://jurnal.machung.ac.id/index.php/parsimonia/article/view/165/93">https://jurnal.machung.ac.id/index.php/parsimonia/article/view/165/93</a>
Tanggal Unggah	3 Juni 2020
Sitasi Otomatis	(Kumaladewi, 2018)

### **Abstrak**

RSIA (Ruah Sakit Ibu dan Anak) Muslimat Jombang adalah Rumah Sakit swasta yang memberikan pelayanan prima. Salah satu cara untuk meningkatkan pelayanan Rumah Sakit adalah engutamakan kepentingan pasien serta pengelolaan pada pelayanan jasa. Oleh karena itu perlunya merekrut karyawan yang kompeten dan memiliki kinerja yang baik. Proses rekrutmen dan seleksi yang efektif sangat dibutuhkan agar Rumah Sakit mendapatkan karywan yang diharapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektifitas pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga perawat di RSIA Muslimat Jombang, untuk mengetahui proses dan kendala yang harus dipertimbangkan dalam rekrutmen dan seleksi, serta merekomendasikan alternative pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga perawat yang lebi efektif dapat diterapkan di RSIA Muslimat Jombang. Penelitian ini menggunakan

metode kualitatif dengan sumber data, teknik pengumpulan data menggunakan wawancara mendalam dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen yang diterapkan Rumah Sakit pada tenaga perawat menggunakan media social *Facebook* dan referensi dari orang dalam atau teman. Rumah Sakit belum mengembangkan media social yang lebih luas karena keterbatasan sumber daya manusia, sehingga jumlah lamaran yang masuk sedikit, menyebabkan kurangnya pelamar yang berkualitas dan berpengalaman. Dari 144 lamaran yang masuk hanya 35 pelamar yang lolos administrasi dan 6 pelamar lolos selski tes tulis dan praktik, menunjukkan bahwa jumlah pelamar perawat yang memenuhi kualifikasi sedikit dan hasil tes juga tidak sesuai dengan nilai yang diharapkan. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi tenaga perawat di RSIA Muslimat Jombang tidak efektif.

Kata Kunci: Efektivitas, Rekrutmen, Seleksi, Sumber Daya Manusia

### 2.3.7 Artikel Ketujuh

Tabel 2.7 Artikel Ketujuh

Judul	Rekrutmen Dan Praktek Seleksi Pegawai Di RSUD Dr. Adjidarmo Kabupaten Lebak Analisis Hubungan Dengan Hasil Sumber Daya Manusia
Nama Penulis	Anza Farizi, Dade Suparna
Email Penulis	<a href="mailto:Anza.farizi@gmail.com">Anza.farizi@gmail.com</a> , <a href="mailto:dadesuparna@gmail.com">dadesuparna@gmail.com</a>
Bentuk	Elektronik (Online)

Jenis	Artikel dari Jurnal Studia Akuntansi dan Bisnis
Nama Kota- Penerbit	Lebak : STIE La Tansa Mashiru
Vol, Nomor Issue & Tahun	Volume 7 Nomor 1 Tahun 2019
URL	<a href="https://jurnalstie.latansamashiro.ac.id/index.php/JSAB/article/download/97/84">https://jurnalstie.latansamashiro.ac.id/index.php/JSAB/article/download/97/84</a>
Tanggal Unggah	3 Juni 2020
Sitasi Otomatis	(Farizi dan Suparna., 2019)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi manusia dari manajemen organisasi. Hal ini sebagian besar bertanggung jawab atas proses perekrutan dan seleksi yang terjadi di sebuah Lembaga layanan publik pemerintah daerah. Manajemen sumber daya manusia sebagai penggunaan produktif orang-orang dalam mencapai tujuan strategis organisasi dan eksistensi suatu lembaga pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Data memberikan bukti bahwa dalam merekrut dan menseleksi suatu pegawai dalam sebuah lembaga pemerintah cenderung lebih memperhatikan pada

perekrutan internal, hal ini bertujuan untuk meminimalisir biaya yang besar, sementara yang lain mengikuti strategi rekrutmen yang lebih instrumental. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kultur budaya organisasi suatu lembaga publik pemerintah di Indonesia tetap menjadi pilihan yang sering dipakai dalam merekrut pegawai melalui sistem promosi internal atau eksternal saat ini.

Kata Kunci : Rekrutmen, Seleksi, Sumber Daya Manusia

### 2.3.8 Artikel Kedelapan

Tabel 2.8 Artikel Kedelapan

Judul	Pengelolaan Dan Peberdayaan Sumber Daya Insani (PDSI) Di RSU Fastabiq Sehat PKU Muammadiyah Pati
Nama Penulis	Savira Rezadien Ramadhani
Pembimbing	Achmad Sobirin
Bentuk	Online Repository
Jenis	Tugas Akhir (Skripsi)
Nama Kota- Penerbit, Tahun	Yogyakarta : Fakulyas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, 2018
URL	<a href="https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/10967">https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/10967</a>
Tanggal Unggah	5 Juni 2020
Sitasi Otomatis	(Ramadhani, 2018)

## **Abstrak**

Penelitian ini berjudul Pengelolaan dan Pemberdayaan Sumber Daya Insani pada RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati. Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya insani di RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati, 2) Untuk mengetahui implementasi konsep pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya insani (PSDI) pada RSUD PKU Muhammadiyah Pati. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Narasumber yang ada dalam penelitian ini adalah dr. Aldila S. Al Arfah, MMR, sebagai direktur RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati, Ibu Maretha selaku manajer personalia RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati, Ibu Devi sebagai karyawan RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati, Ibu Sri Hartiningsih sebagai pasien RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati. Penelitian ini secara spesifik akan menelaah kegiatan pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang berbasis Islami atau biasa disebut PSDI (Pengelolaan Sumber Daya Insani) yang ada di RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati. Dalam pengelolaan MSDI, peneliti membatasi pada 3 kegiatan utama, pertama pengadaan (rekrutmen dan semua kegiatan pendahulunya, seleksi dan penempatan awal), kedua pemeliharaan (pemberian motivasi dalam arti luas, latihan dan pengembangan (training and development), evaluasi kinerja, promosi, demosi, mutasi), dan ketiga separasi.

Kata Kunci : Pengelolaan, Pemberdayaan, Sumber Daya Insani

### 2.3.9 Artikel Kesembilan

Tabel 2.9 Artikel Kesembilan

Judul	Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah Di RSU Haji Medan
Nama Penulis	Zainuddin
Pembimbing	Yasir Nasution, Saparuddin Siregar
Bentuk	Online Repository
Jenis	Tugas Akhir (Disertasi)
Nama Kota-Penerbit, Tahun	Medan : Program Program Doktor Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2018
URL	<a href="http://repository.uinsu.ac.id/6352/1/PDF.pdf">http://repository.uinsu.ac.id/6352/1/PDF.pdf</a>
Tanggal Unggah	8 Juni 2020
Sitasi Otomatis	(Zainuddin, 2018)

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi manajemen sumber daya manusia di RSU Haji Medan sekaligus menganalisis nilai-nilai Islam terhadap manajemen sumber daya manusia berbasis Syariah di RSU Haji Medan. Penelitian ini menggunakan analisis data statistik deskriptif maupun



analisis secara kualitatif yang dilaksanakan di RSUD Haji Medan. Sumber data berasal dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari informen dan data sekunder diperoleh dari buku, kitab, majalah dan jurnal yang berhubungan dengan subjek penelitian tentang manajemen sumber daya manusia berbasis syariah. Sedangkan pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam hanya tampak secara formal di RSUD Haji Medan, seperti pelaksanaan rekrutmen wajib beragama Islam dan bagi karyawan muslimah diwajibkan berbusana dengan menutup aurat yang sesuai dengan prinsip kompetensi. Proses seleksi, menanyakan aspek-aspek religiusitas kepada para kandidat, seperti tes baca Alqurʿān, tes pendidikan al-Islam dan wawancara syariah. RSUD Haji Medan telah berusaha menanamkan nilai-nilai bahwa bekerja sebagai ibadah, amal shaleh dan ikhlas dalam pelayanan didasarkan pada iman akan kekuasaan Allah SWT pada proses penyembuhan. Namun, kenyataannya RSUD Haji Medan yang berlabel “rumah sakit Islam” ini tidak terlepas dari berbagai masalah, seperti keterlambatan kedatangan dokter pada jam praktik, kurangnya kemauan tenaga medis dan karyawan untuk membantu pasien dan memberikan pelayanan dengan cepat, kurangnya komunikasi yang baik antara dokter dan pasien, keterbatasan jumlah perawat dan dokter subspesialis terutama dokter subspesialis ahli kebidanan dan kandungan malah semua dokternya laki-laki sehingga mendapat kendala terhadap pelayanan yang diberikan.

Kata kunci : MSDM Syariah, Perencanaan SDM, Rekrutmen, Seleksi, Orientasi dan Penempatan, Pendidikan dan Pelatihan, Penilaian Kinerja

### 2.3.10 Artikel Kesepuluh

Tabel 2.10 Artikel Kesepuluh

Judul	Peran Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Rawat Inap Di RSUD Dr. Soedirman Kebumen
Nama Penulis	Susi Astuti
Email Penulis	-
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Artikel dari Jurnal Fokus Bisnis
Nama Kota-Penerbit	Kebumen : STIE Putra Bangsa
Vol, Nomor Issue & Tahun	Volume 17 Nomor 1 Tahun 2018
URL	<a href="http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/fokbis/article/view/198/162">http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/fokbis/article/view/198/162</a>
Tanggal Unggah	8 Juni 2020
Sitasi Otomatis	(Astuti, 2018)

## **Abstrak**

Perkembangan manajemen rumah sakit, baik dari aspek manajemen maupun operasional sangat dipengaruhi oleh berbagai tuntutan dari lingkungan dan kemajuan teknologi, termasuk kebutuhan akan pemeriksaan internal dan eksternal. Berbagai masalah muncul bersamaan dengan tuntutan rumah sakit yang harus selalu meningkatkan layanannya, seperti: peraturan pemerintah, kebijakan manajemen keuangan, keakuratan sistem informasi, penggunaan teknologi informasi, kecukupan modal dan Sumber Daya Manusia. Efektivitas dan efisiensi layanan kesehatan seperti perawatan, pemeriksaan, perawatan medis, dan diagnostik yang baik lainnya akan mempengaruhi tingkat kepuasan pasien di rumah sakit. Manajemen rumah sakit dituntut untuk dapat merencanakan, memobilisasi, mengatur, dan mengoordinasikan kegiatan pekerja profesional dan non-profesional. Peran fungsi sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan akan memerlukan penilaian dan evaluasi pelaksanaan program sumber daya manusia yang dikembangkan dalam fungsi masing-masing sumber daya manusia. Penilaian dan evaluasi dilakukan untuk mengetahui semua program yang direncanakan apakah pelaksanaannya maksimal atau tidak. Jika dalam praktiknya belum dilaksanakan dengan maksimal, pihaknya akan mencari solusi untuk mengatasi masalah tersebut. Salah satu cara untuk menilai ini adalah dengan melakukan audit manajemen pada fungsi sumber daya manusia.

**Kata Kunci:** Audit Manajemen, Sumber Daya Manusia, kinerja