

ANALISIS REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN DI KLINIK ALRASHA
HEALTH CARE CENTER TANJUNGPINANG

Oleh

Muhammad Rizki¹, Eko Harsoyo², Agustinus Sihombing³, Fatahuddin⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang

Email: ¹m.rizki@stie-pembangunan.ac.id, ²ekoharsoyo21@gmail.com,
³at79sihombing@gmail.com, ⁴fatahtpi17@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to find out how employees are recruited at the Alrasha Health Care Center Tanjungpinang Clinic and to find out how employees are selected at the Alrasha Health Care Center Tanjungpinang Clinic. This study had a sample of 7 people who were determined using a sampling technique, namely purposive sampling. The method used in this research is a qualitative research method. The research object is the Alrasha Health Care Center Clinic. The data used is primary data. Data processing techniques use data reduction, data presentation and drawing conclusions. The results of this research show that the Alrasha Health Care Center Clinic uses a Manpower Needs Analysis as a basis for employee recruitment at the Alrasha clinic. Recruitment also looks at financial adequacy and clinic financial funding. The source of employee recruitment at the Alrasha clinic uses internal sources and external sources. The recruitment methods used are open methods and closed methods and in the selection process experience is one of the benchmarks for whether or not a candidate is accepted or not. The next selection process is a written test for prospective applicants to complete 50 questions. The questions contain multiple choice questions and essay questions. I was given 60 minutes. The interview process used by the Alrasha Health Care Center clinic is Structured and Unstructured Interviews.

Keywords: *Recruitment, Selection*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Menurut (Susan, 2019), Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan.

Pengertian sumber daya manusia secara mikro adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain. Sedangkan pengertian sumber daya manusia secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun memperoleh pekerjaan.

Rekrutmen menurut Simamora (Susan, 2019), 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.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan nasional. Oleh karena itu maka kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan supaya mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam dunia kerja, kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang professional adalah terletak pada proses rekrutmen, seleksi, training dan development calon tenaga kerja. Memilih orang yang memiliki kompetensi, memiliki standar kerja yang tinggi sesuai harapan perusahaan adalah tidak mudah. Perlu strategi khusus dalam rekrutmen dan sistem seleksi untuk mendapatkan SDM yang unggul. Proses rekrutmen dan seleksi mempunyai peran penting dalam kesuksesan tiap perusahaan karena proses rekrutmen dan seleksi dapat menunjukkan kemampuan perusahaan untuk terus bertahan, beradaptasi dan berkembang khususnya di tengah persaingan yang ketat. Oleh karena itu, mereka dituntut untuk lebih profesional dalam mengelola perusahaannya khususnya dalam hal sumber daya manusia (tenaga kerja).

Dalam merekrut sumber daya manusia harus terlebih dahulu adanya proses Analisa kebutuhan tenaga kerja. Permasalahan kekurangan tenaga harus perlu dicermati dengan seksama, apakah memang benar memerlukan tambahan tenaga yang dikarenakan beban kerja berlebih sehingga akan mempengaruhi kualitas yang diberikan atau banyaknya waktu yang tidak produktif yang dilakukan oleh SDM pada saat waktu bertugas. Hal ini terjadi pula di Klinik Alrasha Health Care Center Tanjungpinang, Dalam dokumen klinik yang telah ditelaah oleh peneliti ditemukan adanya perencanaan untuk menambah tenaga SDM. Perencanaan penambahan kebutuhan tenaga SDM ini belum

menggunakan perhitungan analisis kebutuhan tenaga kerja.

Tabel Kebutuhan Tenaga Kerja Klinik Alrasha Health Care Center 2022

No	Bagian	Jumlah Karyawan saat ini	Jumlah karyawan yang diperlukan	Jumlah karyawan yang menganggur
1	Operasional	2	3	1
2	Perawat	2	3	1
3	Bidan	2	2	0
4	TTK	3	3	0
5	Marketing	3	4	1
6	Admin	1	2	1

Sumber : Klinik Alrasha Health Care Center, (2023).

Gambar 1. Kebutuhan Tenaga Kerja Klinik Alrasha Health Care Center

Dari gambar 1 diatas menjelaskan bahwa adanya kebutuhan tenaga kerja karena kekosongan shift kerja di beberapa divisi. Dibuktikan dengan kolom merah yang berarti adanya shift kosong yang membutuhkan tenaga kerja. Total jumlah kekosongan shift kerja di semua divisi berjumlah 5 orang yaitu dari divisi Operasional, Perawat, Admin, Bidan dan Marketing. Klinik Alrasha juga menentukan kebutuhan tenaga kerja dengan memperhitungkan kecukupan finansial dan pendanaan keuangan untuk merekrut SDM.

Rekrutmen adalah pelaksanaan atau aktifitas organisasi awal dengan tujuan mengidentifikasi dan mencari tenaga kerja yang potensial. Sedangkan pengertian dari seleksi adalah suatu proses dimana suatu organisasi memilih orang atau orang-orang yang terbaik dari suatu daftar pelamar yang memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia untuk diisi. Pegawai baru diperlukan setiap tahunnya karena adanya penyusutan pegawai yang biasanya terjadi karena adanya pegawai yang memasuki masa pensiun, meninggal dunia atau dikeluarkan dari institusi karena melanggar tata tertib dan disiplin pegawai yang telah ditetapkan. Rekrutmen dapat juga dilakukan untuk menambah pegawai baru ke dalam suatu satuan kerja yang kegiatannya semakin menurun aktivitas yang

tinggi. Dalam rekrutmen juga perlu adanya proses seleksi yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan pegawai pada setiap seksi sehingga kekuatan setiap seksi menjadi seimbang. Oleh karena itu diperlukan pegawai-pegawai baru untuk memperkuat suatu kerja. Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen dan seleksi bagi perusahaan, diharapkan dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi mampu menyaring para pelamar kerja yang profesional dan berkualitas.

Rekrutmen dan seleksi tentu saja akan membantu perusahaan dalam mempercepat proses perekrutan dan penyeleksian mereka dan memenuhi berbagai kebutuhan proses rekrutmennya. Perusahaan-perusahaan yang cerdas juga akan mencari cara untuk memperluas opsi-opsi mereka untuk menjangkau dan terhubung dengan lebih banyak kandidat potensial. Kita mengintip bagaimana media sosial juga dapat menjadi opsi alternatif bagi para perusahaan untuk terhubung dengan para calon kandidat, terutama mereka yang pasif. Sesuai dengan penjelasan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis rekrutmen dan seleksi karyawan di Klinik Alrasha Health Care Center”.

LANDASAN TEORI

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Susan, 2019). Lalu dikemukakan oleh Gesi *et.al.* (2019) bahwa manajemen adalah sebuah proses mengatur sesuatu yang dilakukan sekelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dengan cara bekerja sama memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Manajemen berasal dari bahasa Inggris *management* dengan kata kerja *to manage*, diartikan secara umum sebagai mengurus. Selanjutnya definisi manajemen berkembang lebih lengkap. Aply seperti yang dikutip

menerjemahkan manajemen sebagai “*The art of getting done though people*” atau seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama untuk mencapai tujuan sehingga dapat menciptakan sistem kerja yang bermanfaat.

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis (Irmayani, 2022).

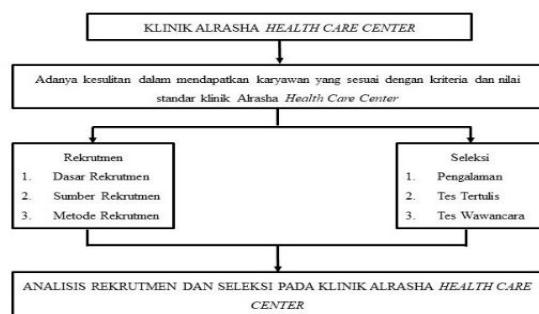
Rekrutmen adalah upaya perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan dalam perencanaan tenaga kerja. Rekrutmen juga dapat diartikan sebagai kegiatan identifikasi dan membuat calon pekerja tertarik untuk mengisi pekerjaan, baik yang tersedia sekarang maupun yang akan datang.

Menurut Marwansyah (Hartoko, 2016), Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk menarik para pelamar kerja yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya. Sementara menurut Handoko, rekrutmen adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan yang mampu melamar menjadi karyawan (Hartoko, 2016). Proses ini diawali ketika mencari calon karyawan dan berakhir apabila lamaran telah diberikan, kemudian pelamar akan diseleksi.

Menurut Duboi (Indrastuti, 2017) seleksi adalah mengurangi daftar pelamar dan menghasilkan orang-orang yang paling memenuhi syarat untuk mencapai hasil yang diinginkan. Selama proses tersebut, praktisi SDM mencoba untuk memprediksi pemohon yang paling sukses dan terbaik, yang sesuai dengan pekerjaan dan budaya perusahaan.

Menurut Sikula (Makunegara, 2015), penyeleksian adalah pemilihan. Menyeleksi merupakan suatu pengumpulan dari suatu pilihan. Proses seleksi melibatkan pilihan dari berbagai objek dengan mengutamakan beberapa objek saja yang dipilih. Dalam kepegawaian, seleksi lebih secara khusus mengambil keputusan dengan membatasi jumlah pegawai, seleksi lebih secara khusus mengambil keputusan dengan membatasi jumlah karyawan yang dapat dikontrakkerjakan dari pilihan sekelompok calon-calon karyawan yang berpotensi.

Kerangka pemikiran adalah bentuk konsep yang menjelaskan adanya hubungan antara variabel satu dan variabel lainnya. Kerangka pemikiran akan disusun berdasarkan beberapa teori ataupun konsep yang tepat dengan permasalahan yang akan diteliti. Untuk lebih jelasnya hubungan antar variabel ini akan digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Sumber: Konsep yang disesuaikan untuk penelitian, (2023)

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, dokumentasi dan studi pustaka. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 15 yang terdata dengan sampel yang berjumlah 7 orang

Teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan serta Teknik analisis data yang diterapkan yaitu keabsahan data dilakukan dengan tujuan untuk membuktikan apakah penelitian yang dilakukan benar-benar merupakan penelitian ilmiah sekaligus untuk menguji data yang diperoleh, uji kredibilitas data ataupun keyakinan terhadap data hasil penelitian kualitatif antara lain dilakukan dengan triangulasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses rekrutmen di klinik Alrasha Health Care Center dalam merekrut sumber daya manusia dengan terlebih dahulu adanya proses Analisa kebutuhan tenaga kerja. Selanjutnya dilakukan penyebaran iklan lowongan pekerjaan atau referensi pihak tertentu dan calon karyawan mengirimkan lamaran kepada klinik melalui email dan mengantar berkas langsung ke klinik Alrasha Health Care Center. Lalu surat lamaran di cek kelengkapannya oleh karyawan untuk disampaikan kepada Manajer. Selanjutnya calon karyawan yang mendaftar dan sudah melengkapi syarat yang sudah ditentukan akan di jadwalkan untuk hadir mengikuti proses seleksi.

Karyawan melakukan tes tertulis dan wawancara. Hasil dari tes tertulis dan wawancara akan langsung diinformasikan ke Direktur Klinik. Direktur klinik menentukan bahwa lamaran diterima atau ditolak. Manajer

mengirimkan surat panggilan penerimaan atau surat penolakan. Dalam hal calon diterima maka akan dilakukan proses administrasi kepegawaian sebagaimana mestinya. Pernyataan Ini tidak sesuai dengan teori yang dikatakan Menurut Marwansyah (Hartoko, 2016), Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk menarik para pelamar kerja yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Kendala proses rekrutmen calon karyawan di Klinik Alrasha *Health Care Center* yaitu banyaknya calon karyawan yang mendaftar tidak sesuai dengan yang dibutuhkan. Contohnya ada kesulitan pencarian pelamar kerja di bagian kefarmasian. Hal ini dinyatakan juga di dalam wawancara dengan inisial TNY yang menyatakan “*Keterbatasan SDM dibidang farmasi menjadi kesulitan untuk mendapatkan pelamar kerja untuk mengisi kebutuhan klinik*”.

Upaya perbaikan dalam proses rekrutmen di klinik Alrasha *Health Care Center* yaitu dengan mengoptimalkan situs pencarian kerja yang ada di *website-website* lowongan pekerjaan. Bisa melalui sosial media dan media iklan untuk penyebaran informasi lowongan kerja yang lebih luas.

Analisa dalam proses rekrutmen di klinik Alrasha *Health Care Center* yaitu dalam segi proses rekrutmennya sudah cukup baik hanya saja proses yang digunakan oleh klinik Alrasha *Health Care Center* tidak sesuai dengan teori

Menurut Marwansyah (Hartoko, 2016), Yang menekankan pada menarik para pelamar kerja yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya. Kendala pada proses rekrutmennya juga terdapat pada calon yang dibutuhkan tidak sesuai karena divisi yang dibutuhkan sulit untuk dicari di daerah Tanjungpinang yaitu divisi

kefarmasian. Upaya yang dapat dilakukan adalah dengan memaksimalkan terlebih dahulu website, media sosial dan media iklan agar penyebaran informasi lowongan kerja dapat tersebar lebih luas.

ANALISIS KEBUTUHAN TENAGA KERJA

No	Nama Karyawan	Kode Divisi	Divisi	Jumlah Kerja		
				Pagi	Sore	Malam
1	Lukman Hakim	OP	General Affair	v		
2	Eko	OP	General Affair		v	
3		OP	General Affair			
4		DRWT	Perawat			
5	Rika Shanti	PRWT	Perawat	v		
6	Nindy Asmarita	PRWT	Perawat			v
7	Reni Atika Dewi	PRWT	Perawat			v
8	Danu Burhan syahputra	ADM	Admin Office	v		
9		ADM	Admin Office			
10	Syokrina	BDN	Bidan	v		
11	Destriana Dewanti	BDN	Bidan			v
12		AP	Apoteker			
13	Taryu	APT	Apoteker	v		
14	Irvan Tanjung	TTK	Tenaga Teknis Kefarmasian			v
15	Dea Asmara	TTK	Tenaga Teknis Kefarmasian	v		
16	Shinta	TTK	Tenaga Teknis Kefarmasian			v
17	Iwani	MRKT	Marketing Internal	v		
18	Cici	MRKT	Marketing Internal			v
19		MRKT	Marketing Internal			
Jumlah Kekosongan Shift Kerja						5 Orang

Gambar 3. Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Klinik Alrasha *Health Care Center*
Sumber : HRD Klinik Alrasha *Health Care Center*, (2023)

Pada Gambar 3 diatas menjelaskan bahwa adanya kebutuhan tenaga kerja karena kekosongan shift kerja di beberapa divisi. Dibuktikan dengan kolom merah yang berarti adanya shift kosong yang membutuhkan tenaga kerja. Total jumlah kekosongan shift kerja di semua divisi berjumlah 5 orang yaitu dari divisi Operasional, Perawat, Admin, Bidan dan Marketing. Klinik Alrasha juga menentukan kebutuhan tenaga kerja dengan memperhitungkan kecukupan finansial dan pendanaan keuangan. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Ny.TNY yang menyatakan “*Dasar Rekrutmen menggunakan Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja. Menentukan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh klinik. Rekrutmen juga melihat pertimbangan dari kecukupan finansial dan pendanaan keuangan klinik*”. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang disampaikan oleh Tendean (2015) yang menyatakan bahwa “PT. Intraco Penta, Tbk Manado menggunakan Analisis kebutuhan Tenaga Kerja dalam sistem rekrutmennya. Akan tetapi dasar rekrutmen yang digunakan oleh klinik Alrasha dan penelitian terdahulu tidak sejalan dengan teori yang peneliti gunakan yakni menurut Hasibuan (Wijaya,

2017), yang menyatakan bahwa “*Dasar rekrutmen calon tenaga kerja harus ditetapkan terlebih dahulu sehingga pelamar yang memasukkan lamarannya dapat mengikuti ketentuan yang berlaku*”.

Proses seleksi karyawan di klinik Alrasha Health Care Center adalah dengan mengidentifikasi calon kandidat berdasarkan pengalaman kerjanya atau kompetensi lalu dilihat kelengkapan berkas yang menjadi persyaratan lamaran selanjutnya calon kandidat mengikuti tes tertulis dan jika lolos lanjut menuju tes wawancara untuk membahas tentang *jobdesk*, penempatan kerja, kompensasi serta remunerasi. Pengalaman dan kompetensi calon karyawan menjadi nilai tambah agar calon karyawan dapat terpilih dalam perekrutan tenaga kerja di Klinik Alrasha Health Care Center. Hal ini sejalan dengan teori menurut (Sulistiani dan Rosidah, 2019) yang menyatakan “*Proses seleksi pada umumnya adalah seleksi berkas, atau pemenuhan persyaratan administratif. Semua pelamar akan dilihat kelengkapan berkas yang menjadi persyaratan lamaran. Hal ini mudah dilakukan dengan menggunakan kartu kontrol pada setiap stop map. Pelamar yang memenuhi kelengkapan persyaratan selanjutnya mengikuti tes berikutnya yaitu tes tertulis dan tes wawancara.*”

Kendala proses seleksi calon karyawan di Klinik Alrasha Health Care Center ialah banyak calon kandidat yang tidak lolos proses seleksi (Tes Tertulis) yang dibuktikan dengan gambar 4.2 dibawah ini:

No	Inisial	Jumlah Soal	Jawaban Benar	Jawaban Salah	Total Nilai
1	AJ	50	17	33	34
2	MA	50	12	38	24
3	KDY	50	20	30	40
4	US	50	11	39	22
5	AA	50	11	39	22
6	SK	50	19	31	38
7	BR	50	22	28	44
8	AS	50	7	43	14
9	NR	50	12	38	24
10	CE	50	9	41	18
11	IT	50	17	33	34

Gambar 4. Daftar Nilai Ujian Tes Tertulis Klinik Alrasha Health Care Center 2022

Sumber : Manajer Klinik Alrasha Health Care Center, (2022).

Pada gambar 4 diatas menjelaskan bahwa banyak calon karyawan yang melamar ke klinik Alrasha Health Care Center yang tidak lolos dalam ujian seleksi (Tes Tertulis). Untuk penyebabnya belum diketahui apakah soal yang diberikan sangat sulit untuk dikerjakan oleh para calon karyawan atau waktu yang diberikan untuk mengerjakan soal yang berjumlah 50 itu kurang dalam waktu satu jam. Hal ini juga di sampaikan dalam hasil wawancara karyawan baru yang pernah mengikuti tes tertulis dengan inisial NW menyatakan bahwa “*Kendala disaat tes tertulis diadakan adalah waktu yang sangat singkat diberikan oleh pengawas untuk mengerjakan soal. Ada 50 soal yang berisikan soal pilihan ganda dan essai. Saya hanya diberikan waktu 60 menit untuk mengerjakan soal tersebut. ada beberapa soal yang tidak sempat saya isi karena keterbatasan waktu yang saya miliki dan banyak soal yang menjebak dan butuh ketelitian dalam menjawab*”.

Upaya perbaikan dalam proses seleksi karyawan di klinik Alrasha Health Care Center yaitu dengan mengidentifikasi soal-soal yang dibuat untuk menguji calon karyawan dengan lebih efisien. Contohnya memberikan soal terkait prosedur dan pengetahuan klinik, soal yang berkaitan dengan Kesehatan dan sebagainya jumlah soal juga harus diperhitungkan agar tidak memakan waktu lama dalam proses tes tertulis. Agar lebih memberi kenyamanan kepada calon karyawan dalam mengisi lembar tes tertulis yang disediakan.

Analisis dalam proses seleksi karyawan di klinik Alrasha Health Care Center yaitu proses seleksi yang dilakukan oleh klinik Alrasha Health Care Center dengan mengidentifikasi calon kandidat berdasarkan pengalaman kerjanya atau kompetensi lalu dilihat kelengkapan berkas yang menjadi persyaratan lamaran selanjutnya calon kandidat mengikuti tes tertulis dan jika lolos lanjut menuju tes wawancara. Proses seleksi

yang dilakukan oleh klinik sejalan dengan teori yang digunakan. Kendala yang terdapat dalam proses seleksi yaitu banyak calon kandidat yang tidak lolos proses seleksi (Tes Tertulis). Upaya yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan soal terkait prosedur dan pengetahuan klinik serta memperhitungkan waktu dalam proses tes tertulis.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai proses rekrutmen dan seleksi karyawan di Klinik Alrasha *Health Care Center* dapat disimpulkan bahwa:

1. Rekrutmen

Proses rekrutmen di klinik Alrasha *Health Care Center* yaitu melakukan analisa kebutuhan tenaga kerja, penyebaran iklan lowongan pekerjaan, calon karyawan mengirimkan lamaran. di cek kelengkapannya, karyawan yang mendaftar dan sudah melengkapi syarat yang sudah ditentukan akan di jadwalkan untuk hadir mengikuti proses seleksi

Kendala Proses Rekrutmen Karyawan Klinik Alrasha *Health Care Center* menggunakan banyaknya calon karyawan yang mendaftar tidak sesuai dengan yang dibutuhkan. Upaya yang dilakukan dengan mengoptimalkan situs pencarian kerja yang ada di *website-website* lowongan pekerjaan

2. Seleksi

Proses seleksi karyawan di klinik Alrasha *Health Care Center* adalah dengan mengidentifikasi calon kandidat berdasarkan pengalaman kerjanya, tes tertulis dan tes wawancara. Kendala dalam proses seleksi yaitu banyak calon kandidat yang tidak lolos proses seleksi. Upaya yang dapat dilakukan dengan mengidentifikasi soal-soal yang dibuat untuk menguji calon karyawan dengan lebih efisien dan memperhitungkan waktu tes tertulis dilakukan agar tidak memakan waktu lama dalam proses tes tertulis.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai proses rekrutmen dan seleksi karyawan di Klinik Alrasha *Health Care Center*, penulis ingin memberikan saran-saran yang diharapkan dapat berguna bagi Klinik Alrasha *Health Care Center* dalam hal rekrutmen dan seleksi karyawan. Saran-saran tersebut sebagai berikut :

1. Saran Untuk Perusahaan yang diteliti
 - a. Untuk Direktur Utama agar dapat menggunakan media rekrutmen selain *Instagram* dan *whatsapp* seperti situs pencarian kerja agar mendapatkan kandidat yang lebih besar jumlahnya.
 - b. Berkaitan dengan rekrutmen, untuk mendapatkan calon tenaga kerja yang baik, maka perusahaan harus melakukan evaluasi terhadap strategi rekrutmen. Salah satunya sulitnya untuk mendapatkan tenaga kerja yang potensial disebabkan oleh strategi rekrutmen yang kurang efektif sehingga menyebabkan pelaksanaan proses rekrutmen tidak menghasilkan sumber daya manusia yang sesuai kualifikasi. Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu mengidentifikasi strategi yang sesuai dengan kondisi perusahaan, dan kebutuhan perusahaan. Selain itu perusahaan juga harus memperbaiki sistem pengelompokan pelamar dalam proses rekrutmen perusahaan serta mengevaluasi kerja sama dengan sumber rekrutmen eksternal seperti agen penyedia tenaga kerja maupun lembaga pendidikan.
 - c. Berkaitan dengan seleksi, perusahaan harus mengevaluasi metode seleksi yang diterapkan perusahaan. Dengan melakukan evaluasi maka perusahaan diharapkan mampu menyesuaikan kriteria-kriteria karyawan yang dibutuhkan serta spesifikasi nyata dari suatu pekerjaan atau jabatan. Selain itu

perusahaan juga harus lebih hati-hati dalam melakukan penempatan karyawan baru. Sebab hal ini akan mempengaruhi bagaimana seorang karyawan akan bekerja dalam perusahaan.

- d. Dikarenakan terdapat hubungan antara rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama dalam mempengaruhi proses rekrutmen dan seleksi karyawan perusahaan. Maka perusahaan harus memperhatikan sistem rekrutmen dan seleksi yang dikembangkan, karena dalam proses perencanaan sumber daya manusia, baik rekrutmen dan seleksi merupakan satu kesatuan, sehingga sistem rekrutmen yang diterapkan harus bersinergi dan disesuaikan dengan sistem seleksi yang akan dilakukan selanjutnya. Dengan demikian, proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia perusahaan bisa berjalan dengan efektif dan efisien serta sesuai kebutuhan dan harapan perusahaan.
2. Saran Untuk Penelitian Selanjutnya :
 - a. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda namun variabel yang sama yakni variabel rekrutmen dan seleksi.
 - b. Penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan menggunakan variabel independen lain yang lebih menarik untuk diteliti sebagai acuan dalam pengujian kembali apakah variabel-variabel tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan, juga untuk memperkaya variasi dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Gesi, B., Laan, R., & Lamaya, F. (2019). Manajemen dan Eksekutif. *Jurnal Manajemen*, 03(02), 51–66.
- [2] Hartoko, M. S. (2016). Rekrutmen Calon Karyawan Tetap. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis | e-ISSN: 2548-9836*, 4(2), 122–127.
- [3] Indrastuti. (2017). Analisis Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Tenaga Kerja Outsourcing Oleh PT. Prima Karya Sarana Sejahtera. *Journal of Materials Processing Technology*, 1(1), 1–8.
- [4] Irmayani, N. W. D. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 1). Deepublish Publisher.
- [5] Makunegara. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Fabu Hotel Bandung. *Skripsi Tesis*, 16–66.
- [6] Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- [7] Tendean, C. R. (2015). Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja pada PT. Intraco Penta, Tbk Manado.
- [8] Wijaya, M. (2017). Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kimia Farma Plant Medan. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1–8.