

**Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Instalasi Gawat Darurat Pada Masa Pandemi Corona Virus Disease 19 di Rumah Sakit Umum Bayung Lencir****Muhammad Daniel Pharsy<sup>1</sup>, Umiyati Idris<sup>2</sup>, Femi Asteriniah<sup>3</sup>**<sup>1</sup> Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik STISIPOL Candradimuka, Indonesia<sup>2</sup> STISIPOL Candradimuka, Indonesia<sup>3</sup> STISIPOL Candradimuka, Indonesia*E-mail correspondence: maxione025@gmail.com***ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Instalasi Gawat Darurat Pada Masa Pandemi *Corona Virus Disease 19* di Rumah Sakit Umum Daerah Bayung Lencir. dengan menggunakan metode pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian ini menggunakan instrumen yang terdiri dari wawancara dengan informan penelitian, observasi dan studi pustaka. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data kualitatif dan data kuantitatif dengan bersumber dari data primer dan data sekunder. Data-data dianalisis melalui tahap-tahap: pemilahan, analisis/ pembahasan, dan penarikan kesimpulan. Dari hasil penelitian, diketahui bahwa rekrutmen pegawai dilihat dari tahapan penyampaian usulan penambahan, diketahui proses pencarian informasi jabatan terdapat kendala berupa sulitnya koordinasi dalam rangka pencarian informasi jabatan yang dilakukan oleh anggota tim, kondisi ini dikarenakan pada masa pandemic harus mematuhi protocol kesehatan dan koordinasi jarak jauh dengan anggota tim yang sedang menjalankan wfh agak terkendala. Pemilihan metode rekrutmen dilakukan dengan online interview, metode ini masih terdapat kendala dimana jika kondisi jaringan tidak stabil maka proses interview yang dilakukan terhambat. Persetujuan usulan dilakukan dengan rapat tim seleksi dan diambil keputusan secara Bersama dengan melihat kondisi dan jenis jabatan yang dibutuhkan untuk pengadaan rekrutmen pegawai Dilihat dari tahapan seleksi calon pegawai diketahui bahwa proses seleksi administrasi terdapat persyaratan yang sudah diumumkan kepada calon pelamar. Pelaksanaan seleksi pegawai telah dilakukan sesuai dengan prosedur rekrutmen yang sudah ditetapkan, Pada tahap ini dirasakan masih ada kelemahan dimana tim seleksi tidak bisa melihat secara langsung kompetensi pegawai, jika jaringan sedang kondisi tidak stabil wawancara yang dilakukan tersendat-sendat. *Interview* jarak jauh atau *online interview* menggunakan koneksi internet mengalami *power outage* baik dialami pihak pewawancara rumah sakit maupun calon pegawai. Selain itu konektivitas internet yang dimiliki calon pegawai seringkali tidak sebagus koneksi di rumah sakit sehingga mampu mengurangi efektifitas dalam melakukan *interview*. Dilihat dari tahapan penerimaan pegawai diketahui sudah berjalan sesuai dengan pedoman pelaksanaannya.

**Kata Kunci** : Pelaksanaan, Rekrutmen, Pegawai

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the Implementation of the Recruitment of Emergency Installation Employees during the Corona Virus Disease 19 Pandemic at the Bayung Lencir Regional General Hospital. by using a qualitative descriptive approach. This study uses an instrument consisting of interviews with research informants, observations and literature studies. The data used in this study consisted of qualitative data and quantitative data sourced from primary and secondary data. The data were analyzed through the following stages: sorting, analysis/discussion, and drawing conclusions. From the results of the study, it is known that employee recruitment is seen from the stages of submitting additional proposals, it is known that the process of finding job information has obstacles in the form of difficulty in coordination in order to search for job information carried out by team members, this condition is because during the pandemic must comply with health protocols and remote coordination with team members running wfh was a bit of a problem. The selection of the recruitment method is done by online interview, this method still has problems where if the network conditions are not stable then the interview process is hampered. Approval of proposals is carried out at a selection team meeting and decisions are taken jointly by looking at the conditions and types of positions needed for the procurement of employee recruitment. Judging from the selection stages of prospective employees, it is known that the administrative selection process contains requirements that have been announced to prospective applicants. The implementation of employee selection has been carried out in accordance with the recruitment procedures that have been determined. At this stage it is felt that there are still weaknesses where the selection team cannot see directly the competence of employees, if the network is in an unstable condition, interviews are conducted intermittently. Remote interviews or online interviews using an internet connection experience power outages, both experienced by hospital interviewers and prospective employees. In addition, the internet connectivity owned by prospective employees is often not as good as the connection at the hospital so that it can reduce the effectiveness of conducting interviews. Judging from the stages of employee acceptance, it is known that it has been running according to the implementation guidelines.*

**Keywords:** *Implementation, Recruitment, Employees*

---

### PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan yang bermutu, merata, dan terjangkau dimulai dengan melakukan penataan pada organisasi penyedia layanan kesehatan yaitu puskesmas dan rumah sakit. Rumah sakit sebagai fasilitas pelayanan tingkat lanjut dan penyedia pelayanan kesehatan paripurna harus meningkatkan mutu dan mempertahankan standar pelayanan kesehatan (Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit).

RSUD Bayung Lencir merupakan salah satu rumah sakit yang terletak di wilayah Kabupaten Musi Banyuasin. Sebagai rumah sakit baru, tentunya ada banyak hal yang harus dilakukan untuk

bisa menunjang pelayanan kesehatan yang adil, beretika, dan professional, salah satunya adalah tenaga kesehatan.

Berdasarkan Pedoman Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan yang dikeluarkan oleh Menteri Kesehatan RI (2015) menyebutkan bahwa untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan diperlukan upaya pemenuhan kesehatan secara komprehensif yang didukung oleh sumber daya kesehatan, yang salah satunya melalui penyediaan sumber daya manusia kesehatan yang memadai dan merata di setiap fasilitas pelayanan kesehatan di seluruh wilayah Indonesia.

Menyikapi semakin meluasnya

penyebaran pandemi COVID19, pemerintah menunda pelaksanaan tahapan seleksi diklat CPNS 2019 hingga ditetapkan kebijakan baru berdasarkan penilaian KPU. B/318/M.SM.01.00/2020 17 Maret 2020 tentang Pelaksanaan SKB Seleksi CPNS Formasi Tahun 2019, Namun karena belum dapat dipastikan berapa lama pandemi COVID19 akan berlangsung dan sejauh mana dampaknya, perlu menyiapkan berbagai opsi untuk memenuhi kebutuhan ASN di instansi pemerintah khususnya dalam kinerja pelayanan publik, salah satunya peningkatan kesehatan dan keselamatan tenaga kesehatan (medis) untuk mengatasi dampak pandemi COVID19 di daerah.

Menyusul dilonggarkannya moratorium penerimaan CPNS, sejak tahun 2017 telah dilakukan 3 putaran rekrutmen CPNS dengan menetapkan rencana rekrutmen no-growth berupa beberapa rekrutmen CPNS yang disesuaikan. jumlah, sebagai model pertumbuhan dikurangi perekrutan, meliputi rencana pengembangan strategis, misi organisasi, jumlah pegawai yang pensiun, jumlah pegawai yang ada, rasio biaya pegawai dalam APBD, karakteristik potensi daerah baru dan daerah otonom.

Salah satu kebijakan yang diterapkan pemerintah untuk mendukung sumber daya manusia yang tersedia dalam memerangi pandemi COVID19 adalah rekrutmen sekitar 17.190 relawan medis dan non medis. Adapun relawan medis bisa berasal dari alumni, mahasiswa semester akhir jurusan kedokteran, keperawatan, atau farmasi. Selain pemberian CPNS, pemenuhan kebutuhan ASN dapat dipenuhi dengan pemberian Perjanjian Kerja Pegawai Negeri (PPPK). Menurut PP 9 Tahun 2018 tentang Kepengurusan PPPK, PPPK dapat diangkat untuk jabatan ASN antara lain: jabatan fungsional (JF) dan jabatan manajemen senior dan menengah (JPT).

Pengajuan bersifat kelembagaan dan telah tertuang dalam rencana kebutuhan PPPK berbasis Anjab dan ABK selama lima tahun dan dirinci dalam rencana tahunan.

Dalam rangka mewujudkan pengelolaan keuangan yang mandiri maka pada tahun 2013, RSUD Bayung Lencir bersama Dinas Kesehatan Musi Banyuasin mulai mempersiapkan persyaratan pengajuan Penetapan Kelas Rumah Sakit menjadi tipe D, yang nantinya dijadikan acuan untuk penetapan status Kelembagaan Rumah Sakit menjadi satuan/unit kerja menuju tahapan menjadi Badan Layanan Umum Daerah (BLUD).

Mengingat adanya penambahan fasilitas pelayanan dan untuk meningkatkan mutu pelayanan maupun keselamatan pasien serta berdirinya rumah sakit-rumah sakit baik yang swasta maupun pemerintah, sehingga banyak pegawai yang pindah bekerja, maka Rumah Sakit Umum Daerah Bayung Lencir menyelenggarakan rekrutmen pegawai, termasuk salah satunya rekrutmen pegawai pada bagian Instalasi Gawat Darurat.

Pada masa pandemi COVID-19 ini kasus penularan virus corona mengalami lonjakan sehingga banyak pasien yang masuk ke RSUD Bayung Lencir perlu penanganan cepat, sedangkan perawat yang memiliki kompetensi dibidang pelayanan kegawatdaruratan di RSUD Bayung Lencir belum mencukupi untuk melayani lonjakan pasien covid yang harus ditangani. Oleh sebab itu RSUD Bayung Lencir perlu melakukan penambahan relawan medis dan non medis dalam rangka menanggulangi dampak pandemi COVID-19 ini, khususnya tenaga keperawatan di Instalasi Gawat Darurat yang

Pelaksanaan rekrutmen dibagian Instalasi Gawat Darurat RSUD Bayung Lencir dilakukan dengan kegiatan seleksi dan penerimaan calon pegawai mulai dari usulan penambahan sampai dengan

penerimaan pegawai. Adapun tujuan dari pelaksanaan kegiatan untuk mendapatkan tenaga yang profesional, berhasil guna serta mempunyai dedikasi tinggi.

Jumlah tenaga perawat sangat kurang untuk di beberapa unit pelayanan di RSUD Bayung Lencir, khususnya untuk pelayanan di Instalasi Gawat Darurat, dimana jumlah pegawai tenaga keperawatan yang bertugas hanya sejumlah 12 orang dimana dibagi 3 shift kerja sehingga untuk penanganan pelayanan pasien covid-19 dibutuhkan penambahan pegawai dengan kualifikasi yang disesuaikan dengan keahlian khusus dalam penanganan kegawatdaruratan, seperti Sertifikat pelatihan Bantuan Hidup Dasar (BHD), Sertifikat pelatihan *Basic Life Support* (BLS), Sertifikat Pelatihan Penanggulangan Pasien Gawat Darurat (PPGD), dengan jumlah pegawai tambahan sebanyak 7 orang.

Pada saat diberlakukannya PSBB, rekrutmen biasanya dilakukan secara langsung, saat ini RSUD Bayung Lencir melakukan rekrutmen jarak jauh dengan menggunakan *conference video call* (wawancara jarak jauh), hal ini bisa menjadi peluang sekaligus tantangan. Sebagai peluang karena dengan menggunakan *interview* jarak jauh, dapat mengurangi waktu rekrutmen hingga 50%. Namun menjadi tantangan karena dalam mempersiapkan perubahan terutama dalam penggunaan teknologi masih harus benar benar siap dengan segala perangkat penunjangnya.

*Online interview* terdiri dari dua macam yaitu:

#### 1. Interview Satu Arah

*Interview* satu arah digunakan apabila memiliki calon pegawai yang banyak dan sifatnya tidak urgensi. *Interview* satu arah yaitu calon pegawai melakukan wawancara secara mandiri dengan menjawab pertanyaan yang diberikan pewawancara dan direkam. Bentuk pertanyaan dapat berupa video studi kasus interaktif, teks, ataupun audio.

#### 2. Interview Dua Arah

*Interview* dua arah adalah *online interview* dilakukan ketika kandidat lowongan dalam satu pekerjaan sudah mengerucut. *Interview* dilakukan dengan *conference video call* antara calon pegawai dan pihak rumah sakit selayaknya *interview* tatap muka.

Berdasarkan pengamatan awal, diketahui bahwa pelaksanaan rekrutmen pegawai Instalasi Gawat Darurat RSUD Bayung Lencir masih terdapat kendala yaitu sulitnya koordinasi dalam rangka pelaksanaan rekrutmen pada masa pandemi covid-19. *Interview* jarak jauh atau *online interview* sudah pasti menggunakan koneksi internet. Tantangan yang terjadi adalah adanya *power outage* baik dialami pihak pewawancara rumah sakit maupun calon pegawai. Konektivitas internet yang dimiliki calon pegawai seringkali tidak sebagus koneksi di rumah sakit sehingga mampu mengurangi efektifitas dalam melakukan *interview*. Rekrutmen jarak jauh dinilai kurang efektif karena *online interview* sejatinya tidak bisa menggantikan keutamaan *interview* secara langsung, lebih sebagai sarana alternatif ketika *interview* secara langsung tidak dapat dilakukan terlebih ketika pandemi COVID-19.

Tim rekrutmen terkadang kesulitan melihat kualifikasi dan kualitas calon pelamar secara langsung karena walau bagaimanapun juga berhadapan secara langsung dengan calon pegawai sangat dibutuhkan dalam menilai kualitas pegawai. *Sebenarnya interview* secara langsung lebih memberikan hasil yang akurat tentang calon pegawai. Misalnya kemampuan calon pelamar dalam berbicara dan menghadapi masalah dan tekanan yang hanya bisa dilakukan dengan *interview* langsung. Keadaan ini juga mengingat secara geografi RSUD Bayung Lencir berjarak 219,6 km atau sekitar 5 jam dari Ibukota Provinsi dan beberapa kabupaten lainnya tergolong cukup jauh. Sehingga calon pelamar pada

masa pandemik tidak bisa dihadirkan secara langsung.

Merujuk pada data dan informasi pada latar belakang masalah dapat terlihat permasalahan antara lain:

- a. Dalam pelaksanaan rekrutmen pegawai menggunakan metode jarak jauh, adanya kendala koneksi jaringan internet yang tidak stabil, sehingga tidak mendukung dalam melakukan koordinasi dalam rangka pelaksanaan rekrutmen pegawai pada masa pandemi covid-19.
- b. Secara geografi RSUD Bayung Lencir berjarak 219,6 km atau sekitar 5 jam dari Ibukota Provinsi dan beberapa kabupaten lainnya tergolong cukup jauh. Sehingga calon pelamar pada masa pandemik tidak bisa dihadirkan secara langsung, hal ini membuat Tim rekrutmen terkadang kesulitan melihat kualifikasi dan kualitas calon pelamar secara langsung.

Sehubungan dengan permasalahan yang telah teridentifikasi, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Bagaimanakah Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Instalasi Gawat Darurat Pada Masa Pandemi Corona Virus Desease 19 di Rumah Sakit Umum Daerah Bayung Lencir?”

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pengertian Rekrutment

Menurut Samsudin (2006:81) Rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang kualifaid untuk jabatan/pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Notoatmodjo (2003:130) Penarikan (*recruitment*) sumber daya manusia adalah suatu proses pencarian dan pemikatan para calon tenaga kerja (karyawan) yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan suatu organisasi.

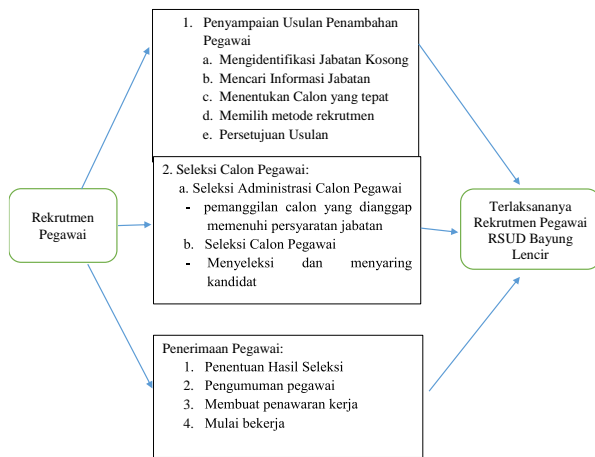
Menurut Hasibuan (2007:44) metode-metode penarikan atau rekrutmen calon karyawan baru adalah:

- a. Metode Tertutup  
Metode Tertutup adalah ketika penarikan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya, lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik sulit.
- b. Metode Terbuka  
Metode terbuka adalah ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa cetak maupun elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat. Dengan metode terbuka diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang *qualified* lebih besar.

### Kerangka Pemikiran

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dalam penelitian mengenai Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Instalasi Gawat Darurat Pada Masa Pandemi Corona Virus Desease 19 di Rumah Sakit Umum Daerah Bayung Lencir akan dianalisis dengan menggunakan konsep pelaksanaan Rekrutmen yang dikemukakan oleh Samsudin (2006) dan menyesuaikan tahapan rekrutmen yang telah ditetapkan oleh Rumah Sakit Umum Daerah Bayung Lencir yang sudah ditetapkan, dengan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Bagan 2.2 Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai RSUD Bayung Lencir  
Sumber: Samsudin (2006)

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu suatu proses penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan situasi tertentu, diuraikan dalam kata atau kalimat tersendiri, untuk sampai pada suatu kesimpulan. Variabel dalam penelitian ini berupa variabel mandiri yaitu :”Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai”

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Dimensi	Indikator
Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Instalasi Gawat Darurat Pada Masa Pandemi Corona Virus Desease 19	1. Penyampaian Usulan Penambahan Pegawai	a. Mengidentifikasi Jabatan Kosong b. Mencari Informasi Jabatan c. Menentukan Calon yang tepat d. Memilih metode rekrutmen e. Persetujuan Usulan
	2. Seleksi Calon Pegawai	a. Seleksi Administrasi Calon Pegawai - pemanggilan calon yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan b. Seleksi Calon Pegawai - Menyeleksi dan menyaring kandidat
	3. Penerimaan Pegawai	a. Penentuan Hasil Seleksi b. Pengumuman pegawai c. Membuat penawaran kerja d. Mulai bekerja

Sumber : Samsudin (2006)

Informan juga berfungsi sebagai pemberi umpan balik atas data penelitian untuk verifikasi data. Dalam penelitian

ini yang menjadi informan adalah mereka yang mengetahui situasi dan kondisi, karena informasi yang diterima bisa lebih akurat, adapun informannya antara lain:

1. Kepala Unit Gawat Darurat
2. Kasubag Tata Usaha
3. Anggota Tim Pertimbangan dan Seleksi Penerimaan Rumah Sakit
4. Staf Instalasi Gawat Darurat RSUD Bayung Lencir

Data yang dikumpulkan disesuaikan dengan kebutuhan dalam rangka mendiskripsikan variabel-variabel penelitian. Untuk menjaga validitas data maka dalam pengumpulan data tersebut, dipergunakan beberapa teknik pengumpulan data yakni : wawancara; dokumentasi, dan observasi.

1. Wawancara, digali data dan informasi kualitatif langsung dari sumber data. Untuk itu digunakan instrumen penelitian berupa pedoman wawancara yang berisikan pertanyaan-pertanyaan bersifat terbuka sehingga memberikan kebebasan seluas-luasnya bagi responden untuk menyampaikan pendapatnya.
2. Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen dari berbagai catatan, arsip, buku-buku serta peraturan yang berkaitan dengan penelitian ini.
3. Pengamatan langsung dilapangan (Observasi), terutama ditujukan untuk mengamati mekanisme kerja dan perilaku pegawai dalam kegiatan kerja sehari-hari di unit yang diteliti.

Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah teknik analisis model interaktif (*interaktive model of analysis*) yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman (1992:15). dalam tiga tahap berikut:

1. Reduksi Data

Minimisasi data bertujuan untuk menyusun data wawancara menjadi gambaran yang detail dan lengkap. Kemudian reduksi atau pemilihan data

yang berkaitan dengan subjek penelitian dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh data primer atau penting yang hanya berkaitan dengan masalah penelitian. Reduksi data dilakukan secara terus menerus selama proses penelitian sehingga hasil wawancara (hasil penelitian) dapat disintesis secara utuh.

## 2. Penyajian Data

Bagian penyajian data (data display) dirancang untuk memudahkan peneliti melihat keseluruhan data wawancara atau melihat sebagian tertentu dari hasil wawancara. Dalam penelitian ini, penyajian data diatur sebagai teks naratif (seperangkat kalimat) yang dirancang untuk menggabungkan informasi terstruktur ke dalam bentuk yang mudah dibaca atau dipahami. Dengan cara ini peneliti dapat melihat apa yang sedang terjadi dan menarik kesimpulan yang tepat.

## 3. Penarikan Kesimpulan dan verifikasi

Kesimpulan terus ditarik selama penelitian, dan verifikasi dilakukan untuk perbaikan terus-menerus dan pencocokan data selama penelitian. Setiap kesimpulan yang ditarik selalu diperiksa secara terus menerus selama proses penelitian.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Penyampaian Usulan Penambahan Pegawai

Analisis pada indikator pertama akan dilihat dari aspek kegiatan penyampaian usulan penambahan pegawai yang dilakukan dalam rangka Rekrutmen Pegawai Instalasi Gawat Darurat Pada Masa Pandemi *Corona Virus Disease 19* di Rumah Sakir Umum Daerah Bayung Lencir. Data dianalisis dari hasil penelitian dari data primer hasil wawancara dengan informan penelitian dan data sekunder yang terkait dengan pelaksanaan rekrutmen pegawai. Berikut uraian hasil penelitian dari masing –

masing sub indicator dibawah ini:

#### a. Mengidentifikasi Jabatan Kosong

Proses identifikasi jabatan dilakukan dengan menyampaikan usulan jabatan kosong dan diperlukan dari setiap bagian yang kemudian disampaikan melalui usulan penambahan pegawai sesuai dengan prosedur pelaksanaannya. Berikut daftar nama jabatan kosong pegawai di RSUD Bayung Lencir yang diperlukan.

Tabel 5.1 Daftar jabatan kosong pegawai

NO	KEBUTUHAN	PENEMPATAN	FORMASI	JUMLAH
1	Perawat	Instalasi Gawat Darurat	6	6
2	Bidan	Instalasi Gawat Darurat	3	3
3	Perawat	Instalasi Rawat Inap	7	7
4	Bidan	Instalasi Rawat Jalan	2	2
5	Bidan	VK	6	6
6	Perawat	Ruang Isolasi	7	7
7	Bidan	Ruang Isolasi	3	3
8	Bidan	OK	2	2

Sumber : RSUD Bayung Lencir

#### b. Mencari Informasi Jabatan

Proses pencarian informasi jabatan terdapat kendala berupa sulitnya koordinasi dalam rangka pencarian informasi jabatan yang dilakukan oleh anggota tim, kondisi ini dikarenakan pada masa pandemic harus mematuhi protocol kesehatan dan koordinasi jarak jauh dengan anggota tim yang sedang menjalankan wfh agak terkendala.

#### c. Menentukan Calon yang tepat

Penentuan calon yang tepat dalam mengisi kebutuhan pegawai di Instalasi Gawat Darurat RSUD Bayung Lencir dengan mengadakan pengadaan pegawai diluar instansi atau melakukan rekrutmen pegawai baru mengingat kondisi pandemic yang memerlukan adanya penambahan pegawai dalam rangka mendukung pelayanan yang ada di rumah sakit.

#### d. Memilih metode rekrutmen

Pemilihan metode rekrutmen dilakukan dengan online interview artinya proses rekrutmen dilakukan secara online. Dari penelitian dilapangan

metode ini masih terdapat kendala dimana jika kondisi jaringan tidak stabil maka proses interview yang dilakukan terhambat.

#### e. Persetujuan Usulan

Persetujuan usulan dilakukan dengan rapat tim seleksi dan diambil keputusan secara Bersama dengan melihat kondisi dan jenis jabatan yang dibutuhkan untuk pengadaan rekrutmen pegawai.

## 2. Seleksi Calon Pegawai

Analisis pada indikator kedua akan dilihat dari aspek kegiatan seleksi calon pegawai yang dilakukan dalam rangka Rekrutmen Pegawai Instalasi Gawat Darurat Pada Masa Pandemi *Corona Virus Desease* 19 di Rumah Sakir Umum Daerah Bayung Lencir. Data dianalisis dari hasil penelitian dari data primer hasil wawancara dengan informan penelitian dan data sekunder yang terkait dengan pelaksanaan rekrutmen pegawai. Berikut uraian hasil penelitian dari masing – masing sub indicator dibawah ini:

#### a. Seleksi Administrasi Calon Pegawai

Adapun proses seleksi administrasi calon pegawai memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Pemeriksaan arsip berkas pelamar yang memenuhi persyaratan sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan.
- 2) Koordinasi dengan instalasi unit pemohon terhadap calon pelamar sesuai data dari arsip lamaran.
- 3) Bila tidak dimiliki spesifikasi yang diperlukan dari arsip pelamar, lakukan pencarian baik melalui pegawai, komunikasi dengan rumah sakit lain maupun bekerja sama dengan Dinas Tenaga Kerja.
- 4) Apabila telah dimiliki calon dengan ratio 1:2, maka dilakukan pemanggilan.

Proses seleksi administrasi terdapat persyaratan yang sudah diumumkan kepada calon pelamar dan jumlah

pelamar yang mengikuti seleksi dan lulus seleksi administrasi sebanyak 36 orang.

#### b. Seleksi Calon Pegawai

Pelaksanaan seleksi pegawai telah dilakukan sesuai dengan prosedur rekrutmen yang sudah ditetapkan, seleksi dilakukan dengan Calon pegawai disiapkan untuk mengikuti seleksi wawancara secara umum yang dilanjutkan dengan mengisi daftar riwayat hidup calon, selanjutnya tes teori diberikan soal sesuai bidangnya masing-masing dan tes relevansi yaitu tes wawancara sesuai bidangnya masing-masing. Kemudian Calon pegawai selanjutnya mengikuti tes praktek di masing-masing unit yang membutuhkan waktu selama 2 minggu. Pada tahap ini dirasakan masih ada kelemahan dimana tim seleksi tidak bisa melihat secara langsung kompetensi pegawai, dan juga jika jaringan sedang kondisi tidak stabil wawancara yang dilakukan tersendat-sendat. *Interview* jarak jauh atau *online interview* sudah pasti menggunakan koneksi internet. Tantangan yang terjadi adalah adanya *power outage* baik dialami pihak pewawancara rumah sakit maupun calon pegawai. Selain itu konektivitas internet yang dimiliki calon pegawai seringkali tidak sebagus koneksi di rumah sakit sehingga mampu mengurangi efektifitas dalam melakukan *interview*.

## 2. Pelaksanaan

Pelaksanaan berarti suatu tindakan untuk dapat mengusahakan agar semua anggota kelompok mau bekerja dengan senang hati sehingga tujuan dapat tercapai secara efisien dan efektif. Pelaksanaan yang sesuai dengan rencana akan mendapatkan hasil yang baik sehingga tujuan organisasi atau kegiatan dapat tercapai secara efektif. Dimensi pelaksanaan dalam penelitian ini terdiri dari tiga indikator yaitu Standar Operasional Prosedur (SOP), sosialisasi, dan penegakan disiplin.

### 3. Penerimaan Pegawai

Sistem Rekrutmen yang diberlakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Bayung Lencir diatur dalam prosedur tetap dan kerangka acuan yang diberlakukan sebagai kesatuan dalam surat keputusan. Analisis pada indikator ketiga akan dilihat dari aspek kegiatan penyampaian usulan penambahan pegawai yang dilakukan dalam rangka Rekrutmen Pegawai Instalasi Gawat Darurat Pada Masa Pandemi *Corona Virus Desease 19* di Rumah Sakit Umum Daerah Bayung Lencir. Data dianalisis dari hasil penelitian dari data primer hasil wawancara dengan informan penelitian dan data sekunder yang terkait dengan pelaksanaan rekrutmen pegawai. Berikut uraian hasil penelitian dari masing – masing sub indicator dibawah ini:

#### a. Penentuan Hasil Seleksi

Pada tahapan penentuan hasil seleksi dilakukan dengan perekapan nilai yang diperoleh dari peserta tes dan selanjutnya dibuat laporan yang akan disampaikan kepada direktur Rumah Sakit Umum Daerah Bayung Lencir.

#### b. Pengumuman pegawai

Pengumuman pelaksanaan tahapan seleksi dan hasil seleksi hanya dipublikasikan secara resmi di website RS Bayung Lencir. Pengumuman pelaksanaan tahapan seleksi dan hasil seleksi secara resmi dipublikasikan hanya di website [rsudbayunglencir.com](http://rsudbayunglencir.com). Pengumuman staf ini merupakan salah satu tugas tim review dan seleksi di RSUD Bayung Lencir.

#### c. Membuat penawaran kerja

Penawaran kerja yang telah ditetapkan oleh RSUD Bayung Lencir telah diketahui oleh calon pegawai, dan semua peserta yang lulus seleksi bersedia menerima penawaran kerja yang diberikan.

#### d. Mulai bekerja

Peserta seleksi yang sudah dinyatakan lulus dan menerima penawaran kerja maka sesuai dengan aturan yang ditetapkan mereka akan bekerja dengan Masa kerja Pegawai BLUD berdasarkan surat perjanjian kontrak kerja yaitu selama 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang apabila tenaga masih diperlukan, akan bertugas/mengabdikan pada RSUD Bayung Lencir selama masa pandemi COVID-19 dan dapat diperpanjang sesuai. Terdapat kegiatan orientasi pegawai baru untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi pegawai baru. Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan. Adapun pembahasan hasil penelitian akan diuraikan sebagai berikut:

Pada tahapan awal rekrutmen pegawai dilakukan berdasarkan prosedur yang ditetapkan pada awal pelaksanaan rekrutmen dilakukan identifikasi jabatan yang kosong. Proses ini dilakukan dengan langkah setiap instalasi / unit yang memerlukan tambahan pegawai mengajukan tambahan pegawai ke bagian kepegawaian, kemudian surat permohonan dilengkapi dengan penjelasan alasan dan ratio kebutuhan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa proses identifikasi jabatan dilakukan dengan menyampaikan usulan jabatan kosong dan diperlukan dari setiap bagian yang kemudian disampaikan melalui usulan penambahan pegawai sesuai dengan prosedur pelaksanaannya.

Sub indikator kedua yang dianalisis dalam penelitian ini pada kegiatan mencari informasi jabatan dalam rangka Rekrutmen Pegawai Instalasi Gawat Darurat Pada Masa Pandemi *Corona Virus Desease 19* di Rumah Sakit Umum Daerah Bayung Lencir. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada proses

pencarian informasi jabatan terdapat kendala berupa sulitnya koordinasi dalam rangka pencarian informasi jabatan yang dilakukan oleh anggota tim, kondisi ini dikarenakan pada masa pandemic harus mematuhi protocol kesehatan dan koordinasi jarak jauh dengan anggota tim yang sedang menjalankan wfh agak terkendala.

Pada kegiatan mengidentifikasi jabatan kosong dalam rangka Rekrutmen Pegawai Instalasi Gawat Darurat Pada Masa Pandemi *Corona Virus Desease 19* di Rumah Sakir Umum Daerah Bayung Lencir diketahui bahwa penentuan calon yang tepat dalam mengisi kebutuhan pegawai di Instalasi Gawat Darurat RSUD Bayung Lencir dengan mengadakan pengadaan pegawai diluar instansi atau melakukan rekrutmen pegawai baru. Pemilihan metode rekrutmen RSUD Bayung Lencir dilakukan rekrutmen jarak jauh dengan menggunakan *conference video call* (wawancara jarak jauh). Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pemilihan metode rekrutmen dilakukan dengan online interview artinya proses rekrutmen dilakukan secara online. Dari penelitian lapangan metode ini masih terdapat kendala dimana jika kondisi jaringan tidak stabil maka proses interview yang dilakukan terhambat. Persetujuan usulan dilakukan dengan rapat tim seleksi dan diambil keputusan secara Bersama dengan melihat kondisi dan jenis jabatan yang dibutuhkan untuk pengadaan rekrutmen pegawai.

Analisis pada indikator kedua akan dilihat dari aspek kegiatan seleksi calon pegawai yang dilakukan dalam rangka Rekrutmen Pegawai Instalasi Gawat Darurat Pada Masa Pandemi *Corona Virus Desease 19* di Rumah Sakir Umum Daerah Bayung Lencir. Dari hasil penelitian diketahui bahwa dalam proses seleksi administrasi terdapat persyaratan yang sudah diumumkan kepada calon pelamar dan jumlah pelamar yang mengikuti seleksi dan lulus seleksi

administrasi sebanyak 36 orang dan jumlah pelamar yang lulus seleksi akhir sebanyak 24 orang.

Adapun tahapan dalam seleksi calon pegawai lain berupa:

1. Calon pegawai disiapkan untuk mengikuti seleksi wawancara secara umum yang dilanjutkan dengan mengisi daftar riwayat hidup calon.
2. Seleksi selanjutnya tes teori dimana setiap calon pegawai diberikan soal sesuai bidangnya masing-masing dan tes relevansi yaitu tes wawancara sesuai bidangnya masing-masing.
3. Calon pegawai selanjutnya mengikuti tes praktek di masing-masing unit yang membutuhkan waktu selama 2 minggu.

Berdasarkan penelitian diketahui bawa pelaksanaan seleksi pegawai telah dilakukan dengan baik dan sesuai dengan prosedur rekrutmen yang sudah ditetapkan.

Analisis pada indikator ketiga akan dilihat dari aspek kegiatan penyampaian usulan penambahan pegawai yang dilakukan dalam rangka Rekrutmen Pegawai Instalasi Gawat Darurat Pada Masa Pandemi *Corona Virus Desease 19* di Rumah Sakir Umum Daerah Bayung Lencir.

Pada sub indikator penentuan hasil seleksi dalam proses rekrutmen pegawai Instalasi Gawat Darurat di RSUD Bayung Lencir diketahui bahwa pada tahapan penentuan hasil seleksi dilakukan dengan perekapan nilai yang diperoleh dari peserta tes dan selanjutnya dibuat laporan yang akan disampaikan kepada direktur, pengumuman pegawai. Pengumuman pegawai dilakukan melalui website. Setelah proses seleksi dianggap dan sudah dapat menentukan kandidat terbaik untuk jabatan tertentu, selanjutnya membuat penawaran kerja termasuk mempersiapkan perjanjian kerja (KKB), memperkenalkan secara mendalam tentang peraturan dan kondisi kerja di perusahaan, dan memastikan kandidat

akan mulai bekerja. Dari hasil penelitian diketahui bahwa penawaran kerja yang telah ditetapkan oleh RSUD Bayung Lencir telah diketahui oleh calon pegawai, dan semua peserta yang lulus seleksi bersedia menerima penawaran kerja yang diberikan.

## KESIMPULAN

1. Rekrutmen pegawai Instalasi Gawat Darurat Pada Masa Pandemi Covid 19 mengingat kondisi pandemik memerlukan adanya penambahan pegawai dengan pemilihan metode rekrutmen dilakukan dengan *online interview*.
2. Pada tahap Pelaksanaan seleksi pegawai Instalasi Gawat Darurat Pada Masa Pandemi Covid 19 dilakukan sesuai dengan prosedur rekrutmen yang sudah ditetapkan, namun masih ada kelemahan dimana tim seleksi yang melakukan *Interview* jarak jauh tidak bisa melihat secara langsung kompetensi pegawai.
3. Pada tahap penerimaan pegawai diketahui bahwa penentuan hasil seleksi melalui rekapan nilai peserta tes dan dibuat laporan ke direktur Rumah Sakit Umum Daerah Bayung Lencir, lalu diumumkan hasil seleksi dipublikasikan secara resmi hanya pada website. Tahapan mulai bekerja dengan Masa kerja Pegawai BLUD berdasarkan surat perjanjian kontrak kerja yaitu selama 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang apabila tenaga masih diperlukan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Arikunto. 1996. *Prosedur penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bohlander, George., and Snell, Scott. 2010. *Principles of Human*

- Resource. Management, 15th ed.* Mason, OH: South Western – Cengage Learning
- Bungin, Burhan. 2003. *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.
- Elisa Priyani. *Analisis Kebijakan Rekrutmen Karyawan Untuk Meningkatkan Kualitas Kerja Karyawan di Rumah Sakit TK.III Dr. R. Soeharsono (TPT) Banjarmasin*. Universitas Islam Kalimantan Muhammad Asryad Al Banjari
- Haliman dan Wulandari. 2012. *Cerdas Memilih Rumah Sakit*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi,. Jakarta: Bumi Aksara
- Jaja Jahari dan M. Sobry Sutikno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Prospect.
- Nurcahyo, Hendro. 2016. *Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kesehatan Tim Nusantara Sehat Dalam Program Nusantara Sehat Kementerian Kesehatan Republik Indonesia*. Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal) Volume 4, Nomor 4, Oktober 2016 (ISSN: 2356-3346)
- Ike Rachmawati Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : ANDI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Manullang, M. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE ; Yogyakarta
- Maulana, Surya dkk. 2013. *Evaluasi Penyediaan Layanan Kesehatan di Daerah Pemekaran Dengan Metode CIPP*. Jurnal Wacana. Vol 16 No 4. (online)
- Miles,M.B, Huberman,A.M, dan Saldana,J. 2014. *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook, Edition 3*. USA: Sage Publications. Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi,

- UI-Press.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Renika Cipta
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Syafiie, Inu Kencana. 1998. *Manajemen Pemerintahan*. Jakarta: PT. Pertija.
- Singarimbun, Masri dan Soffian Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survey*. Yogyakarta: LP3ES
- Sofyandi, Herman. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Strauss, Anselm dan Yuliet Corbin, 1990, *Basic of Quality Research, Grounded Theory procedures and Techniques*. Sage Publications, The International Professional Publihers Newbury Park London: New Delhi.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian..* Bandung : Alfabeta
- Terry, George R. 2009. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara