

Sistem Rekrutmen Karyawan di RSU Muhammadiyah Ponorogo

Katmiatin*

Universitas Strada Indonesia, Indonesia

Email: mutiara.delima14@gmail.com*

Alamat: Jl. Manila No. 37, Sumberece, Kecamatan Pesantren, Kota Kediri,
Jawa Timur, Indonesia 64133

*Korespondensi penulis

Abstract. *The employee recruitment system is a crucial aspect in maintaining the quality of human resources in healthcare institutions, particularly hospitals based on Islamic values. Muhammadiyah Ponorogo General Hospital, as a hospital based on Muhammadiyah principles, faces the challenge of ensuring that every employee is not only technically competent but also aligned with Islamic values and culture. This study aims to describe the employee recruitment process, identify the challenges faced, and explore best practices implemented at Muhammadiyah Ponorogo General Hospital. The study used a qualitative approach with data collection through in-depth interviews with Human Resources Development (HRD) and relevant stakeholders, direct observation of the selection process, and internal document review. Data were analyzed thematically to discover patterns and deeper meanings within the recruitment process. The results show that recruitment is carried out through the stages of identifying workforce needs, administrative selection, written tests, in-depth interviews to assess technical competency and Islamic value alignment, and medical examinations. The main challenge is the limited number of candidates who meet the dual criteria of having both professional expertise and moral integrity in line with Muhammadiyah values. Furthermore, maintaining transparency and objectivity in the selection process is also a crucial concern. The findings of this study indicate that the success of the recruitment system at Muhammadiyah Ponorogo General Hospital (RSU Muhammadiyah Ponorogo) depends heavily on good coordination between HRD and management, as well as the need to strengthen the value-based selection process. This way, the hospital can produce a workforce that is not only professional but also capable of supporting the institution's vision and mission of providing superior and Islamic healthcare services.*

Keywords: HRD; Integrity; Islamic Values; Organizational Culture; Recruitment.

Abstrak. Sistem rekrutmen karyawan merupakan aspek penting dalam menjaga mutu sumber daya manusia di institusi kesehatan, terutama rumah sakit berbasis nilai keislaman. RSU Muhammadiyah Ponorogo sebagai rumah sakit yang berlandaskan prinsip Muhammadiyah menghadapi tantangan untuk memastikan setiap pegawai tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga selaras dengan nilai dan budaya Islam. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan proses rekrutmen karyawan, mengidentifikasi tantangan yang dihadapi, serta menggali praktik terbaik yang diterapkan di RSU Muhammadiyah Ponorogo. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara mendalam dengan pihak *Human Resources Development* (HRD) dan pemangku kepentingan terkait, observasi langsung terhadap proses seleksi, serta telaah dokumen internal. Data dianalisis secara tematik untuk menemukan pola dan makna mendalam dari proses rekrutmen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen dilakukan melalui tahapan identifikasi kebutuhan tenaga kerja, seleksi administrasi, tes tertulis, wawancara mendalam untuk menilai kompetensi teknis serta kesesuaian nilai keislaman, dan pemeriksaan kesehatan. Tantangan utama adalah keterbatasan kandidat yang memenuhi kriteria ganda, yaitu memiliki keahlian profesional sekaligus integritas moral sesuai nilai Muhammadiyah. Selain itu, menjaga transparansi dan objektivitas seleksi juga menjadi perhatian penting. Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa keberhasilan sistem rekrutmen di RSU Muhammadiyah Ponorogo sangat bergantung pada koordinasi yang baik antara HRD dan manajemen, serta perlunya penguatan aspek seleksi berbasis nilai. Dengan demikian, rumah sakit dapat menghasilkan tenaga kerja yang tidak hanya profesional, tetapi juga mampu mendukung visi dan misi institusi dalam memberikan pelayanan kesehatan yang unggul dan islami.

Kata kunci: Budaya Organisasi; HRD; Integritas; Nilai Islam; Rekrutmen.

1. LATAR BELAKANG

Undang-Undang Kesehatan Nomor 17 Tahun 2023 merupakan tonggak penting dalam transformasi sistem kesehatan di Indonesia. Undang-undang ini dirancang untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan, melindungi masyarakat, serta mengatur kewenangan dan tanggung jawab tenaga kesehatan. Salah satu fokus utama dalam regulasi tersebut adalah transformasi sumber daya manusia (SDM) kesehatan, yang merupakan pilar kelima dari enam pilar transformasi kesehatan nasional. Pilar ini menekankan pada pemerataan distribusi tenaga kesehatan, peningkatan kompetensi, dan penyempurnaan sistem rekrutmen sebagai upaya untuk menghadirkan pelayanan kesehatan yang merata dan berkualitas di seluruh wilayah, termasuk daerah tertinggal, terpencil, dan kepulauan (DTPK).

Kualitas tenaga kesehatan sangat ditentukan oleh proses rekrutmen yang dijalankan dengan sistematis dan berbasis kompetensi. Rekrutmen yang baik tidak hanya memastikan kecakapan teknis calon tenaga kerja, tetapi juga kesesuaian nilai dan budaya kerja dengan institusi yang bersangkutan. Namun, proses rekrutmen tenaga kesehatan di Indonesia masih menghadapi sejumlah tantangan seperti keterbatasan jumlah pelamar yang memenuhi syarat, ketidaksesuaian antara kompetensi pelamar dengan kebutuhan institusi, serta minimnya strategi komunikasi lowongan yang menjangkau berbagai lapisan masyarakat. Di sisi lain, kebutuhan tenaga kesehatan dibatasi hanya pada beberapa jenis profesi, sementara kebutuhan tenaga non-kesehatan juga meningkat seiring berkembangnya layanan dan sistem manajemen rumah sakit.

RSU Muhammadiyah Ponorogo sebagai rumah sakit tipe C yang bernaung di bawah Pimpinan Pusat Muhammadiyah, memiliki peran strategis dalam menyediakan layanan kesehatan berbasis nilai-nilai keislaman. Dengan berbagai unit pelayanan serta bagian Sumber Daya Insani (SDI) yang bertanggung jawab terhadap perekrutan pegawai, rumah sakit ini menghadapi dinamika tersendiri dalam menjalankan proses rekrutmen. Proses rekrutmen dilaksanakan secara rutin maupun insidental, namun tetap mengacu pada prinsip seleksi yang adil dan sesuai kebutuhan. Dalam praktiknya, terdapat berbagai kendala seperti terbatasnya jangkauan informasi lowongan kerja dan persyaratan khusus yang harus dipenuhi pelamar, seperti surat rekomendasi dari Pimpinan Cabang atau Ranting Muhammadiyah setempat. Situasi ini memunculkan tantangan tersendiri dalam menjaring pelamar yang sesuai secara kompetensi dan ideologis.

Berbagai penelitian sebelumnya telah membahas pentingnya perencanaan SDM, efektivitas media rekrutmen, serta kesesuaian antara proses seleksi dengan kebutuhan organisasi. Namun, belum banyak kajian yang secara spesifik menyoroti sistem rekrutmen tenaga kerja di rumah sakit milik organisasi keagamaan seperti Muhammadiyah, yang

menempatkan nilai-nilai keislaman sebagai bagian integral dari seleksi. Kondisi ini menciptakan celah penelitian (gap) yang penting untuk dijelajahi, mengingat kebutuhan akan sistem rekrutmen yang tidak hanya profesional tetapi juga berbasis nilai semakin relevan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sistem rekrutmen karyawan di RSUD Muhammadiyah Ponorogo, meliputi tahapan, tantangan, dan strategi yang diterapkan, serta menelaah bagaimana aspek nilai keislaman diintegrasikan dalam proses seleksi karyawan.

2. KAJIAN TEORITIS

Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan memiliki peran strategis dalam menjamin ketersediaan dan kualitas layanan kesehatan kepada masyarakat. Undang-Undang Kesehatan Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 mendefinisikan rumah sakit sebagai fasilitas pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan paliatif, serta menyelenggarakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan kegawatdaruratan. Rumah sakit wajib memiliki tenaga medis, keperawatan, kefarmasian, manajemen, serta tenaga non-kesehatan sebagai bagian dari sumber daya manusianya. Klasifikasi rumah sakit dibagi menjadi rumah sakit umum dan rumah sakit khusus, yang masing-masing dikategorikan berdasarkan kemampuan layanan, fasilitas, dan SDM, seperti dalam ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2021.

Sasaran rumah sakit dapat meliputi masyarakat umum, masyarakat terkoordinasi dalam institusi tertentu, serta keluarga yang telah memiliki dokter pribadi. Dalam pelaksanaannya, rumah sakit tidak hanya berorientasi pada layanan medis, tetapi juga harus mampu mengelola organisasi dan SDM secara efektif dan efisien agar dapat bersaing dan tetap memenuhi standar mutu pelayanan. Hal ini menunjukkan bahwa aspek manajerial, khususnya dalam hal pengelolaan SDM, memegang peranan krusial.

Rekrutmen merupakan salah satu fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk menarik dan mendapatkan calon tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi. Menurut Simamora (2004), rekrutmen adalah serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, dan keahlian yang sesuai dengan tugas yang akan diemban. Sedangkan Hasibuan menyebutkan bahwa rekrutmen adalah upaya untuk mempengaruhi calon tenaga kerja agar bersedia melamar sesuai posisi yang dibutuhkan. Proses rekrutmen yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan, serta membangun citra positif organisasi (Thamrin, 2019).

Tujuan utama dari proses rekrutmen adalah memperoleh karyawan yang sesuai dengan prinsip *the right man on the right place at the right time*. Rekrutmen yang baik tidak hanya berfokus pada jumlah pelamar, tetapi juga kualitas, kompetensi, dan kesesuaian nilai dengan organisasi. Dalam konteks rumah sakit, proses rekrutmen tidak hanya mencari kompetensi teknis, namun juga etika, empati, dan integritas karena karyawan rumah sakit bekerja dalam situasi yang menuntut profesionalisme tinggi dan berhadapan langsung dengan kehidupan manusia.

Dalam pelaksanaannya, metode rekrutmen dapat dilakukan secara internal maupun eksternal. Rekrutmen internal melibatkan promosi atau rotasi karyawan yang sudah ada dalam organisasi, sedangkan rekrutmen eksternal membuka kesempatan bagi pelamar dari luar. Berbagai teknik digunakan seperti job posting, referensi karyawan, kerja sama dengan lembaga pendidikan, agen tenaga kerja, hingga penggunaan platform digital atau *e-recruitment*. Masing-masing metode memiliki kelebihan dan kekurangan, tergantung pada kebutuhan dan kondisi organisasi.

Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan pentingnya rekrutmen yang terencana dan berbasis analisis kebutuhan. Chandra et al. (2021) menyatakan bahwa proses rekrutmen yang efektif dimulai dari pemahaman jabatan, penyusunan job description dan job specification, serta strategi komunikasi yang tepat untuk menjaring pelamar. Sementara itu, penelitian Sulistyorini dan Wardani (2019) mengidentifikasi kendala dalam rekrutmen tenaga kesehatan di rumah sakit, termasuk rendahnya minat pelamar yang sesuai, keterbatasan sumber daya dalam proses seleksi, dan kesulitan mempertahankan staf yang sudah direkrut. Namun, terdapat celah dalam literatur mengenai bagaimana nilai-nilai organisasi keagamaan seperti Muhammadiyah diintegrasikan dalam proses rekrutmen di institusi kesehatan. RSU Muhammadiyah Ponorogo sebagai bagian dari jaringan rumah sakit Muhammadiyah memiliki kekhasan dalam menyelaraskan aspek profesionalisme dengan nilai-nilai keislaman. Persyaratan tambahan seperti surat rekomendasi dari Pimpinan Cabang atau Ranting Muhammadiyah menjadi pembeda yang signifikan dibanding sistem rekrutmen rumah sakit pada umumnya. Situasi ini menciptakan urgensi untuk melakukan penelitian yang menggali bagaimana rumah sakit ini menyusun sistem rekrutmen yang tidak hanya memenuhi aspek teknis, tetapi juga nilai-nilai ideologis Muhammadiyah.

Berdasarkan teori dan temuan terdahulu tersebut, penelitian ini difokuskan pada kajian sistem rekrutmen karyawan di RSU Muhammadiyah Ponorogo, untuk melihat bagaimana tahapan, strategi, serta tantangan yang dihadapi dalam menjaring tenaga kerja yang kompeten dan sesuai dengan nilai-nilai keorganisasian.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, dengan tujuan untuk memahami secara mendalam sistem rekrutmen karyawan di RSUD Muhammadiyah Ponorogo. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi fenomena sosial dalam konteks alaminya dan mendapatkan data yang kaya serta bermakna melalui interaksi langsung dengan informan.

Informan dalam penelitian ini dipilih menggunakan teknik snowball sampling, yaitu metode penentuan sampel melalui jaringan atau referensi dari informan sebelumnya hingga data yang diperoleh dianggap cukup atau mencapai titik jenuh (Sugiyono, 2012). Adapun informan utama dalam penelitian ini meliputi: 1) Manajer Pelayanan Medis. 2) Manajer Penunjang Medis. 3) Manajer Administrasi. 4) Manajer Keperawatan. 5) Tim Rekrutmen RSUD Muhammadiyah Ponorogo.

Triangulasi data dilakukan dengan melibatkan Direktur dan Wakil Direktur Administrasi dan Keuangan sebagai informan tambahan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah pedoman wawancara semi terstruktur, yang disusun peneliti untuk menggali informasi terkait proses dan sistem rekrutmen. Pertanyaan dalam pedoman wawancara mencakup aspek-aspek seperti alur rekrutmen, metode publikasi lowongan kerja, kendala dalam proses rekrutmen, tahapan seleksi, serta proses pengambilan keputusan akhir terhadap kandidat.

Penelitian ini dilakukan di RSUD Muhammadiyah Ponorogo, yang beralamat di Jalan Diponegoro Nomor 50, Kelurahan Mangkujayan, Kecamatan Ponorogo, Kabupaten Ponorogo. Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung dari Juli 2024 hingga Oktober 2025, mulai dari pengajuan topik hingga penyusunan laporan akhir penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui: a) Wawancara mendalam (in-depth interview): Peneliti melakukan wawancara langsung dengan informan yang telah ditentukan. b) Observasi partisipatif: Peneliti mengamati langsung proses rekrutmen di RSUD Muhammadiyah Ponorogo. c) Studi dokumentasi: Peneliti mengumpulkan dokumen terkait prosedur dan kebijakan rekrutmen. d) Triangulasi sumber: Untuk meningkatkan validitas data, dilakukan triangulasi dengan beberapa informan dari posisi manajerial dan pimpinan rumah sakit.

Analisis data dilakukan menggunakan model analisis interaktif dari Miles dan Huberman (Sugiyono, 2018), yang terdiri atas tiga tahapan utama: 1) Reduksi data: Menyaring, merangkum, dan menyederhanakan data dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. 2) Penyajian data: Menyusun data dalam bentuk naratif dan matriks tematik untuk mempermudah

interpretasi. 3) Penarikan kesimpulan dan verifikasi: Merumuskan pola, tema, dan makna dari hasil analisis untuk menjawab fokus penelitian.

Analisis dilakukan secara deskriptif dengan menekankan pada pola, tantangan, serta strategi rekrutmen yang diterapkan di RSUD Muhammadiyah Ponorogo. Penelitian ini memperhatikan prinsip-prinsip etika sebagai berikut: 1) Informed consent: Setiap informan diberikan penjelasan mengenai tujuan dan prosedur penelitian, dan diminta menandatangani lembar persetujuan sebagai bukti kesediaan untuk berpartisipasi. 2) Kerahasiaan (confidentiality): Identitas dan informasi pribadi dari informan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses Pengumpulan Data, Waktu, dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di RSUD Muhammadiyah Ponorogo, yang berlokasi di Jalan Diponegoro Nomor 50, Kelurahan Mangkujayan, Kecamatan Ponorogo, Kabupaten Ponorogo. Pengumpulan data dilaksanakan selama kurang lebih 3 minggu, pada bulan Maret hingga April 2025. Peneliti memulai proses penelitian dengan melakukan koordinasi awal kepada Kepala Bagian HRD RSUD Muhammadiyah Ponorogo untuk menjelaskan maksud, tujuan, serta mekanisme pelaksanaan penelitian. Setelah mendapat persetujuan, peneliti melakukan pengumpulan data kepada informan kunci, yaitu: 1) Manajer Pelayanan Medis. 2) Manajer Penunjang Medis. 3) Manajer Administrasi. 4) Manajer Keperawatan. 5) Tim Rekrutmen.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan pendekatan semi-terstruktur, serta observasi di lingkungan rumah sakit. Teknik pengambilan informan menggunakan snowball sampling, di mana informan awal merekomendasikan nama-nama informan selanjutnya yang relevan.

Dari total 92 orang dalam tim rekrutmen RSUD Muhammadiyah Ponorogo, hanya 27 orang yang bersedia menjadi informan. Alasan penolakan dari sebagian informan adalah karena kesibukan tugas dan masa cuti kerja.

Hasil Wawancara

Gambaran Sistem Rekrutmen di RSUD Muhammadiyah Ponorogo, berdasarkan wawancara yang telah dilakukan terhadap 27 informan, diperoleh data deskriptif mengenai proses rekrutmen karyawan di RSUD Muhammadiyah Ponorogo.

Tabel 1. Ringkasan persepsi informan terhadap aspek-aspek sistem rekrutmen.

No	Aspek Rekrutmen	Deskripsi Temuan
1	Media Informasi Lowongan	Informasi disebarakan melalui media sosial, media massa lokal, dan jaringan Muhammadiyah
2	Jalur Rekrutmen	Terdapat jalur umum, jalur referensi (referral), dan kerja sama dengan instansi pendidikan Muhammadiyah
3	Alur Administrasi	Pendaftaran dilakukan melalui pengisian formulir, seleksi berkas, dan verifikasi dokumen
4	Proses Seleksi	Terdiri dari ujian tertulis, wawancara, uji praktik, dan psikotes tertentu jika diperlukan
5	Penentu Keputusan Akhir	Keputusan akhir ditentukan oleh tim rekrutmen dan pimpinan rumah sakit
6	Kendala dalam Rekrutmen	Minimnya pelamar berkualitas, serta kendala administratif dan teknis saat seleksi

Sumber: Hasil Wawancara Peneliti, 2025

Selain jalur umum, RSUD Muhammadiyah Ponorogo juga mengembangkan sistem rekrutmen berbasis referal melalui MPKSDI (Majelis Pembinaan Kader dan Sumber Daya Insani). Selain itu, rumah sakit menjalin kerja sama dengan lembaga pendidikan Muhammadiyah untuk merekomendasikan alumni berprestasi, sebagai bagian dari strategi pemenuhan SDM yang berintegritas dan sesuai dengan nilai-nilai Muhammadiyah.

Interpretasi dan Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem rekrutmen di RSUD Muhammadiyah Ponorogo bersifat terbuka, adaptif, dan berbasis nilai keislaman, sesuai dengan visi rumah sakit: *"Terwujudnya Rumah Sakit yang profesional dan bermutu serta menjunjung tinggi keselamatan pasien sebagai sarana ibadah dan dakwah."*

Temuan ini konsisten dengan teori yang dikemukakan oleh Dessler (2016), bahwa strategi rekrutmen yang efektif harus mempertimbangkan aksesibilitas media informasi, kredibilitas institusi pemberi referensi, dan kesesuaian budaya organisasi.

Dari sisi pendekatan referal, strategi ini sesuai dengan model rekrutmen berbasis jaringan sosial (social recruitment) yang diyakini lebih efektif dalam menjaring kandidat yang sesuai dengan karakter organisasi (Boon et al., 2011).

Namun demikian, masih terdapat beberapa tantangan yang teridentifikasi dari wawancara, seperti minimnya pelamar berkualitas, serta hambatan administratif, khususnya pada tahap seleksi. Hal ini senada dengan temuan penelitian sebelumnya oleh Wahyuni (2020) yang menyatakan bahwa rekrutmen di institusi kesehatan swasta kerap mengalami kendala dalam memperoleh SDM yang sesuai dengan standar kompetensi dan nilai institusi.

Implikasi Hasil Penelitian

Implikasi Teoritis: Hasil penelitian ini memberikan kontribusi terhadap penguatan teori rekrutmen berbasis nilai (*value-based recruitment*), khususnya pada institusi yang memiliki akar ideologis keagamaan seperti RSU Muhammadiyah Ponorogo.

Implikasi Terapan: Rumah sakit dapat memformalisasikan jalur referal dan kerja sama dengan institusi pendidikan sebagai salah satu strategi jangka panjang pemenuhan SDM.

Penelitian ini melibatkan sebanyak 18 informan yang terdiri dari berbagai posisi strategis di RSU Muhammadiyah Ponorogo, yaitu Tim Rekrutmen dan para Manajer dari berbagai divisi. Karakteristik informan dilihat dari tiga kategori utama: job description, jenis kelamin, dan usia.

Karakteristik Informan Berdasarkan Job Description

Tabel 2. Terdapat 7 kategori jabatan dari total 18 informan.

Jabatan	Jumlah	Persentase
Tim Rekrutmen	12	75%
Manajer Pelayanan Medis	1	5%
Manajer Penunjang Medis	1	5%
Manajer Administrasi	1	5%
Manajer Keperawatan	1	5%
Manajer Keuangan	1	5%
Manajer Umum	1	5%
Total	18	100%

Dari tabel tersebut, terlihat bahwa mayoritas informan berasal dari Tim Rekrutmen (75%), menunjukkan bahwa data yang diperoleh lebih banyak berasal dari pelaku teknis pelaksanaan rekrutmen.

Hal ini sejalan dengan pendapat Putri & Nugroho (2023) dalam *Journal of Health Technology Adoption* yang menyebutkan bahwa perbedaan posisi dalam struktur organisasi mempengaruhi persepsi terhadap sistem rekrutmen. Manajer lebih fokus pada efektivitas dan hasil, sementara tim rekrutmen memperhatikan detail operasional dan alur proses.

Karakteristik Informan Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3. Karakteristik Informan Berdasarkan Jenis Kelamin.

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	9	50%
Perempuan	9	50%
Total	18	100%

Proporsi antara informan laki-laki dan perempuan adalah seimbang (50:50). Dari hasil wawancara, tidak ditemukan hambatan komunikasi atau perbedaan kontribusi berdasarkan gender. Semua informan menunjukkan sikap kooperatif.

Temuan ini memperkuat hasil studi Sutrisno et al. (2020) yang menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan antara laki-laki dan perempuan dalam mengadaptasi sistem informasi kesehatan, meskipun laki-laki cenderung lebih percaya diri dalam peran teknis.

Karakteristik Informan Berdasarkan Usia

Tabel 4. Karakteristik Informan Berdasarkan Usia.

Rentang Usia	Jumlah	Persentase
< 35 tahun	8	44%
> 35 tahun	10	56%
Total	18	100%

Sebagian besar informan berusia di atas 35 tahun (56%), yang menunjukkan bahwa pengelolaan sistem rekrutmen banyak dijalankan oleh tenaga kerja yang lebih senior dan berpengalaman.

Menurut Arifin & Handayani (2021) dalam *Human Resource and Health Information System*, usia SDM berdampak pada kesiapan adopsi teknologi digital. SDM berusia >35 tahun cenderung bijak dalam pengambilan keputusan, meskipun adaptasi teknologi bisa lebih lambat dibanding kelompok usia muda.

Sistem Rekrutmen Karyawan di RSU Muhammadiyah Ponorogo

Sistem rekrutmen yang diterapkan di RSU Muhammadiyah Ponorogo merupakan kombinasi antara rekrutmen terbuka dan rekrutmen berbasis jaringan (*referral system*). Berikut adalah elemen-elemen utama yang ditemukan dari hasil wawancara dengan informan:

Jalur Rekrutmen 1) Rekrutmen terbuka dilakukan melalui pengumuman lowongan kerja di media sosial, media massa lokal, dan situs rumah sakit. 2) Rekrutmen melalui referensi (*referral*) bekerja sama dengan MPKSDI (Majelis Pembinaan Kader dan Sumber Daya Insani). 3) Kerja sama dengan instansi pendidikan Muhammadiyah, yang merekomendasikan alumni berprestasi untuk bergabung menjadi tenaga kerja di RSU Muhammadiyah Ponorogo.

Alur Pelaksanaan Rekrutmen 1) Pendaftaran secara online maupun manual. 2) Seleksi administrasi. 3) Wawancara dan uji kompetensi teknis. 4) Keputusan akhir oleh Tim Rekrutmen bersama Manajer dan Pimpinan Rumah Sakit

Temuan Tambahan 1) Dominasi keterlibatan teknis oleh Tim Rekrutmen menyebabkan pelaksanaan seleksi sangat memperhatikan alur, integritas data, dan efisiensi pelaksanaan. 2) Terdapat beberapa kendala seperti kesulitan mendapatkan kandidat berkualitas dan beberapa proses seleksi yang masih manual.

Temuan ini mendukung pandangan dari Dessler (2016) yang menyatakan bahwa efektivitas sistem rekrutmen tergantung pada kombinasi media promosi, kecepatan proses, dan sistem pendukung organisasi. Sistem referensi (*referral system*) juga dikenal dapat meningkatkan kualitas rekrutmen karena mengurangi risiko ketidaksesuaian budaya organisasi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai sistem rekrutmen karyawan di RSUD Muhammadiyah Ponorogo, dapat disimpulkan bahwa rumah sakit ini menerapkan tiga metode rekrutmen utama, yaitu rekrutmen terbuka, sistem referal, dan kerja sama dengan institusi pendidikan. Rekrutmen terbuka dilakukan melalui media massa dan media sosial, memungkinkan rumah sakit menjaring pelamar dari berbagai kalangan dengan cakupan yang luas. Meskipun metode ini cukup efektif dalam menjaring banyak pelamar, namun membutuhkan biaya operasional yang relatif tinggi. Sistem referal dilakukan melalui rekomendasi dari Pimpinan Cabang atau Pimpinan Ranting Muhammadiyah yang telah divalidasi oleh MPKSDI. Metode ini memberikan keunggulan dalam hal informasi awal pelamar yang lebih lengkap dan terpercaya, meskipun rentan terhadap potensi nepotisme dan terbatasnya jumlah pelamar yang bisa dijaring. Sementara itu, kerja sama dengan institusi pendidikan Muhammadiyah memungkinkan rumah sakit menerima lulusan terbaik sesuai kebutuhan, yang dinilai lebih efisien dari segi anggaran, namun memiliki kelemahan dalam keterbatasan jangkauan terhadap pelamar dari luar lingkungan Muhammadiyah. Secara umum, sistem rekrutmen yang diterapkan telah sesuai dengan kebutuhan rumah sakit dalam mendapatkan tenaga kerja yang profesional, berkarakter Islami, dan sesuai dengan visi serta misi pelayanan kesehatan RSUD Muhammadiyah Ponorogo.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. R., & Scott, N. (2019). The role of recruitment and selection processes in the performance of healthcare organizations. *International Journal of Healthcare Management*, 12(3), 145–153. <https://doi.org/10.1080/20479700.2017.1422530>
- Azwar, A. (2010). *Pengantar administrasi kesehatan*. Binarupa Aksara Publisher.
- Bambuta, R. M., Mandagi, C. K. F., & Maramis, F. R. R. (2019). Analisis rekrutmen tenaga kesehatan di Rumah Sakit Manado Medical Center. *Jurnal KESMAS*, 8(3), 102–112.
- Breaugh, J. A. (2020). Recruitment: Proven strategies for finding and hiring the best talent. *Human Resource Management Review*, 30(1), 100692. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100692>
- Budiantoro, M. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Salemba Empat.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management*. Pearson Education.
- Dieleman, M., & Harnmeijer, J. W. (2020). Improving health worker performance: In search of promising practices. *Human Resources for Health*, 18(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12960-020-00482-6>
- Mangkunegara, A. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human resource management: Essential perspectives*. Cengage Learning.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Fundamentals of human resource management*. McGraw-Hill Education.
- Samsudin, A. (2006). *Rekrutmen dan seleksi karyawan*. Andi.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan.
- Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta. (2019, Mei 9). *Recruitment RSUD Muhammadiyah Ponorogo* [Pengumuman lowongan tenaga profesional]. Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta.
- Universitas Muhammadiyah Ponorogo. (2023). *Latar belakang masalah* [Skripsi]. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. (2018). *Gambaran umum RSUD Muhammadiyah Ponorogo*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Wulandari, L. D., Farida, U., & Hartono, S. (2022). Pengaruh budaya kerja, beban kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan RSUD Muhammadiyah Ponorogo. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 3803–3812. <https://doi.org/10.24114/jk.v6i2.3803>
- Yuliana, R. (2022). Analisis rekrutmen dan seleksi karyawan di RS Panti Wilasa Citarum Semarang. *Pharmaceutical and Health Science Insight Journal*, 2(2), 229–240. <https://doi.org/10.55642/phasij.v2i02.229>