

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI
UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBI UNSRAT)

**ANALISIS EFEKTIVITAS PROSES REKRUTMEN SEBELUM DAN
SESUDAH MENGGUNAKAN SIEMEN PADA RSUD SITI FATIMAH
AZ-ZAHRA**

Winda Ulandari, Trisninawati
Universitas Bina Darma, Indonesia

ARTICLE INFO

Keywords: Effectiveness, Recruitment Process, E-Recruitment

Kata Kunci: Efektivitas, Proses Rekrutmen, E-Recruitment

Corresponding author:

Winda Ulandari
windaulandari0703@gmail.com

Abstract: *The purpose of this study was to determine the comparison before and after using SIEMEN in the recruitment process at Siti Fatimah Az-zahra Hospital. In this study using three informants. The method used in this research is comparative descriptive with a qualitative approach. The analysis used is data reduction, data presentation, and conclusions. Based on the study conducted, it can be concluded that the recruitment process using SIEMEN is more effective than recruitment before using SIEMEN or offline recruitment. This can be seen from the answers that have been submitted by informants that the recruitment process using SIEMEN has many advantages and advantages, including cost savings, ease of recruitment, ease of use for organizations, improving the employee recruitment process, and success in finding employees as needed. The effectiveness of recruitment using SIEMEN from the target aspect at Siti Fatimah Az-zahra Hospital is very effective but there are still obstacles in the recruitment process such as many applicants who have difficulty verifying the applicant's own email. When viewed in terms of cost, energy, and time spent on the recruitment process using SIEMEN is not classified as much when compared to recruitment before using SIEMEN*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perbandingan sebelum dan sesudah menggunakan SIEMEN dalam proses rekrutmen di RSUD Siti Fatimah Az-zahra. Dalam penelitian ini menggunakan tiga informan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif komparatif dengan pendekatan kualitatif. Adapun analisis yang digunakan adalah Data Reduksi, Penyajian data, dan kesimpulan. Berdasarkan kajian yang dilakukan dapat disimpulkan proses rekrutmen menggunakan SIEMEN lebih Efektif dibandingkan rekrutmen sebelum menggunakan SIEMEN atau rekrutmen offline. Hal ini dapat dilihat dari jawaban yang telah disampaikan informan bahwa proses Rekrutmen menggunakan SIEMEN banyak kelebihan dan keunggulan antara lain penghematan Biaya, kemudahan dalam perekrutan, kemudahan penggunaan bagi organisasi, meningkatkan proses perekrutan pegawai, dan keberhasilan dalam menemukan pegawai sesuai kebutuhan. Efektivitas rekrutmen menggunakan SIEMEN dari aspek target di RSUD Siti Fatimah Az-zahra sudah sangat efektif tetapi masih ditemukan kendala dalam proses rekrutmen seperti masih banyak pelamar yang kesulitan memverifikasi email pelamar itu sendiri. Jika dilihat dari segi biaya, tenaga, dan waktu yang dikeluarkan untuk proses rekrutmen menggunakan SIEMEN tidak tergolong banyak jika dibandingkan dengan rekrutmen sebelum menggunakan SIEMEN

PENDAHULUAN

RSUD Siti Fatimah Az-Zahra merupakan instansi milik Pemerintah Daerah yang berdiri di Sumatera Selatan, untuk meningkatkan derajat Kesehatan masyarakat khususnya di wilayah Prowinsi Sumatera Selatan pemerintah telah menambah Rumah sakit agar Masyarakat tidak kesulitan untuk melakukan pengobatan. Dalam membesarkan nama RSUD salah satu hal yang dilakukan RSUD Siti Fatimah Az-Zahra yaitu melakukan perekrutan atau pencarian calon pegawai yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Dengan menerapkan Media Online sebagai sarana perekrutan pegawai (E-Recruitment). RSUD Siti Fatimah Az-Zahra telah menyiapkan website untuk proses rekrutmen agar baik instansi atau calon pelamar lebih mudah melakukan proses rekrutmen. Website yang telah dibuat oleh pihak RSUD Siti Fatimah az-zahra yaitu website SIEMEN yang dikhususkan untuk melakukan rekrutmen.

Kegiatan rekrutmen merupakan proses mencari dan menarik (membujuk untuk melamar) pelamar yang memenuhi syarat untuk mengisi jabatan/posisi tertentu yang lowong, yang telah diidentifikasi dalam perencanaan sumber daya manusia (Ruki, 2006:144). Penentuan metode rekrutmen harus berhati-hati karena adanya pertimbangan biaya rekrutmen yang tinggi untuk proses seleksi para karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertimbangkan secara bijak berbagai metode alternatif yang akan digunakan sebelum melakukan rekrutmen. Adapun metode yang digunakan pihak RSUD Siti Fatimah Az-zahra yaitu metode rekrutmen menggunakan SIEMEN atau e-recruitment.

Tetapi Sebelum menggunakan SIEMEN dalam penerapan E- Recruitment RSUD Siti Fatimah Az – Zahra masih melakukan rekrutmen secara manual, dimana proses rekrutmen dilakukan dengan mengecek satu persatu berkas yang masuk ke RSUD Siti Fatimah hal ini tidak memberikan keefektifan dalam proses penerimaan pegawai, karena membutuhkan waktu yang lama serta tenaga yang banyak untuk melakukan pemeriksaan berkas calon pegawai.

SIEMEN Merupakan sistem informasi rekrutmen yang dibuat untuk mempermudah proses rekrutmen di RSUD Siti Fatimah az-zahra. Rekrutmen menggunakan siemen dilakukan agar pelamar dapat mengirim berkasi dimanapun dan kapanpun, tidak perlu lagi datang langsung ketempat lokasi yang ingin dilamar, dan pihak pengelola berkasnya pun mudah untuk mengecek berkas-berkas para pelamar. Dan para pengelola berkas tidak kesulitan lagi dalam menyimpan berkas pelamar dan tidak tercecer lagi, serta Tidak lagi membutuhkan waktu, tenaga dan biaya yang terlalu banyak untuk melakukan rekrutmen, tetapi ada beberapa kekurangan yang dilakukan dalam proses e-recruitment yang dilakukan di RSUD Siti Fatimah Az-zahra yaitu masih ada pelamar yang mempalsukan berkas, seperti CV, dan masih banyak yang lainnya.

Menurut (Husna, Prasetya, & Shadiqin, 2021) Pandemi Covid-19 telah memicu perubahan jangka panjang dalam proses rekrutmen untuk setiap perusahaan yang sangat terlibat dalam merekrut kandidat potensial dari sumber yang berbeda hingga saat ini, strategi rekrutmen lama organisasi tidak akan berhasil, dan menuntut perusahaan untuk menemukan kembali dan meletakkan strategi perekrutan baru yang relevan dengan perkembangan zaman, dan dapat diterapkan secara efektivitas.

Pegawai adalah sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi yang digunakan untuk menggerakkan atau mengelola sumber daya lainnya, sehingga harus benar-benar dapat digunakan secara efektif dan efisien sesuai kebutuhan riil organisasi. Pegawai adalah seseorang yang melakukan penghidupannya dengan bekerja dalam kesatuan organisasi, baik kesatuan kerja pemerintah maupun kesatuan kerja swasta (Soedaryono, 2000). Hal ini perlu dilakukan perencanaan kebutuhan pegawai

secara tepat sesuai beban kerja yang ada dan hal tersebut dengan didukung oleh adanya proses rekrutmen yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi.

Terdapat berbagai macam metode perekrutan yang sering digunakan oleh organisasi yang meliputi job posting dalam organisasi, rekomendasi dari karyawan, kerjasama dengan pihak perguruan tinggi, Iklan, job fair dan sebagainya. Namun, seiring perkembangan teknologi, internet saat ini merupakan media yang sering digunakan oleh sebagian besar para pencari kerja untuk mencari informasi lowongan kerja. Hal ini mencerminkan adanya pergeseran tren metode perekrutan dari manual ke perekrutan melalui media internet, salah satunya yang saat ini sudah mulai diperkenalkan adalah metode E-Recruitment, dengan melalui website perusahaan itu sendiri.

Setelah diterapkannya metode E-Recruitment menggunakan website SIEMEN pada Tahun 2020-2022. Proses e-rekrutmen dapat membantu dan mempermudah pegawai RSUD Siti Fatimah dalam mengelola berkas-berkas calon pegawai, dan selain menghemat biaya, brand organisasi dapat lebih dikenal dan memperbesar peluang mendapat calon karyawan yang sesuai kriteria (job specification) yang telah ditetapkan organisasi. Dengan Proses rekrutmen melalui metode E-Recruitment para pencari informasi lowongan kerja juga lebih mudah mengakses dibandingkan jika harus membeli surat kabar atau datang langsung ke perusahaan dengan resiko belum tentu ada lowongan kerja yang sesuai dengan keahlian mereka (Juwita, 2013).

KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

Efektivitas

Efektivitas merujuk pada kondisi atau keadaan di mana pemilihan tujuan, sarana, dan kemampuan yang tepat mendukung pencapaian hasil yang memuaskan (Martoyo, 2007:4). Ini mencakup pemanfaatan sumber daya dan fasilitas yang telah ditentukan sebelumnya untuk menghasilkan barang atau jasa dengan sasaran yang diinginkan (Husna, Prasetya, & Shadiqin, 2021). Dalam konteks ini, efektivitas juga mengindikasikan keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, maka tingkat efektivitasnya semakin tinggi (Sutarto, 1998: 95; Khalid & Pandipa, 2018).

Rekrutmen

Rekrutmen memegang peranan penting di berbagai jenis organisasi, termasuk organisasi pemerintahan dan bisnis, karena pegawai dianggap sebagai sumber daya yang menentukan bagi pencapaian tujuan organisasi (Chaza & Yating, 2020; Zurnali & Wahjono, 2022). Proses rekrutmen yang efektif dan efisien diperlukan untuk mendapatkan sumber daya berkualitas. Awalnya, rekrutmen sederhana, tetapi seiring perkembangan waktu dan dinamika pekerjaan, rekrutmen menjadi lebih rumit dan menantang baik bagi pencari kerja maupun perekrut kerja (Chaza & Yating, 2020). Penerapan teknologi dalam rekrutmen telah membawa perubahan signifikan dalam penyaringan kandidat, pengurangan waktu proses, dan peningkatan efektivitas keseluruhan (Chaza & Yating, 2020). Menurut pandangan lain, rekrutmen adalah proses seleksi dan penemuan kandidat karyawan terbaik untuk mengisi posisi di perusahaan (Harahap, Suherman, & Romli, 2022). Definisi lain menggambarkan rekrutmen sebagai upaya untuk mencari, mengumpulkan, dan menarik tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi (Priartini & Rahmawati, 2020). Berdasarkan berbagai pandangan ini, rekrutmen merupakan suatu proses yang kompleks melibatkan pencarian, pengaruh, penemuan, dan daya tarik terhadap calon pegawai yang memenuhi persyaratan guna memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini dan di masa depan.

E-Recruitment

secara online (Dysart, 1999; Taylor, 2011). Pendekatan ini melibatkan penggunaan internet untuk menarik karyawan potensial ke dalam organisasi, termasuk penggunaan situs perusahaan, organisasi, dan papan pengumuman lowongan pekerjaan komersial online (Parry, 2006). Terdapat pandangan bahwa rekrutmen online memungkinkan organisasi menarik calon karyawan berbakat dan berpotensi, yang bersedia mengabdikan diri bagi perusahaan, melalui penggunaan media-media online (Parry dalam Shinta, 2021). Lebih lanjut, pendekatan ini memanfaatkan teknologi digital untuk menarik pelamar potensial tanpa batasan waktu dan tempat, sehingga menjadi suatu inovasi yang mendukung proses rekrutmen (Shinta, 2021). E-recruitment ini juga memanfaatkan situs perusahaan, organisasi, atau iklan untuk mengumumkan lowongan pekerjaan secara online. Kesimpulannya, E-recruitment adalah cara informasi lowongan pekerjaan dikemas dalam bentuk iklan atau komersial untuk merekrut karyawan secara online, yang menjadi solusi dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggabungkan dua metode, yaitu studi kepustakaan (*library research*) dan studi lapangan. Studi kepustakaan digunakan sebagai pendukung dengan mengumpulkan landasan teoritis dari pendapat-pendapat ahli melalui referensi buku, karya tulis ilmiah, dan jurnal yang relevan. Menurut Nazir dalam jurnal (Manullang, 2022), metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, atau suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Dalam metode deskriptif, peneliti bisa membandingkan fenomena-fenomena tertentu sehingga merupakan suatu studi komparatif. Oleh karena itu, penggunaan metode deskriptif-komparatif dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan proses rekrutmen sebelum dan sesudah menggunakan SIEMEN. Menurut Azhar dalam penelitian (Azhar, 2022), metode komparatif menganalisis dengan jalan membandingkan data atau pendapat para ahli yang satu dengan yang lainnya.

Studi lapangan melibatkan wawancara dengan pihak RSUD Siti Fatimah serta observasi langsung untuk membandingkan efektivitas perekrutan sebelum dan setelah implementasi SIEMEN. Teknik analisis data dilakukan dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, serta membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Menurut Sugiyono dalam jurnal (Pealeu, Nangoi, & Gerungai, 2018), analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi.

Untuk menjaga keabsahan data, dilakukan analisis data triangulasi, yaitu menggali kebenaran informasi melalui berbagai metode dan sumber perolehan data. Menurut Azhar dalam penelitian (Azhar, 2022), triangulasi sumber data adalah menggali kebenaran informasi tertentu melalui berbagai metode dan sumber perolehan data seperti observasi terlibat (*participant observation*), dokumen tertulis, arsip, dokumen sejarah, catatan resmi, tulisan pribadi, dan gambar atau foto. Dengan berbagai cara ini, diharapkan akan dihasilkan bukti atau data yang berbeda, yang selanjutnya akan memberikan pandangan yang berbeda pula mengenai fenomena yang diteliti. Dalam jurnal (Nabilah, Bangun, & Athar, 2023), pemeriksaan terhadap keabsahan data pada dasarnya, selain digunakan untuk menyanggah balik yang ditunjukkan kepada penelitian kualitatif yang mengatakan tidak ilmiah, juga merupakan unsur yang tidak terpisahkan dari pengetahuan penelitian kualitatif (Moleong, 2007:320). Keabsahan data dilakukan untuk membuktikan apakah penelitian yang dilakukan benar-benar merupakan penelitian ilmiah

sekaligus untuk menguji data yang diperoleh. Adapun jenis triangulasi yang digunakan adalah triangulasi sumber data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis efektivitas sebelum dan sesudah menggunakan SIEMEN dilakukan melalui wawancara dengan informan di RSUD Siti Fatimah Az-zahra, Sumatera Selatan. Pembahasan difokuskan pada pemahaman program, ketepatan sasaran, ketepatan waktu, tercapainya tujuan, dan perubahan yang dirasakan dalam proses rekrutmen. Hasil wawancara dengan Ibu Shanti Maita, Kepala Sub Bagian Pengelola SDM, mengindikasikan bahwa SIEMEN memberikan kemudahan bagi pengelola rekrutmen, meskipun beberapa pelamar masih kurang memahami penggunaannya. Kemudian, hasil wawancara dengan Bapak Pajri, staf Pengelola SDM, mengungkapkan bahwa SIEMEN memperluas jumlah pelamar dan mempercepat proses skrining lamaran. Selain itu, Ibu Sri Etichawati, Kepala Bagian SDM, menyoroti bahwa SIEMEN memiliki dampak positif terhadap efisiensi tenaga kerja, meskipun pegawai yang lebih tua mungkin mengalami kesulitan memahami sistem teknologi. Secara keseluruhan, penggunaan SIEMEN dalam proses rekrutmen memberikan manfaat dalam aspek pemahaman, ketepatan sasaran, ketepatan waktu, tercapainya tujuan, dan efisiensi tenaga kerja, meskipun juga menghadirkan tantangan tertentu terkait pemahaman dan ketersediaan jaringan internet di RSUD tersebut.

Efektivitas rekrutmen online, khususnya melalui E-Recruitment menggunakan SIEMEN, telah menjadi sorotan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di RSUD Siti Fatimah Az-zahra, ditemukan bahwa implementasi rekrutmen online telah membawa dampak signifikan terutama dalam kesesuaian target pelamar kerja dengan harapan instansi. Sebelum adopsi SIEMEN, jumlah pelamar yang masuk terbatas, namun setelahnya, RSUD berhasil menarik lebih banyak pelamar yang sesuai dengan target yang ditentukan. Sebagai contoh, data mengungkapkan bahwa sekitar 200 pelamar mendaftar melalui SIEMEN, sementara sebelumnya hanya sekitar 20 pelamar yang mendaftar secara manual. Penggunaan internet dan media online dalam E-Recruitment memberikan manfaat besar dalam menjangkau calon pelamar yang lebih luas.

Namun, terdapat beberapa tantangan yang perlu diatasi. Salah satunya adalah validasi data pelamar. Beberapa pelamar diketahui melakukan manipulasi data untuk lolos seleksi administrasi, sehingga memerlukan verifikasi yang lebih ketat. Selain itu, beberapa responden mengindikasikan bahwa beberapa pelamar, terutama yang lebih tua, menghadapi kesulitan dalam memahami dan memverifikasi proses rekrutmen online, menunjukkan bahwa aspek pemahaman dan keterampilan teknologi juga perlu diperhatikan dalam implementasi E-Recruitment.

Tinjauan terhadap penelitian sebelumnya, seperti studi oleh Parry dan Tyson (2008) serta Galanaki (2002), menguatkan pandangan bahwa E-Recruitment memberikan keuntungan yang signifikan, termasuk kemudahan penggunaan bagi calon pelamar, jangkauan pasar tenaga kerja yang lebih luas, dan efisiensi dalam proses rekrutmen. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan-temuan tersebut, menegaskan bahwa E-Recruitment memiliki potensi besar untuk meningkatkan efektivitas rekrutmen dengan menjangkau lebih banyak pelamar dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Meskipun tantangan seperti validasi data dan pemahaman teknologi perlu diatasi, implementasi rekrutmen online tetap menjadi langkah positif dalam meningkatkan efektivitas proses rekrutmen.

Perbandingan proses rekrutmen sebelum dan sesudah menggunakan SIEMEN memberikan wawasan yang berharga terkait efektivitas praktik penyusunan staf yang lebih spesifik. Organisasi yang menerapkan pendekatan ini memiliki keuntungan tahunan yang lebih tinggi. Namun, dalam

membandingkan berbagai sumber perekrutan, pertanyaan penting adalah berapa jumlah pelamar yang dihasilkan oleh masing-masing sumber tersebut. Sebagai contoh, iklan di internet dapat menghasilkan lebih banyak pelamar dibandingkan iklan di koran mingguan.

Namun, penting untuk diingat bahwa kuantitas bukanlah satu-satunya faktor yang relevan. Organisasi harus memikirkan kualitas pelamar yang ditarik, bukan hanya jumlahnya. Sebagai contoh, iklan internet mungkin menghasilkan ribuan pelamar, tetapi tidak semuanya berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan. Sebagai hasilnya, proses seleksi menjadi lebih kompleks dan memakan waktu, yang pada akhirnya dapat meningkatkan biaya dan memperlambat waktu pengisian posisi yang kosong.

Dalam kaitannya dengan biaya, tenaga, dan waktu, hasil wawancara dan observasi di RSUD Siti Fatimah Az-zahra mengungkap perbedaan signifikan dalam proses rekrutmen sebelum dan sesudah mengadopsi SIEMEN. Penggunaan SIEMEN memberikan efisiensi dalam hal biaya, tenaga, dan waktu. Dulu, proses rekrutmen manual mengharuskan upaya yang lebih besar dalam hal pengecekan dan sortir berkas lamaran. Namun, dengan SIEMEN, proses tersebut menjadi lebih otomatis dan menghemat tenaga. Selain itu, SIEMEN juga mengurangi waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan proses rekrutmen, sebagaimana dijelaskan dalam wawancara dengan pegawai RSUD.

Menurut pendapat Dessler dalam jurnalnya, perusahaan harus mengevaluasi kualitas pelamar dari masing-masing sumber rekrutmen. Jika sumber yang menghasilkan lebih banyak pelamar berkualitas rendah, perusahaan harus mempertimbangkan untuk mengalokasikan biaya rekrutmen ke sumber yang menghasilkan pelamar berkualitas tinggi, meskipun jumlahnya lebih sedikit. Implikasinya, adopsi SIEMEN dalam rekrutmen membawa manfaat signifikan dalam mengoptimalkan biaya, tenaga, dan waktu yang diperlukan dalam proses rekrutmen di RSUD Siti Fatimah Az-zahra. Dari hasil wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti mengenai perbedaan rekrutmen sebelum dan sesudah menggunakan SIEMEN dari segi yang paling banyak memakan Biaya, tenaga, dan Waktu di RSUD Siti Fatimah Az-zahra adalah sebagai berikut :

Tabel 1
Perbandingan rekrutmen dan e-recruitment dilihat dari segi biaya, waktu dan tenaga

No	Proses Rekrutmer	Biaya Tenaga		Waktu
1.	E-recruitment (SIEMEN)	√	√	√
2.	Recruitment Manual	√	√	√

E-Recruitment, atau perekrutan secara online, telah membawa manfaat signifikan dalam praktik rekrutmen di RSUD Siti Fatimah Az-zahra. Proses ini dilakukan melalui sarana elektronik yang terhubung ke internet. Penerapan SIEMEN sebagai platform E-Recruitment memungkinkan RSUD untuk mengoptimalkan biaya, tenaga, dan waktu dalam proses rekrutmen. Dalam penggunaan SIEMEN, perusahaan dapat menarik lebih banyak pelamar berkualitas sesuai target yang diharapkan, seperti yang terbukti dalam jumlah pelamar yang signifikan dari berbagai latar belakang dan daerah. Namun, ada tantangan yang dihadapi dalam penggunaan E-Recruitment. Meskipun memungkinkan RSUD untuk mencapai jangkauan yang lebih luas, penting untuk mempertimbangkan kualitas pelamar. Banyaknya pelamar tidak selalu berarti lebih baik, karena proses seleksi dapat menjadi lebih kompleks dan memakan waktu. Selain itu, biaya yang dikeluarkan untuk beberapa acara seperti job fair juga perlu dipertimbangkan dalam perbandingan antara biaya, tenaga, dan waktu dari metode rekrutmen online dengan offline.

Hasil penelitian dan pandangan beberapa ahli, termasuk Tommy Septian Purnomo (2013), Bob Wibisono (2015), dan Parry dan Tyson (2008), menggarisbawahi manfaat signifikan dari E-Recruitment. Keuntungan berupa efisiensi biaya, jangkauan luas, dan kemudahan akses bagi calon pelamar terlihat jelas. Efisiensi waktu dan biaya dalam pengiriman dokumen, serta efektivitas proses rekrutmen secara keseluruhan, menjadi daya tarik utama dari metode ini. Selain itu, hasil penelitian lain oleh Nanda & Prasetya (2017) juga mendukung efektivitas rekrutmen online dari berbagai aspek, termasuk target pelamar dan efisiensi biaya, tenaga, dan waktu. Metode E-Recruitment, seperti yang dijelaskan oleh Phoraris (2016), memberikan manfaat yang signifikan seperti biaya yang efektif, proses cepat, peluang lebih baik, jangkauan lebih luas, dan proses yang mudah.

Dalam konteks RSUD Siti Fatimah Az-zahra, perbandingan antara proses rekrutmen sebelum dan sesudah menggunakan SIEMEN menunjukkan adanya perbaikan yang signifikan dalam efisiensi dan efektivitas rekrutmen. Adopsi E-Recruitment melalui SIEMEN telah membawa dampak positif dalam mengoptimalkan pengeluaran biaya, tenaga, dan waktu serta meningkatkan kualitas pelamar yang dihasilkan. Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan selama satu bulan dari tanggal 25 Juni hingga 20 Juli 2023, melalui wawancara, studi pustaka, dan pengamatan, dapat disimpulkan bahwa penerapan rekrutmen menggunakan SIEMEN atau E-Recruitment lebih efektif dibandingkan rekrutmen manual atau offline. Temuan ini diperoleh dengan mengaitkan hasil pengamatan dan wawancara dengan indikator efektivitas program serta teori-teori sebelumnya.

Dalam proses penelitian, dua informan yang diwawancarai secara konsisten menyatakan preferensi terhadap rekrutmen menggunakan SIEMEN. Mereka mengungkapkan bahwa metode ini memiliki keunggulan dalam menghemat waktu, tenaga, dan biaya. Proses rekrutmen berjalan lebih lancar dan mudah dengan penggunaan SIEMEN. Adopsi SIEMEN juga berdampak positif pada jumlah pelamar, terutama pelamar dari jarak jauh, yang semakin meningkat dibandingkan sebelum implementasi SIEMEN. Penerapan SIEMEN juga membawa manfaat dalam pengelolaan berkas-berkas pelamar. Pegawai dan pihak RSUD bagian SDM tidak lagi perlu khawatir tentang penyimpanan berkas fisik yang rentan tercecer atau rusak. Dalam konteks ini, rekrutmen sebelum menggunakan SIEMEN menghadapi tantangan seperti kewalahan dalam penyimpanan berkas fisik, risiko kerusakan, serta keterbatasan jumlah pelamar.

Dibandingkan dengan rekrutmen sebelum menggunakan SIEMEN, proses rekrutmen menggunakan SIEMEN lebih efisien dan efektif. Pegawai SDM tidak lagi terbebani dengan tugas penyimpanan berkas fisik yang rumit, serta proses seleksi menjadi lebih terstruktur dan mudah dikelola. Selain itu, rekrutmen menggunakan SIEMEN menghasilkan peningkatan jumlah pelamar yang berkualitas. Berdasarkan hasil wawancara kepada 3 informan yang merupakan pegawai RSUD Siti Fatimah Az-zahra Prov Sumatera Selatan yaitu sebagai berikut:

Tabel 2 Perbandingan sebelum dan sesudah menggunakan SIEMEN

No	Sebelum Menggunakan SIEMEN	Setelah Menggunakan SIEMEN
1.	Pemahaman Program	
	Untuk pegawai staff SDM RSUD Siti Fatimah Az-zahra Prov Sumatera Selatan pemahaman yang dilakukan sebelum menggunakan Website SDM sangat mudah untuk dipahami karena tidak terlalu sulit untuk dipelajari dan dipahami tentang Proses Rekrutmen manual.	Setelah menggunakan SIEMEN dalam proses rekrutmen pihak RSUD Siti Fatimah Az-zahra Prov Sumatera Selatan masih ada yang kesulitan dalam memahami program rekrutmen menggunakan Website SIEMEN, walaupun sebelum diresmikan, seluruh pegawai sudah diikuti pelatihan cara penggunaan SIEMEN tersebut, agar pegawai SDM

		RSUD bisa menggunakan Website SIEMEN itu sendiri.
2.	Tepat Sasaran	
	Sebelum menggunakan SIEMEN calon pelamar yang mendaftarkan jumlahnya sedikit sehingga pihak Rumah sakit tidak lulus dalam memilih calon pegawai, bahkan kurang tepat untuk menemukan calon pegawai yang layak dan sesuai dengan kriteria RSUD.	Setelah menggunakan SIEMEN jumlah pelamar atau peminat calon pegawai RSUD banyak, sehingga pegawai staf SDM bisa memilih calon pegawai yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan.
3.	Tepat Waktu	
	Sebelum menggunakan siemen waktu yang digunakan untuk melakukan proses rekrutmen sangat banyak dan lama karena proses rekrutmen manual memakan waktu yang lama dan banyak untuk mengecek berkas pelamar.	Setelah menggunakan Website proses rekrutmen dapat terselesaikan dengan cepat, karena dengan menggunakan sistem semua berkas pelamar tidak perlu dicek satu persatu, sehingga pengelola tidak membutuhkan waktu yang banyak untuk mengecek.
4.	Tujuan proses rekrutmen	
	Tujuan rekrutmen baik menggunakan siemen atau pun tidak menggunakan siemen sama saja yaitu sama-sama untuk mencari calon pegawai yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan.	
5.	Perubahan nyata	
	Sebelum menggunakan SIEMEN proses rekrutmen di RSUD banyak membutuhkan biaya, waktu dan tenaga dalam melakukan proses rekrutmen, apalagi waktu yang digunakan dalam proses rekrutmen sangat lama dalam melakukan skrining dan sangat banyak membutuhkan tenaga pegawai.	Setelah menggunakan Website SIEMEN banyak perubahan yang nyata dapat dilihat dari segi waktu dan biaya tentunya sangat sedikit dikeluarkan, karena semua berkas-berkas pelamar sudah di cek secara otomatis melalui sistem Rekrutmen, sehingga tidak perlu lagi membutuhkan tenaga pegawai yang banyak.

Tabel perbandingan di atas menggambarkan perbedaan antara rekrutmen sebelum dan setelah menggunakan SIEMEN di RSUD Siti Fatimah Az-zahra. Hasil dari tabel tersebut mengindikasikan bahwa mayoritas informan cenderung lebih memilih rekrutmen menggunakan SIEMEN atau E-Recruitment karena dinilai lebih efektif daripada rekrutmen manual. Proses rekrutmen menggunakan SIEMEN di RSUD Siti Fatimah Az-zahra telah sesuai dengan konsep yang diuraikan oleh Dharmawan (2018), di mana tahap persiapan analisis pekerjaan, deskripsi pekerjaan, dan spesifikasi pekerjaan telah dilakukan sebelum pelaksanaan rekrutmen. Pendekatan E-Recruitment yang digunakan oleh RSUD Siti Fatimah Az-zahra juga sesuai dengan konsep inovasi teknologi digital yang memungkinkan penarikan pelamar potensial tanpa batasan waktu dan tempat.

Keunggulan penerapan E-Recruitment di RSUD Siti Fatimah Az-zahra, seperti yang diidentifikasi oleh peneliti Chapman & Webster, meliputi penghematan biaya, kemudahan dalam perekrutan, kemudahan penggunaan bagi organisasi, peningkatan proses perekrutan pegawai, dan keberhasilan dalam menemukan pegawai yang sesuai kebutuhan. Meskipun demikian, terdapat juga beberapa kekurangan dalam penerapan E-Recruitment, seperti potensi penyalahgunaan data CV oleh pihak tertentu untuk melamar pekerjaan yang sebenarnya tidak sesuai kebutuhan. Namun, secara keseluruhan, penggunaan SIEMEN atau E-Recruitment di RSUD Siti Fatimah Az-zahra telah memberikan manfaat yang signifikan dan meningkatkan efisiensi proses rekrutmen.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan di atas mengindikasikan bahwa proses rekrutmen di RSUD Siti Fatimah Az-zahra menggunakan sistem SIEMEN berjalan dengan lancar dan secara signifikan mendukung efisiensi pekerjaan. Metode rekrutmen online melalui SIEMEN terbukti lebih

efektif daripada perekrutan manual atau offline. RSUD Siti Fatimah Az-zahra di Provinsi Sumatera Selatan berhasil melaksanakan seluruh tahapan rekrutmen melalui SIEMEN, mulai dari perencanaan sumber daya manusia hingga kesepakatan akhir, dengan baik dan sesuai dengan landasan teori yang telah dijelaskan. Meskipun efektif, proses rekrutmen menggunakan SIEMEN di RSUD Siti Fatimah Az-zahra tetap menghadapi beberapa kendala. Beberapa pelamar mengalami kesulitan dalam memverifikasi email, dan terkadang server mengalami keterlambatan saat memproses pendaftaran, terutama saat ada lonjakan jumlah pelamar. Namun, dari segi biaya, tenaga, dan waktu yang dikeluarkan, rekrutmen melalui SIEMEN terbukti lebih efisien dibandingkan dengan metode rekrutmen sebelumnya atau rekrutmen offline yang pernah digunakan oleh RSUD Siti Fatimah Az-zahra.

Dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses rekrutmen, terdapat beberapa saran yang dapat disampaikan. Pertama, instansi RSUD Siti Fatimah Az-zahra Provinsi Sumatera Selatan disarankan untuk mempertimbangkan pelaksanaan Tes Potensi Akademik (TPA) dan tes wawancara secara online dalam proses rekrutmen pegawai. Hal ini dapat menghemat tenaga, waktu, dan biaya selama proses rekrutmen berlangsung, dengan tetap menerapkan ketentuan-ketentuan yang menghindari potensi kecurangan. Selain itu, jika terdapat kendala teknis terkait server yang mungkin bermasalah saat jumlah pelamar yang masuk banyak, instansi dapat mempertimbangkan penerapan sistem pendaftaran dengan kuota per hari. Terakhir, kepada peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas jumlah dan cakupan informan dalam penelitian agar hasil yang diperoleh dapat menjadi referensi yang lebih akurat dan komprehensif, serta memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang topik yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Alas, R., Übius, U., Lorents, P., & Matsak, E. (2017). Corporate Social Responsibility In European And Asian Countries. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Inovasi (JMBI) UNSRAT Vol. 4 No. 1*
- Azhar, M. R. (2021). *Dampak Game Online Free fire terhadap Perilaku Agresi Verbal dan Non verbal Pelajar SMP Negeri 5 Kota Parepare*. IAIN PAREPARE. <http://repository.iainpare.ac.id/id/eprint/4405>
- Dharmawan, R. (2018). *Analisis Efisiensi Rekrutmen Karyawan Melalui Media Online dan Media Konvensional (Studi tentang Efisiensi Waktu dan Tenaga dari PT. Jasa Marga (persero) Tbk*. Universitas Brawijaya.
- Harahap, N., Suherman, E., & Romli, A. D. (2022). Proses Rekrutmen Pada PT. Pupuk Kujang Cikampek. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 6(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.58258/jisip.v6i3.3235>
- Husna, J., Prasetya, A., Shadiqin, S., Pungki, S. F. B., & Muhaimin, Y. (2021). Efektivitas Metode Rekrutmen Melalui Media Sosial. *Information Science and Library*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/jisl.v2i1.3421>
- Manullang, J. P. (2022). *Akuntabilitas Dan Efektivitas Dalam Pengelolaan Dana Desa Seribuhasih Kecamatan Hatonduhan Kabupaten Simalungun*. <http://repository.uhn.ac.id/handle/123456789/8044>
- Nabilah, A., Bangun, U., & Athar, G. A. (2023). Analisis Strategi Pengelolaan Dana Zakat di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Langkat. *International Seminar On Islamic Studies*, 1(1), 337–345.
- Nanda, K. D., & Prasetya, A. (2017). Efektifitas Penerapan Metode Rekrutmen Online (E-Recruitment)(Studi Pada PT Industri Kereta Api (INKA)–Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol, 53(1)*. administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Pandipa, A. K. H. S. (2020). Pentingnya Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Efektifitas Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Poso. *Jurnal Ilmiah Administratie*, 10(1), 9–16. <https://ojs.unsimar.ac.id/index.php/administratie/article/view/230>

- Pelealu, A., Nangoi, G. B., & Gerungai, N. Y. T. (2018). Analisis Penerapan Sistem Transaksi Non Tunai Dalam Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bitung. *Going Concern: Jurnal Riset Akuntansi*, 13(04). <https://doi.org/https://doi.org/10.32400/gc.13.04.21018.2018>
- Priartini, N. M., & Rahmawati, P. I. (2020). Analisis Proses Rekrutmen Daily Worker pada Holiday Inn Express Baruna Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 3(2), 58–68. <https://doi.org/https://doi.org/10.23887/jmpp.v3i2.29077>
- Shinta, K. P. (2021). Analisis Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Minat Dalam Menggunakan E–Recruitment Pada Generasi Millennial Di Kota Semarang. <http://repository.unissula.ac.id/24752/>
- Soediro, M., & Nurbianto, A. T. (2021). Peranan Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Terhadap Penjualan Dan Kinerja Karyawan. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(3). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i3.36934>
- Sugiyono, D. (2008). Metode penelitian bisnis. In *Bandung: Pusat Bahasa Depdiknas*.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. In *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* (Vol. 9, Issue 2). Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Bone.
- Zurnali, C., & Wahjono, W. (2022). Artificial Intelligence Dalam Rekrutmen. *Jurnal Ilmiah Infokam*, 18(2), 119–124. <https://doi.org/https://doi.org/10.53845/infokam.v18i2.327>