



MEREKRUT DAN MEMILIH TENAGA KERJA BERKUALITAS UNTUK ORGANISASI KESEHATAN

Ashfiya Vi'aqila El Tsana¹⁾, Afifah Rohadatul²⁾, Riswandy Wasir³⁾

¹⁾ 2210713009@mahasiswa.upnvj.ac.id, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

²⁾ 2210713022@mahasiswa.upnvj.ac.id, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

³⁾ riswandywasir@upnvj.ac.id, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

Abstract

Recruitment and selection of healthcare professionals are critical to building a skilled workforce. The main challenge lies in the unequal distribution of healthcare workers, particularly in remote areas, affecting service quality. This study aims to assess best practices in healthcare recruitment and selection and address the challenges faced. A literature review was conducted, analyzing six journal articles published in the last 10 years on recruitment, selection, and challenges in healthcare staffing. The review reveals significant barriers despite the use of methods like online recruitment and social media, including uneven healthcare distribution, inconsistent selection processes, and limited infrastructure in remote areas. Additionally, lack of incentives and misaligned policies make it difficult to attract healthcare professionals to underserved areas. Therefore, a more strategic and systematic approach is needed to address these challenges, including improved coordination among stakeholders and the development of policies that better support the equitable distribution of healthcare workers.

Keywords: Health Professional, Recruitment, Recruitment Challenges, Selection

Abstrak

Rekrutmen dan seleksi tenaga kesehatan sangat penting untuk menciptakan tenaga kerja yang berkualitas. Tantangan utama terletak pada ketidakmerataan distribusi tenaga kesehatan, terutama di daerah terpencil, yang berpengaruh pada kualitas pelayanan. Penelitian ini bertujuan untuk menilai praktik terbaik dalam rekrutmen dan seleksi tenaga kesehatan serta mengatasi tantangan yang dihadapi. Metode yang digunakan adalah tinjauan pustaka dengan menganalisis 6 artikel jurnal yang diterbitkan dalam kurun waktu 10 tahun terakhir mengenai rekrutmen, seleksi, dan tantangan dalam perekrutan tenaga kesehatan. Hasil tinjauan menunjukkan bahwa meskipun rekrutmen online dan media sosial sudah sering digunakan, masih terdapat hambatan signifikan, seperti distribusi tenaga kesehatan yang tidak merata, prosedur seleksi yang tidak konsisten, serta keterbatasan infrastruktur di daerah terpencil. Selain itu, kurangnya insentif dan kebijakan yang tidak sejalan turut mempersulit perekrutan tenaga kesehatan di daerah yang membutuhkan. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang lebih strategis dan sistematis untuk mengatasi tantangan ini, termasuk peningkatan koordinasi antara berbagai pihak terkait dan pengembangan kebijakan yang lebih mendukung distribusi tenaga kesehatan secara merata.

Kata Kunci: Rekrutmen, Seleksi, Tantangan Rekrutmen, Tenaga Kesehatan

PENDAHULUAN

Proses rekrutmen dan seleksi merupakan salah satu langkah awal yang paling penting dan signifikan dalam menciptakan tenaga kerja yang berkualitas. Dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi yang efektif tidak sekedar sebagai proses perekrutan staf baru, tetapi dapat berfungsi sebagai landasan untuk pengembangan dan perluasan organisasi atau Perusahaan (Umil Barokah & Gunawan, 2023). Rekrutmen adalah langkah pertama dalam mengidentifikasi dan mendapatkan pekerja potensial yang memiliki pengalaman dan kualifikasi untuk memenuhi kebutuhan SDM perusahaan (Titisari & Ikhwan, 2021). Seleksi adalah memilih kandidat yang memenuhi syarat dan akan dipekerjakan sebagai karyawan dengan keterampilan yang dapat diandalkan dan kompeten (Hardiansyah & Nulhaqim, 2019).

Efektivitas rekrutmen dan seleksi adalah suatu ukuran keefektifan yang bergantung pada kualitas jika diiringi dengan tersedianya sumber daya manusia yang kompeten dan profesional dalam jumlah yang memadai sesuai dengan peran dan tanggung jawab masing-masing pegawai. Perlu perencanaan yang komprehensif dan metodis untuk memenuhi kebutuhan tenaga kesehatan dalam sebuah rekrutmen dan seleksi SDM kesehatan (Kumaladewi, 2018). Rekrutmen dan seleksi yang efektif memberikan dampak secara langsung



terhadap kualitas tenaga kerja perusahaan, serta memberikan informasi yang akurat dan terkini mengenai kuantitas dan kualitas pekerja yang dibutuhkan. Selain mengurangi kemungkinan kesalahan perekrutan, memilih orang yang tepat untuk pekerjaan yang sesuai akan meningkatkan motivasi karyawan, produktivitas perusahaan, dan kreativitas. Rekrutmen dan seleksi yang efektif akan meningkatkan retensi karyawan, menurunkan *turnover*, dan menyediakan pekerja yang kompeten yang memenuhi persyaratan pekerjaan (Umil Barokah & Gunawan, 2023).

Terdapat beberapa teknik dalam seleksi antara lain, pertama wawancara, seleksi merupakan diskusi terstruktur dan komprehensif yang digunakan untuk menentukan hal yang dapat diterima atau tidak. Kedua, analisis referensi, terdapat dua jenis referensi yaitu personal reference tentang kepribadian pelamar yang biasanya disampaikan oleh orang tua, teman terdekat yang dipilih secara pribadi oleh pelamar atau yang diinginkan oleh perusahaan, serta *employment reference* yang berisi riwayat pekerjaan kandidat. Ketiga, evaluasi medis, mencakup evaluasi kesehatan pelamar sebelum membuat pilihan perekrutan. Keempat, wawancara atasan langsung, yang bertanggungjawab atas karyawan yang baru diterima, karena supervisor sering kali lebih mampu menilai keterampilan teknis pelamar dan memberikan jawaban yang lebih relevan terhadap pertanyaan pelamar tentang pekerjaan tertentu. Kelima, keputusan penerimaan, kandidat yang ditolak dapat dinilai kembali oleh departemen personalia untuk posisi berikutnya, karena pelamar telah menjalani berbagai prosedur seleksi (Suarti, 2023).

Tentunya dalam proses seleksi dan rekrutmen tenaga kesehatan terdapat beberapa hal yang menjadi tantangan tersendiri, terutama dalam pemerataan distribusi tenaga kesehatan. Hal tersebut menyebabkan ketidakmerataan penyebaran tenaga kesehatan dan memperburuk kualitas pelayanan kesehatan di beberapa daerah. Menurut data Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Kesehatan (SISDMK), hanya terdapat 36,75% atau setara dengan 3.788 puskesmas di Indonesia yang memiliki 9 jenis tenaga kesehatan lengkap (Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Kesehatan, 2024). Penerapan kebijakan posisi tenaga kesehatan di lokasi terpencil menghadapi berbagai tantangan yang kompleks. Salah satu faktor yang berkontribusi pada minimnya distribusi dan ketersediaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) merupakan ketidakmerataan geografis, dimana banyak tenaga kesehatan lebih memilih untuk berpraktik di lokasi yang lebih mudah diakses dan dilengkapi oleh fasilitas yang lebih baik (Bilqis, 2023). Keterbatasan infrastruktur, seperti akses transportasi yang sulit dan fasilitas kesehatan yang minim, menghalangi layanan optimal yang akan diberikan oleh tenaga kesehatan kepada masyarakat, khususnya dalam situasi darurat (Reinhart Ridolof Pomeo & Winarti, 2024). Hal tersebut tidak sejalan dengan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan Pasal 234 ayat 3 yang berbunyi “Pimpinan Fasilitas Pelayanan Kesehatan milik Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah atau kepala daerah yang membawahi Fasilitas Pelayanan Kesehatan tersebut harus memperhatikan pemenuhan kebutuhan intensif, jaminan keamanan, serta keselamatan kerja Tenaga Medis dan Tenaga Kesehatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”.

Tantangan lain yang signifikan adalah masalah sosial dan budaya, di mana beberapa wilayah mempunyai tradisi yang dapat bertentangan dengan prosedur medis kontemporer, serta kurangnya pemahaman masyarakat lokal. Selain itu, tidak adanya fasilitas dan insentif bagi tenaga kesehatan di daerah terpencil turut menambah kesulitan, mengingat mereka tidak selalu mendapatkan insentif yang sesuai dengan kondisi kerja yang sulit (Reinhart Ridolof Pomeo & Winarti, 2024). Dampak dari tantangan-tantangan tersebut dapat mengakibatkan ketidakstabilan dalam pelayanan kesehatan, sehingga memperburuk akses dan kualitas layanan bagi masyarakat di daerah terpencil. Jika tidak ditangani dengan serius, kondisi ini dapat menghambat upaya peningkatan kesehatan masyarakat secara keseluruhan.



Dengan berbagai tantangan yang dihadapi dalam rekrutmen tenaga kesehatan, mulai dari kekurangan tenaga medis hingga proses rekrutmen yang tidak efektif, penting untuk mengevaluasi dan memperbaiki pendekatan yang ada. Untuk itu, kajian ini bertujuan untuk menilai praktik terbaik dalam rekrutmen dan seleksi tenaga kesehatan, guna menyediakan rekomendasi yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas sistem rekrutmen serta mengatasi masalah yang berkontribusi pada turnover tinggi dan penurunan kualitas layanan kesehatan.

METODE

Metode penelitian yang digunakan yaitu literature review. Metode utama dalam mengumpulkan data untuk penelitian ini adalah dengan mengumpulkan artikel jurnal dari berbagai sumber, dengan pencarian jurnal nasional melalui Google Scholar menggunakan kata kunci Rekrutmen, Seleksi, Tenaga Kesehatan, Tantangan Rekrutmen. Pencarian jurnal internasional menggunakan PubMed dengan kata kunci Recruitment, Selection, Health Professional, Recruitment Challenges. Pencarian artikel jurnal difokuskan pada publikasi 10 tahun terakhir, yakni pada tahun 2014-2024. Pemilihan artikel didasarkan pada tujuan penulisan, yakni menarik dan memilih tenaga kerja yang berkualitas khususnya di organisasi kesehatan. Dengan menggunakan pencarian ekstraksi literatur, berhasil ditemukan 6 artikel, setelah itu dipilih sumber yang relevan. Metode ini melibatkan strategi pencarian yang telah ditetapkan, serta kriteria inklusi dan eksklusi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil ekstraksi dari 6 artikel yang diperoleh dengan kata kunci maupun topik yang telah ditentukan dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Ekstraksi

No.	Judul	Penulis dan Tahun	Metode	Hasil Analisis
1.	“Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kesehatan Tim Nusantara Sehat Dalam Program Nusantara Sehat Kementerian Kesehatan Republik Indonesia”	(Nurchahyo et al., 2016)	Deskriptif kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengumuman rekrutmen dapat diketahui oleh semua orang. Terdapat dua tahap dalam proses seleksi yang menggunakan sistem gugur. Ditemukan beberapa hambatan dalam proses rekrutmen dan seleksi, diantaranya masih kurangnya tenaga dokter dan dokter gigi. Kendala tersebut terjadi karena isi dari pengumuman rekrutmen kurang menarik hingga bisa membuat pelamar lain tertarik.
2.	“Efektivitas Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Menggunakan Sistem Online”	(Arnomo, 2016)	Analisa logis dan interpretasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan proses rekrutmen dan seleksi karyawan secara online terbukti efektif dalam hal memperluas jangkauan penyebaran informasi rekrutmen hingga ke seluruh wilayah, memungkinkan perusahaan untuk



				menerima semua lamaran kerja tanpa perlu mendatangi pelamar, serta mencapai target pemenuhan seleksi dan rekrutmen.
3.	“Membandingkan Ketimpangan Ketersediaan Tenaga Kesehatan Puskesmas di Wilayah Indonesia Timur”	(Hikmah B. et al., 2020)	Kuantitatif dengan desain penelitian cross sectional	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa terdapat ketimpangan dalam distribusi tenaga kesehatan antara puskesmas yang terletak di wilayah dengan tingkat ekonomi rumah tangga tinggi dan rendah berdasarkan faktor geografis seperti perkotaan/pedesaan, tingkat keterpencilan, dan antarprovinsi. Jumlah tenaga kesehatan yang rendah menunjukkan bahwa pelayanan kesehatan primer yang seharusnya berfokus pada upaya promotif dan preventif seringkali terabaikan.
4.	“Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Wijayakusuma Kebumen”	(Satriyani & Atmaja, 2021)	Deskriptif kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa seleksi tes wawancara yang dilakukan oleh RS Wijayakusuma Kebumen belum memiliki standar dan koordinasi yang jelas mengenai tahapan dan penilaian dalam seleksi, sehingga dapat mengurangi objektivitas penilaian dalam tes wawancara dan mendapatkan hasil yang kurang akurat. Oleh sebab itu, diperlukan peningkatan standar dan koordinasi dalam proses seleksi untuk mendukung kualitas pelayanan rumah sakit.
5.	“Analisis Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di RS Panti Wilasa Citarum Semarang”	(Yuliana & Rahayu, 2022)	Deskriptif kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa RS Panti Wilasa Citarum menerapkan proses seleksi tenaga kesehatan yang terstruktur dan komprehensif. Seleksi dimulai dengan tahap administrasi. Pelamar yang lolos kemudian menjalani psikotes yang diikuti oleh tes pengetahuan, praktik, dan wawancara. Tahap akhir adalah tes kesehatan untuk memastikan kondisi fisik yang memadai. Proses ini dirancang untuk memastikan hanya kandidat terbaik yang terpilih, mendukung



				peningkatan kualitas pelayanan kesehatan di masyarakat.
6.	“Dinamika Implementasi Kebijakan Penempatan Tenaga Kesehatan di Daerah Terpencil: Tantangan dan Realitas Lapangan”	(Reinhart Ridolof Pomeo & Winarti, 2024)	Penelitian ini menggunakan metode telaah literatur sistematis dengan pendekatan PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses).	Hasil penelitian menekankan pentingnya pendekatan kolaboratif dalam rekrutmen tenaga kesehatan di daerah terpencil dengan melibatkan pemerintah, lembaga kesehatan, dan masyarakat. Strategi utama mencakup peningkatan akses pendidikan, pelatihan, dan program beasiswa, evaluasi dan monitoring secara berkala, serta partisipasi masyarakat dalam memberikan umpan balik tentang kualitas layanan.

Sumber: data diolah (2024)

Proses Rekrutmen Tenaga Kesehatan yang Efektif

Dalam penelitian Nurcahyo et al. (2016), untuk mengukur seberapa efektif proses rekrutmen, dapat ditinjau dari jumlah pendaftar, jika jumlah pendaftar meningkat, maka proses tersebut dapat dianggap efektif. Sumber perekrutan didasarkan pada sumber eksternal yang dapat mencakup seluruh calon tenaga kesehatan yang akan mendaftar di organisasi kesehatan. Media yang digunakan untuk rekrutmen tenaga kesehatan melalui media sosial, selebaran, pesan siaran, serta diskusi publik. Media sosial yang digunakan untuk rekrutmen mempunyai kelebihan yaitu memudahkan akses, lebih hemat, dan jangkauan luas.

Dalam penelitian Arnomo (2016), pada efektivitas rekrutmen dan seleksi karyawan menggunakan sistem online terdapat efisiensi dan efektivitas proses rekrutmen, termasuk perusahaan dapat mengurangi biaya iklan untuk perekrutan dan seleksi dengan memanfaatkan rekrutmen dan seleksi online. Perusahaan hanya perlu membayar satu kali ke situs web yang menawarkan informasi tentang lowongan pekerjaan atau perekrutan staf dengan keuntungan dari iklan perekrutan dan seleksi yang dapat diakses di seluruh tempat. Perusahaan dapat bebas terhubung dengan kandidat pekerja di seluruh wilayah dengan menggunakan media online untuk menawarkan informasi mengenai rekrutmen dan seleksi, dikarenakan terdapat jangkauan yang luas untuk kandidat pekerja. Dengan menggunakan media online untuk menyebarkan informasi mengenai perekrutan dan seleksi, perusahaan dapat menarik lebih banyak pelamar untuk posisi-posisi tertentu dan lebih mudah untuk menyaring kandidat berdasarkan kebutuhan perusahaan. Selain itu, perusahaan menghemat banyak waktu selama fase perencanaan, perekrutan, dan seleksi. Karena perusahaan dapat memilih kapan menerima lamaran dengan menggunakan layanan situs web yang menyediakan informasi perekrutan dan seleksi karyawan, mereka dapat menetapkan tenggat waktu sesingkat mungkin berdasarkan kuota yang tersedia.

Menurut wawancara yang dilakukan oleh Satriyani & Atmaja (2021) dengan kepala bagian administrasi dan kebijakan kesehatan, yang bekerja sebagai pelaksana teknis di bidang SDM, kesempatan kerja di Rumah Sakit Wijayakusuma tersedia untuk semua orang, tetapi peluang kerja tidak tersedia untuk umum. Kandidat diprioritaskan yang berdomisili Kebumen. Keterbatasan ini berdampak pada jumlah pelamar potensial yang akan melamar ke Rumah Sakit Wijayakusuma, karena hal ini akan berpengaruh pada seberapa baik proses perekrutan. Selain itu, narasumber Rumah Sakit Wijayakusuma Kebumen mengatakan bahwa proses rekrutmen dilakukan dengan menggunakan *Facebook*, *Instagram*, serta *platform* lainnya



untuk memudahkan pencarian informasi bagi para calon pelamar. Hal ini dilakukan agar proses rekrutmen berjalan dengan efektif dan efisien. Proses perekrutan dalam manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam mendapatkan pekerja yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan oleh organisasi. Maka dari itu, proses ini perlu dilakukan dengan tepat karena akan mempengaruhi masa depan organisasi.

Teknik Seleksi Tenaga Kesehatan yang Efektif

Dalam penelitiannya, Satriyani & Atmaja (2021) menjelaskan bahwa Rumah Sakit Wijayakusuma menerapkan metode ilmiah dalam proses seleksi karyawannya yang berfokus pada spesifikasi pekerjaan dan data kebutuhan yang akurat. Proses seleksi ini menggunakan pendekatan sistem gugur dan terdiri dari dua tahapan utama. Tahap pertama adalah seleksi administrasi, di mana calon pelamar diwajibkan mengumpulkan berkas penting, seperti surat lamaran, daftar riwayat hidup, fotokopi ijazah, transkrip, Surat Tanda Registrasi (STR), Kartu Tanda Penduduk (KTP), Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK), pas foto 4x6, dan sertifikat pendukung. Hanya berkas yang memenuhi kriteria yang akan melanjutkan ke tahap berikutnya. Pada tahap kedua, calon pelamar menjalani tes psikologi dan wawancara, dengan indikator penilaian mencakup kemampuan komunikasi, inisiatif, dan pengambilan keputusan.

Meskipun proses ini dirancang untuk objektivitas, terdapat tantangan terkait kurangnya standar dan koordinasi dalam penilaian wawancara, yang berpotensi mengurangi akurasi dan efektivitas seleksi. Hal ini bisa menyebabkan pemilihan tenaga kerja yang kurang kompeten, yang berdampak negatif pada pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, perbaikan dalam standar dan koordinasi proses seleksi sangat penting untuk meningkatkan objektivitas dan efektivitas, serta memastikan bahwa karyawan yang terpilih benar-benar memenuhi kriteria yang dibutuhkan untuk mendukung kualitas pelayanan rumah sakit.

Sedangkan, menurut penelitian yang dilakukan oleh Yuliana & Rahayu (2022), RS Panti Wilasa Citarum telah melakukan proses seleksi tenaga kesehatan dengan lebih terstruktur dan komprehensif. Seleksi calon karyawan dimulai dengan tahap administrasi, di mana pelamar dievaluasi berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, termasuk pendidikan, jenis kelamin, usia, dan status pernikahan. Proses ini terbagi menjadi kategori tenaga klinis dan non-klinis. Pelamar yang lolos tahap ini kemudian mengikuti serangkaian tes, termasuk psikotes yang dirancang untuk menilai kepribadian, kecerdasan, konsentrasi, dan kemampuan dasar mereka. Hasil psikotes memberikan rekomendasi tentang kelayakan pelamar dan membantu tim rekrutmen dalam menentukan kandidat yang paling sesuai.

Tahap berikutnya melibatkan tes pengetahuan dan praktik yang bertujuan untuk mengukur penguasaan teori serta keterampilan praktis calon karyawan. Tes wawancara juga dilakukan untuk menggali motivasi dan kepribadian peserta, di mana hasil wawancara akan mempengaruhi keputusan akhir. Sebagai langkah terakhir, bagi pelamar yang berhasil melewati semua tahap, tes kesehatan dilakukan untuk memastikan kondisi fisik dan kesehatan yang memadai. Semua langkah ini dirancang untuk menciptakan proses seleksi yang efektif, memastikan bahwa hanya kandidat yang memenuhi kriteria terbaik yang dipilih untuk bergabung dengan tim. Dengan proses yang terstruktur dan komprehensif, rekrutmen tenaga kesehatan di RS Panti Wilasa Citarum dapat dilakukan secara efisien, sehingga mendukung peningkatan kualitas layanan kesehatan di masyarakat.

Upaya dalam Menghadapi Tantangan pada Rekrutmen Tenaga Kesehatan

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hikmah B. et al. (2020), peningkatan kinerja dan produktivitas tenaga kesehatan menjadi kunci untuk mengurangi inefisiensi dan pemborosan sumber daya, sehingga memastikan bahwa setiap individu mendapatkan akses yang adil terhadap layanan kesehatan berkualitas tinggi. Sejumlah langkah dapat diterapkan untuk mengatasi tantangan rekrutmen tenaga kesehatan dan ketidakefisienan distribusi tenaga kesehatan, seperti melatih tenaga kesehatan lokal, memberikan tunjangan, serta menawarkan



beasiswa untuk meningkatkan jumlah tenaga kesehatan di daerah terpencil dan kurang terlayani. Langkah-langkah ini harus didasari oleh penerapan kebijakan dan manajemen sumber daya manusia yang efektif, yang menjadi landasan dari setiap strategi untuk mendukung kinerja sistem kesehatan jangka panjang. Selain itu, pelatihan berkelanjutan dan kebijakan manajemen yang kokoh perlu diintegrasikan dengan evaluasi dan pemantauan yang berkelanjutan untuk memastikan efektivitas dan keberlanjutan kebijakan penempatan tenaga kesehatan di wilayah terpencil. Dengan pendekatan ini, diharapkan dapat tercapai distribusi tenaga kesehatan yang lebih merata dan kualitas layanan kesehatan yang lebih baik di seluruh wilayah, khususnya di daerah-daerah yang paling membutuhkan perhatian.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Reinhart Ridolof Pomeo & Winarti (2024), untuk mengatasi tantangan dalam merekrut tenaga kesehatan di daerah terpencil, dibutuhkan pendekatan yang menyeluruh dan kolaboratif antara pemerintah daerah, lembaga kesehatan, dan masyarakat setempat. Akses dan kualitas layanan kesehatan di daerah terpencil dapat ditingkatkan dengan adanya pembangunan infrastruktur yang memadai, fasilitas kesehatan yang lebih baik, peningkatan kapasitas sumber daya manusia, dukungan penuh dari pemerintah, serta peningkatan kesadaran masyarakat tentang pentingnya kesehatan. Salah satu strategi untuk meningkatkan jumlah tenaga kesehatan di daerah terpencil adalah memperluas akses pendidikan dan pelatihan yang lebih mudah diakses oleh calon tenaga kesehatan, serta menyediakan program beasiswa atau insentif. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dalam mengevaluasi dan memilih kandidat yang paling sesuai dengan kebutuhan daerah tersebut. Selain itu, pelatihan juga memastikan bahwa tim perekrutan selalu mengikuti tren terbaru dan praktik terbaik dalam proses seleksi dan rekrutmen (Kirani & Irbayuni, 2024).

Evaluasi terhadap program perlu dilakukan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai efektivitas dan efisiensi rekrutmen tenaga kesehatan. Proses evaluasi bertujuan untuk menilai sejauh mana program yang dijalankan berhasil dan apakah memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Hasil evaluasi diharapkan dapat memberikan pemahaman lebih mendalam tentang pencapaian yang telah diperoleh dan tantangan yang dihadapi dalam merekrut tenaga kesehatan di daerah terpencil. Selain itu, pengawasan secara berkala juga sangat diperlukan untuk memastikan bahwa kebijakan penempatan tenaga kesehatan dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Pemerintah harus memantau distribusi tenaga kesehatan di daerah terpencil untuk mengidentifikasi wilayah yang kekurangan tenaga kesehatan, serta mengevaluasi ketersediaan fasilitas dan peralatan medis yang mendukung. Partisipasi masyarakat melalui umpan balik mengenai kualitas layanan yang diterima juga sangat berperan dalam menilai keberhasilan kebijakan. Dengan demikian, evaluasi dan pemantauan yang berkelanjutan sangat penting untuk memastikan bahwa kebijakan penempatan tenaga kesehatan dapat memberikan manfaat yang maksimal bagi masyarakat. Pendekatan ini akan memungkinkan pemerintah untuk mengidentifikasi masalah yang ada dan mengambil langkah-langkah yang tepat guna meningkatkan efektivitas serta kualitas pelayanan kesehatan di daerah-daerah terpencil.

PENUTUP

Simpulan

Rekrutmen dan seleksi tenaga kesehatan yang efektif merupakan hal yang sangat penting untuk memastikan tenaga kerja berkualitas yang akan mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan. Teknik seleksi yang terstruktur dan berbasis pada kompetensi terbukti dapat meningkatkan akurasi dalam pemilihan calon tenaga kesehatan yang sesuai. Indikator proses rekrutmen yang efektif dapat dilihat dari meningkatnya jumlah pelamar dan efektivitas alat rekrutmen. Menggunakan platform online dan media sosial dapat menyederhanakan proses perekrutan, meningkatkan visibilitas, dan mengurangi biaya. Tantangan terbesar dalam proses



rekrutmen dan seleksi tenaga kesehatan adalah ketidakmerataan distribusi tenaga kesehatan, terutama di daerah terpencil, yang disebabkan oleh faktor geografis, keterbatasan infrastruktur, serta ketidaksesuaian antara insentif dengan kondisi kerja. Oleh karena itu, pendekatan yang lebih strategis dan sistematis diperlukan untuk mengatasi masalah distribusi tenaga kesehatan ini. Penggunaan teknologi dalam rekrutmen serta peningkatan koordinasi antara berbagai pihak yang terlibat dalam kebijakan penempatan tenaga kesehatan di daerah terpencil menjadi hal yang sangat penting untuk meningkatkan efektivitas rekrutmen dan seleksi tenaga kesehatan.

Saran

Rekrutmen dan seleksi SDM memiliki peran penting dalam memilih tenaga kerja yang berkualitas di organisasi kesehatan. Oleh karena itu, penelitian lanjutan diperlukan untuk mengevaluasi efektivitas kebijakan penempatan tenaga kesehatan dan dapat memberikan informasi mengenai perekrutan dan seleksi tenaga kesehatan yang berkualitas, serta menemukan solusi bagi pemerataan distribusi tenaga kesehatan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arnomo, I. (2016). Efektivitas Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Menggunakan Sistem Online. *Jurnal Humaniora*, 13(2), 96–101.
- Bilqis, M. (2023). Tantangan Sistem Kesehatan Nasional: Distribusi dan Ketersediaan Sumber Daya. *Research Gate*.
https://www.researchgate.net/publication/376521276_Tantangan_Sistem_Kesehatan_Nasional_Distribusi_dan_Ketersediaan_Sumber_Daya_Manusia_Kesehatan_di_Indonesia.
- Hardiansyah, R., & Nulhaqim, S. A. (2019). Analisis Seleksi dan Penempatan Pekerja Sosial di Pusat Kesejahteraan Sosial (PUSKESOS) Kota Bandung. *Share : Social Work Journal*, 9(2), 208–218. <https://doi.org/10.24198/share.v8i2.18396>
- Hikmah B., N., Rahman, H., & Puspitasari, A. (2020). Membandingkan Ketimpangan Ketersediaan Tenaga Kesehatan Puskesmas di Wilayah Indonesia Timur. In *Window of Public Health Journal* (Vol. 1, Issue 1). <https://doi.org/10.33096/woph.vi.36>
- Kirani, S. D., & Irbayuni, S. (2024). Recruitment And Selection Procedures For Non-Executive Employees PT Nusantara Medika Utama (Prosedur Rekrutmen Dan Seleksi Pekerja Non-Calon Pimpinan PT Nusantara Medika Utama). *Jati Emas (Jurnal Aplikasi Teknik Dan Pengabdian Masyarakat)*, 8(3), 75–80. <https://doi.org/10.12345/je.v8i3.91>
- Kumaladewi, A. (2018). Efektivitas Rekrutmen dan Seleksi dalam Memenuhi Kebutuhan Tenaga Perawat di RSIA Muslimat Jombang. *PARSIMONIA*, 5(1), 29–40.
- Nurchahyo, H., Suryoputro, A., & Patria Jati Bagian Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, S. (2016). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kesehatan Tim Nusantara Sehat dalam Program Nusantara Sehat Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (Vol. 4). <https://doi.org/10.14710/jkm.v4i4.13941>
- Reinhart Ridolof Pomeo, W., & Winarti, E. (2024). Dinamika Implementasi Kebijakan Penempatan Tenaga Kesehatan Di Daerah Terpencil : Tantangan Dan Realitas Lapangan. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 5, 2309–2329. <https://doi.org/10.31004/jkt.v5i1.26883>
- Satriyani, M., & Atmaja, H. E. (2021). Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Wijayakusuma Kebumen. *Jurnal EK&BI*, 4, 2620–7443. <https://doi.org/10.37600/ekbi.v4i2.370>
- Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Kesehatan. (2024). Informasi Tenaga Kesehatan. https://sisdmk.kemkes.go.id/informasi_nakes
- Suarti, E. (2023). Strategi Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pelayanan Medis di RS. *Citra Arafiq Depok. Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 2(12), 4589–4606. <https://doi.org/10.53625/jcijurnalcakrawalailmiah.v2i12.6391>
- Titisari, M., & Ikhwan, K. (2021). Proses Rekrutmen dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan dan



- Faktornya. JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan), 6(3), 11.
<https://doi.org/10.32503/jmk.v6i3.1848>
- Umil Barokah, F., & Gunawan, A. (2023). Strategi Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif untuk Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja. Global: Jurnal Lentera BITEP, 1(2), 60–65.
<https://doi.org/10.59422/global.v1i02.145>
- Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan (2023).
- Yuliana, & Rahayu, S. (2022). Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan di RS Panti Wilasa Citarum Semarang. Public Health and Safety International Journal, 2(02), 107–113.
<https://doi.org/10.55642/phasij.v2i02.229>