

Pengaruh Pandemi Covid-19 terhadap Rekrutmen pada Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Swasta: Literature Review

Nafiatun Nisa

Universitas Airlangga, Kesehatan Masyarakat

*Email Korespondensi: nftnnisa@gmail.com

DOI : 10.33369/jvk.v7i1.33097

Article History

Received : Februari 2024

Revised : Juni 2024

Accepted : Juni 2024

ABSTRAK

Jumlah rumah sakit semakin meningkat setiap tahunnya yang didominasi rumah sakit swasta sehingga diperlukan efektivitas MSDM untuk kinerja organisasi. Praktik MSDM membutuhkan proses yang panjang terutama pada proses rekrutmen yang terdiri dari serangkaian aktivitas untuk mengidentifikasi pelamar yang diinginkan. Namun, munculnya Covid-19 tidak diprediksi dan membutuhkan adaptasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Covid-19 terhadap rekrutmen tenaga kesehatan di rumah sakit swasta. Metode Penelitian ini yaitu literature review pada 7 artikel yang ditelusuri melalui Science Direct dan Google Scholar. Artikel ditulis dalam bahasa Inggris dan bahasa Indonesia. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian artikel, yaitu "recruit" AND "human resource" AND "private hospital" AND "covid-19." Pencarian artikel dibatasi dalam 4 tahun terakhir, yakni 2020-2023. Artikel yang digunakan dalam bentuk original article, full text, dan open access. Hasil penelitian ini yaitu dari 7 artikel, menunjukkan bahwa Pandemi Covid-19 memengaruhi rekrutmen, yaitu rekrutmen hanya sebatas formalitas dan menjadikan tenaga kesehatan di rumah sakit banyak dalam kuantitas, tetapi bervariasi dalam kualitas. Kesimpulan penelitian ini yaitu pandemi covid-19 berpengaruh terhadap rekrutmen sehingga rekrutmen dilakukan dengan memanfaatkan teknologi Artificial Intelligence (AI), menggunakan platform video conference, mengganti tes tertulis dengan proyek atau presentasi online, menyesuaikan jadwal secara fleksibel, dan menjaga komunikasi.

Kata Kunci : Pandemi Covid-19, Rumah Sakit Swasta, Rekrutmen , Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Jumlah rumah sakit di dunia sekitar lebih dari 50.000 unit. Demikian juga dengan jumlah rumah sakit di Indonesia yang semakin meningkat setiap tahunnya. Laporan Kementerian Kesehatan menyebutkan, jumlah rumah sakit di Indonesia sebanyak 2.522 unit pada tahun 2021. Jumlah tersebut meningkat sebanyak 3,02% dibandingkan periode tahun lalu sebanyak 2.448 unit (BPS, 2021) (Badan Pusat Statistik, 2020). Selain itu, jumlah rumah sakit swasta sebanyak 1.787 atau 63,5% dari total yang ada di tanah air. Adapun sebanyak 529 RS dimiliki Pemerintah Daerah (Pemda) Kabupaten dan 141 dimiliki Pemda Provinsi. Sementara jumlah RS yang dimiliki pemerintah pusat hanya 33 unit. Hal tersebut menunjukkan bahwa rumah sakit sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Bertambahnya jumlah rumah sakit tersebut tentunya akan membuat masyarakat memilih rumah sakit yang berkualitas. Salah satu penelitian menyatakan bahwa rumah sakit swasta memiliki kualitas pelayanan yang telah baik dibandingkan rumah sakit negeri berdasarkan lima dimensi, yaitu bukti fisik, daya tanggap, jaminan, serta empati (Salim, 2020). Kualitas rumah sakit yang baik, juga dapat dicapai melalui manajemen sumber daya manusia. Praktik manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja bagi organisasi. Efektivitas pengelolaan sumber daya manusia sangat

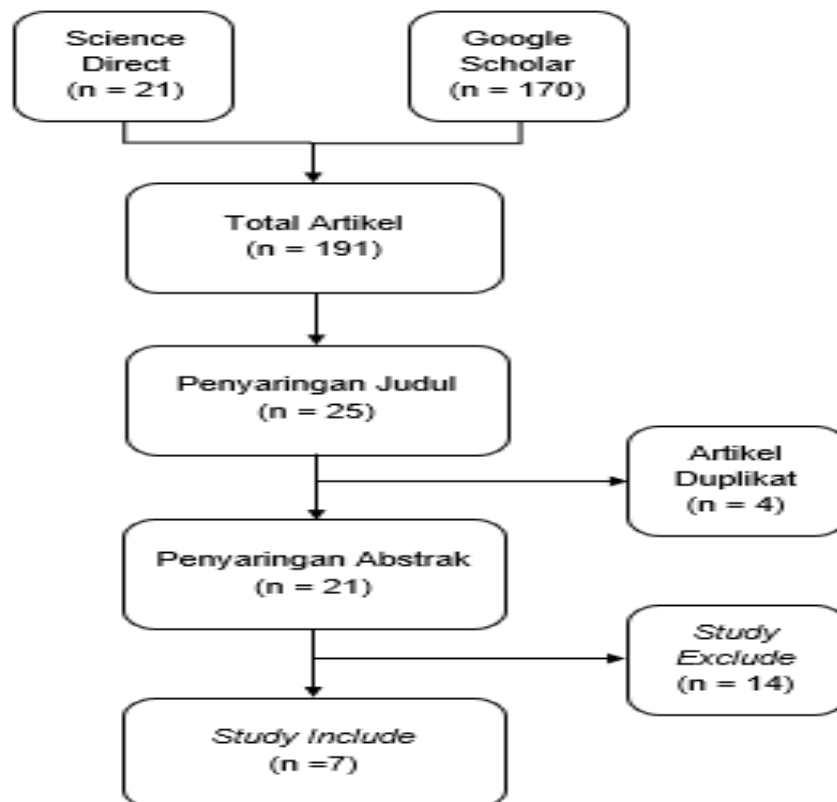
penting bagi kinerja perusahaan. Oleh karena itu, karyawan merupakan aset infrastruktur dasar yang ada untuk dapat menciptakan nilai kompetitif (Kasmawati, 2018) karena sumber daya manusia dalam suatu organisasi berbeda, mereka punya kualitas yang unik dan tak terkalahkan (Shaukat et al., 2015). Praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif memiliki efek langsung terkait efisiensi dan kapasitas organisasi untuk mendapatkan keunggulan kompetitif (Ernest & Nkiru, 2018). Praktik manajemen sumber daya manusia (MSDM) berkontribusi pada iklim organisasi sehingga organisasi menjadi terencana dan akan memungkinkan untuk pengembangan dan pembagian kerja yang baik di antara para anggota untuk mengatur dan menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan. Praktik manajemen sumber daya manusia membutuhkan proses yang begitu panjang. Dari perencanaan tenaga kerja hingga transisi karyawan memasuki ke usia pensiun. Terdapat sebuah tahapan manajemen SDM yang dikenal sebagai 7P, yakni perencanaan, penerimaan, pengembangan, pembudayaan, pendayagunaan, pemeliharaan, dan pensiun (Dekrita, 2021). Di sumber lain, mengklaim bahwa manajemen sumber daya manusia (HRM) mencakup tugas-tugas, seperti persiapan manajemen sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia, rekrutmen strategis, pelatihan karyawan, kompensasi, reward, hubungan profesional, perawatan kesehatan, kepuasan SDM, serta layanan untuk karyawan (Komalasari et al., 2022). Hal ini juga mencakup kebijakan dan praktik untuk meningkatkan kinerja, keterlibatan, efisiensi dan efektivitas SDM (Endang, 2023).

Manajemen sumber daya manusia yang panjang tersebut tentunya membutuhkan persiapan yang matang terutama pada proses rekrutmen. Rekrutmen terdiri dari serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh suatu organisasi yang tujuan utamanya adalah mengidentifikasi kelompok pelamar yang diinginkan, menarik mereka ke dalam angkatan kerjanya, dan mempertahankan mereka, setidaknya dalam jangka pendek (Barber, 1998). Rekrutmen memerlukan strategi untuk mengidentifikasi pelamar unggul di pasar tenaga kerja yang langka (Rusdiana, 2022). Serangkaian praktik rekrutmen yang dilakukan oleh suatu organisasi dapat menjadi serangkaian strategi kompleks yang tidak dapat ditiru. Ketika strategi rekrutmen bersifat inovatif dan unik bagi suatu organisasi, rekrutmen menjadi praktik organisasi yang tidak tergantikan (Suryani & Foeh, 2019). Untuk memaksimalkan proses rekrutmen, maka rekrutmen harus diselaraskan dengan praktik manajemen SDM lainnya, seperti kompensasi, seleksi, atau performance appraisal sehingga rekrutmen dapat memberi nilai tambah dengan meningkatkan efisiensi biaya tenaga kerja (Adenuddin Alwy, 2022).

Namun, munculnya fenomena Covid-19 tidak diprediksi dan membutuhkan adaptasi. Covid-19 adalah penyakit menular akibat virus baru yang bernama coronavirus. Virus ini pertama kali ditemukan di Wuhan, Tiongkok pada Desember 2019 (World Health Organization, 2020). Negara Indonesia terkena infeksi virus tersebut pada Senin, 2 Maret 2020. Beberapa rumah sakit di Indonesia terancam mengalami gulung tikar akibat dari Pandemi Covid-19 yang berlangsung. Rata-rata pendapatan rumah sakit turun hingga 50% (Fitri, 2021). Akibatnya, pengelola rumah sakit mengalami kesulitan untuk menutup biaya operasional. Selain itu, beban rumah sakit untuk menangani pasien Covid-19 semakin bertambah (Aziz, 2021). Untuk itu, diperlukan manajemen sumber daya terutama rekrutmen yang tepat agar dapat beradaptasi saat Pandemi Covid-19.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah literature review (Sugiyono, 2020). Artikel ditulis dalam bahasa Inggris dan bahasa Indonesia. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian artikel, yaitu "recruit" AND "human resource" AND "private hospital" AND "covid-19." Pencarian artikel dibatasi dalam 4 tahun terakhir, yakni 2020-2023. Artikel yang digunakan dalam bentuk original article, full text, dan open access. Pemilihan artikel didasarkan pada tujuan penulisan, yakni mengetahui pengaruh Pandemi Covid-19 terhadap manajemen sumber daya manusia khususnya pada aspek rekrutmen. Hasil penelusuran menghasilkan 21 artikel di ScienceDirect dan 170 artikel di Google Scholar. Total seluruh hasil penelusuran adalah 191 artikel. Penelusuran dilanjutkan dengan penyaringan judul yang relevan dengan topik pembahasan dan menghasilkan artikel yang relevan dengan topik adalah 26 artikel, 4 artikel dikeluarkan karena duplikat sehingga tersisa 22 artikel. Penelusuran melalui abstrak bertujuan untuk mengetahui pokok bahasan setiap artikel. Dari penelusuran abstrak, ditemukan 21 artikel yang relevan dengan topik pembahasan. Penelusuran selanjutnya dilakukan dengan menilai studi kelayakan pada artikel dengan membaca seluruh isi artikel. Hasilnya terdapat 7 artikel yang dianggap layak dan memenuhi kriteria. Sebanyak 4 artikel menggunakan metode literature review dan 11 artikel memiliki pembahasan kurang spesifik.



Gambar 1. Diagram PRISMA

HASIL

Berdasarkan hasil penelusuran, terdapat total studi yang dilakukan di rumah sakit yang berlokasi di 7 negara, yaitu Indonesia, Irlandia, India Utara, Australia, Jepang, Dubai (Uni Emirat Arab), Ghana (Afrika). Terdapat satu artikel yang dipublikasi tahun 2020, satu artikel publikasi tahun 202, sebanyak tiga artikel publikasi tahun 2022, dan dua artikel publikasi tahun 2023. Dari 7 artikel, dua artikel desain kualitatif pendekatan deskriptif eksploratif; satu artikel desain kualitatif pendekatan induktif; satu artikel pendekatan terpadu mempelajari literatur yang ada, studi kasus, dan penelitian empiris sebagai bagian dari proses Delphi yang dimodifikasi; satu artikel desain kualitatif prospektif yang didasarkan pada pendekatan metodologi fenomenologis; satu artikel analisis kualitatif metodologi studi kasus; dan satu artikel pendekatan studi kasus komparatif. Sampel terbanyak terdapat pada penelitian Claire E. Brolan et al (2022) yang dilakukan di Australia dengan total sampel sebanyak 116 orang yang merupakan pemangku kepentingan Pacific Island States and Territories (PICTs). Sedangkan sampel terkecil terdapat pada penelitian Sanjaya (2021) yang dilakukan di India Utara dengan total sampel sebanyak 4 orang.

Tabel 1 Rangkuman Hasil Penelitian

No.	Artikel dan Penulis	Tujuan	Sampel	Variabel Penelitian	Hasil
1.	The Need for Speed: A Qualitative Study on Nurse Recruitment and Management Amidst the COVID-19 Pandemic in Indonesia (Efendi et al., 2022)	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi perspektif pemangku kepentingan tentang perekrutan dan pengelolaan perawat di Indonesia selama Covid- 19 .	Hanya delapan orang yang setuju untuk berpartisipasi, termasuk lima rumah sakit, satu kementerian pemerintah pusat, satu gugus tugas COVID-19, dan satu lembaga pengembangan sumber daya manusia.	1) perencanaan tenaga keperawatan; 2) ketersediaan perawat di pasar tenaga kerja; 3) strategi menarik perawat; 4) proses rekrutmen; 5) proses seleksi; dan 6) penyebaran	Ada tiga topik yang dibahas, yaitu kegagalan sistem rekrutmen, situasi pasar kerja yang terbuka, dan manajemen angkatan kerja yang dinamis.
2.	The way it was staffed during COVID is the way it should be staffed in real life...': a qualitative study of the impact of COVID-19 on the working conditions of junior hospital doctors (Byrne et al., 2021)	menganalisis bagaimana pandemi dan respons sistem kesehatan berdampak pada kondisi kerja dokter junior di rumah sakit selama gelombang pertama Covid-19 di Irlandia.	30 dokter junior di rumah sakit.	informasi demografis, pekerjaan sebagai dokter (sebelum dan selama Covid-pengalaman kerja selama pandemi, dampak pandemi terhadap kesejahteraan, dokter yang kembali ke Irlandia untuk bekerja selama pandemi untuk Covid-19 (jika ada), dokter yang rencana emigrasinya digagalkan oleh Covid-19 (jika ada) dan rencana karirnya di masa depan.	Pertama, informan merasa ada lebih banyak dokter yang bertugas di bangsal rumah sakit selama gelombang pertama pandemi berimplikasi positif terhadap sejumlah faktor yang penting bagi pengalaman kerja, termasuk kemampuan untuk mengambil cuti sakit, hubungan di tempat kerja, semangat kerja kolektif di tempat kerja, akses terhadap dukungan klinis senior, dan kecepatan pengambilan keputusan klinis. Informan mencatat bagaimana kondisi kerja dan kesejahteraan mereka bisa tercapai setelah adanya pandemi dan memperingatkan agar staf medis tidak kembali ke tingkat sebelum pandemi, yang berdampak negatif pada kondisi kerja dan kesejahteraan mereka.
3.	Sustainable human resource planning for hospitals in tier 2/3 cities: evidence from India (Sanjay & Chandrani, 2020)	Untuk mengidentifikasi kesulitan strategis yang dihadapi rumah sakit di kota-kota Tier 2/3 pada perencanaan sumber daya manusia	4 orang dimana kriteria sampel adalah memiliki pengalaman minimal 15 tahun dan kepala SDM di rumah sakit perusahaan/swasta di India Utara	Variabel bebas: perencanaan sumber daya manusia Variabel terikat: implikasi praktis	Perlunya kebutuhan untuk penetrasi (mengidentifikasi dan memvalidasi kerentanan) layanan kesehatan di kota-kota Tier 2/3

No.	Artikel dan Penulis	Tujuan	Sampel	Variabel Penelitian	Hasil
4.	Indonesian International Nurse Migration: Assessing Migration as Investment for Future Work (Raharto & Noveria, 2023)	untuk mengetahui apakah manfaat yang diperoleh perawat Indonesia dari bekerja di luar negeri dapat menjadi modal untuk bekerja di masa depan.	12 orang perawat yang pernah bekerja di luar negeri dan kembali ke Indonesia, dan 10 orang yang sedang bekerja di Indonesia dan tidak mempunyai pengalaman kerja di luar negeri	alasan bekerja di luar negeri; niat untuk bekerja di luar negeri (pada perawat yang belum mempunyai pengalaman bekerja di luar negeri); peningkatan keterampilan yang diperoleh dari bekerja luar negeri; alasan untuk kembali ke Indonesia; kegiatan perekonomian setelah kembali ke Indonesia; dan migrasi sebagai investasi, dengan mempertimbangkan peningkatan keterampilan dari bekerja di luar negeri sebagai modal untuk pekerjaan di masa depan.	peningkatan keterampilan yang diperoleh perawat Indonesia selama bekerja di luar negeri sebagai perawat atau tidak dapat langsung dianggap sebagai modal ketika mereka kembali bekerja sebagai perawat di dalam negeri. atau sebagai perawat atau pengasuh di luar negeri. Setelah kembali ke Indonesia, pengalaman sebagai perawat atau caregiver di luar negeri tidak berdampak langsung terhadap kemajuan karir karena para imigran yang kembali harus memulai karirnya dari awal, terutama di rumah sakit pemerintah. Perawat Indonesia yang bekerja di luar negeri seringkali tidak mempunyai keterampilan, sehingga menghambat mereka untuk memasuki kembali profesi keperawatan di Indonesia.
5.	Lessons from the frontline: The COVID-19 pandemic emergency care experience from a human resource perspective in the Pacific region (Brolan et al., 2022)	mengeksplorasi suara dan pengalaman Komisi Eropa dan petugas layanan kesehatan lainnya yang berada di garis depan respons terhadap Covid-19 di kawasan Pasifik melalui kacamata elemen penyusun sistem kesehatan kedua WHO, yaitu Tenaga Kesehatan (sumber daya manusia untuk kesehatan), yang disesuaikan dengan kondisi saat ini. konteks Pasifik.	116 peserta dari seluruh wilayah Pasifik berpartisipasi dalam penelitian ini.	Variabel bebas: sumber daya manusia Variabel terikat: pengalaman perawatan darurat pandemi covid-19	tantangan kompleks yang dihadapi oleh Komisi Eropa yang sangat kekurangan staf dan tenaga kesehatan yang lebih luas di wilayah ini telah diketahui pada awal studi pada bulan Maret 2020 Ketika Covid-19 melanda, tenaga kesehatan terpaksa menghadapi beban ganda yaitu pandemi Covid-19 dan NCD (non-communicable disease)
6.	How does artificial intelligence impact human resources performance	untuk mengeksplorasi dampak penerapan kecerdasan buatan (AI) di	8 orang yang merupakan direktur sumber daya manusia, manajer kompensasi dan tunjangan,	AI akan mempengaruhi lingkup kerja dan kinerja mereka secara keseluruhan mulai dari aspek	Terdapat dampak signifikan dari alat AI pada proses perekrutan dan perekrutan staf berbakat, dimana proses tersebut

No.	Artikel dan Penulis	Tujuan	Sampel	Variabel Penelitian	Hasil
	evidence from a healthcare institution in the United Arab Emirates (Li et al., 2023)	sektor kesehatan terhadap praktik sumber daya manusia (SDM) dan kinerja organisasi secara keseluruhan.	manajer akuisisi bakat, spesialis orientasi, dan pejabat hubungan pemerintah	finansial, produktivitas, dan keterlibatan karyawan. perspektif.	memerlukan banyak waktu dan tenaga, mulai dari menyaring ratusan resume yang relevan dan tidak relevan hingga menemukan sejumlah kecil kandidat yang cocok dengan pekerjaan. persyaratan. Namun, berkat alat AI, seluruh proses mulai dari penempatan pekerjaan hingga penyaringan sesuai dengan kriteria yang diperlukan hingga pemilihan kandidat yang relevan dilakukan secara otomatis dan sangat efisien
7.	Human resource mobilization and management in health systems of Africa: a comparative study of health insurance scheme and health facilities in Ghana (Kipo-Sunehzi, 2022)	membandingkan lima organisasi kesehatan dari sektor publik dan swasta dalam hal bagaimana mereka memobilisasi dan mengelola sumber daya manusia dalam implementasi skema asuransi kesehatan Ghana.	107 orang dari organisasi kesehatan masyarakat, organisasi kesehatan swasta, dan klien asuransi kesehatan	Variabel terikatnya adalah akses nasabah asuransi kesehatan terhadap layanan kesehatan dan variabel bebasnya adalah sumber daya manusia fasilitas kesehatan (organisasi kesehatan) dan kantor asuransi kesehatan.	beberapa ironi dalam perilaku organisasi publik-swasta, gaya praktik MSDM yang berbasis agama dan berorientasi pada keuntungan klien dan bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi akses klien terhadap layanan. Penelitian ini menemukan bahwa organisasi yang memiliki lebih banyak birokrasi/birokrasi dan profesionalisme adalah organisasi yang paling tidak disukai karena klien mengalami waktu tunggu yang lebih lama.

PEMBAHASAN

1. Kebutuhan Tenaga Kesehatan

Kapasitas staf rumah sakit kurang karena jumlah staf yang tertular covid-19 semakin bertambah. Jumlah relawan untuk covid-19 mulai menurun. Di sisi lain, kasus covid-19 semakin meningkat dan permintaan pada tenaga kesehatan terutama perawat semakin meningkat. Untuk itu, pasar tenaga kesehatan khususnya pandemi di Indonesia mengalami fluktuasi dan ketidakpastian. Beberapa rumah sakit di Indonesia mengajukan ribuan bantuan relawan Covid-19 kepada Kementerian Kesehatan karena kondisi tenaga kesehatan sangat mengkhawatirkan dan harus isolasi mandiri sehingga tidak bisa mengobati pasien Covid-19.

Peningkatan kapasitas staf perlu dilakukan agar penyedia layanan kesehatan mampu mengatasi peningkatan permintaan perawatan. Bercermin pada peristiwa gelombang 1 Pandemi Covid-19, terjadi penundaan layanan kesehatan yang berakibat panjangnya daftar tunggu di layanan kesehatan (Byrne et al., 2021). Untuk itu, rumah sakit di Irlandia melakukan strategi peningkatan kapasitas dengan perpindahan dokter, masuknya magang lebih awal, dan kampanye untuk kegiatan rekrutmen bernama “Be on Call for Ireland” juga melakukan restrukturisasi layanannya dengan membatalkan klinik rawat jalan dan operasi elektif juga mengerahkan beberapa dokter untuk kembali di layanan berbasis bangsal di perawatan non-Covid-19 dan Covid-19. Beberapa negara maju, seperti Inggris, Jerman, dan Jepang juga mengalami kekurangan perawat dan merekrut perawat dari luar negeri karena usia populasi perawat di negara tersebut semakin menua (Raharto & Noveria, 2023). Rumah Sakit di Australia juga mengalami kekurangan tenaga kesehatan karena beberapa alasan, yaitu tenaga kesehatan merasa terbebani karena tanggung jawab yang bertambah, takut menuliri anggota keluarganya, memiliki penyakit kronis, pensiun, migrasi, dan ada yang meninggal akibat Covid-19 (Brolan et al., 2022).

Terdapat fakta pula yang dinyatakan dalam Laporan SDM Kementerian Kesehatan di Ghana, yaitu mayoritas staf berketerampilan tinggi berada di rumah sakit sektor publik. Sedangkan di swasta mayoritas semi-terampil dengan lebih dari 50% karyawan berperan sebagai asisten pembantu dan bidang lingkungan. Meskipun jumlah tenaga kesehatan di Ghana Health Service terus meningkat, tetapi terdapat masalah pada proses rekrutmen karyawan yang mengancam Sistem Kesehatan Ghana. Hal itu karena Ghana merupakan salah satu negara dengan tingkat medical brain drain (hengkangnya kaum intelektual, ilmuwan, cendekiawan dari negerinya sendiri dan menetap di luar negeri) tertinggi di Afrika (Kipo-Sunyezi, 2022). Proporsi tempat tidur perawatan kritis di rumah sakit baru di kota-kota Tier 2/3 lebih tinggi dibandingkan dengan kota-kota besar dapat mempengaruhi pendekatan spesifik terhadap perencanaan sumber dayanya. Menurut standar perencanaan tenaga kerja, rasio pasien terhadap perawat bergantung pada intensitas tempat tidur dan layanan medis yang diberikan. Oleh karena itu, rumah sakit baru di kota Tier 2/3 dapat menambah 5-10% staf paramedis dan pendukungnya kapan saja dengan memperhatikan pergantian staf dan waktu tunggu perekrutan (Sanjay & Chandrani, 2020).

2. Rekrutmen Saat Pandemi Covid-19

Adanya Pandemi Covid-19 berdampak pada proses rekrutmen tenaga kesehatan. Beberapa stakeholders menyatakan bahwa melakukan rekrutmen tidak memiliki pilihan lain selain menerima pelamar yang tidak memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan. Hanya perlu memiliki surat tanda registrasi, tanda tangan

kontrak, dan lulus pemeriksaan kesehatan. Selain itu, rumah sakit hanya menawarkan kontrak jangka pendek, yaitu 3-6 bulan karena beranggapan bahwa Pandemi Covid-19 hanya bersifat sementara. Pada tahap tes dan wawancara, hanya 1 dari 10 pelamar yang lolos berdasarkan kualifikasi. Namun, karena kondisi mendesak dan membutuhkan relawan segera maka Dengan demikian, proses rekrutmen dan seleksi hanyalah sebuah formalitas suatu organisasi (Efendi et al., 2022)

Di sisi lain, salah satu rumah sakit swasta di Uni Emirat Arab, memanfaatkan teknologi Artificial Intelligence (AI) untuk membantu manajemen SDM termasuk rekrutmen. AI memiliki kemampuan untuk menyimpan dan memproses data dalam skala besar sehingga dapat mengidentifikasi data rekrutmen hingga menyaring data pelamar sesuai kriteria tertentu dan memiliki kandidat terbaik. Selain itu, AI juga mengoptimalkan alokasi sumber daya dan mengendalikan biaya yang dikeluarkan selama rekrutmen. Dengan demikian, penggunaan AI pada rekrutmen selama pandemi dapat meningkatkan efisiensi, mengurangi biaya, dan meningkatkan kepuasan karyawan (Li et al., 2023). Rekrutmen di kota Tier 2/3 bergantung pada ketersediaan sumber daya lokal di mana prioritas SDM dan tujuan departemen harus sejalan. Untuk itu, rekrutmen dilakukan berdasarkan program medis dan layanan khusus. Biaya perekrutan dokter dan teknisi diperkirakan akan lebih tinggi karena terbatasnya sumber daya teknis di kota Tier 2/3. Oleh karena itu, penting untuk secara hati-hati memprioritaskan perekrutan berdasarkan kebutuhan harian dan siklus. Menemukan dan menyeimbangkan biaya dan volume serta mengelola tenaga kerja dengan berbagai tingkat keterampilan merupakan pengalaman yang sangat inovatif dan bermanfaat bagi SDM.

Selama pandemi, perekrutan tenaga kerja telah mengalami banyak perubahan dan penyesuaian untuk menjamin keselamatan dan kesehatan semua pihak. Perubahan pertama, yaitu penggunaan teknologi dalam proses seleksi. Rekrutmen dilakukan secara virtual menggunakan platform video conference untuk wawancara dan presentasi. Hal ini memungkinkan pelamar dan perekrut untuk tetap berinteraksi tanpa harus bertemu secara fisik. Selain itu, rekrutmen saat pandemi mengandalkan sumber daya online seperti portal karir, situs web perusahaan, dan platform rekrutmen daring untuk mempromosikan lowongan pekerjaan dan menerima aplikasi secara elektronik. Hal ini memungkinkan pelamar untuk mengakses informasi dan melamar pekerjaan tanpa harus datang ke kantor perusahaan. Kedua, menyesuaikan metode penilaian. Tes tertulis dapat digantikan dengan penilaian berbasis proyek atau presentasi online. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa penilaian tetap akurat dan relevan dengan posisi yang dibutuhkan. Selama proses rekrutmen, protokol kesehatan, seperti penggunaan masker, jaga jarak, pemeriksaan suhu, dan sanitasi yang ketat diterapkan. Ruang wawancara dan area rekrutmen juga diatur sedemikian rupa untuk memastikan keamanan semua pihak yang terlibat. Ketiga, menghadapi situasi yang tidak pasti selama pandemi, perusahaan dapat lebih fleksibel dalam menyesuaikan jadwal dan proses rekrutmen. Misalnya, mengadakan wawancara pada waktu yang lebih fleksibel, kerja jarak jauh (hybrid), atau memberikan waktu tambahan bagi pelamar untuk menyelesaikan tugas atau tes tertentu. Beberapa rumah sakit telah menyesuaikan kriteria seleksi yang telah ditetapkan untuk memprioritaskan kualitas seperti kemampuan beradaptasi, ketahanan, dan kemampuan untuk bekerja secara mandiri dalam lingkungan terpencil.

3. Dampak Rekrutmen Saat Pandemi Covid-19

Rekrutmen yang hanya sebatas formalitas saat Pandemi Covid-19 menjadikan tenaga kesehatan di rumah sakit banyak dalam kuantitas, tetapi bervariasi dalam kualitas. Mayoritas pelamar merupakan lulusan baru yang belum ada pengalaman dan keterampilan. Rumah sakit

mengharapkan perawat dengan kualifikasi khusus, seperti siap bekerja, memiliki pengalaman bagian ICU (Intensive Care Unit), ahli medikal bedah, scrub nurses (perawat kamar bedah yang memiliki tanggung jawab terhadap manajemen area operasi dan area steril pada setiap jenis pembedahan), hemodialysis, dan anastesi. Namun, karena kualifikasi tersebut sangat susah dicari, maka rumah sakit mengirimkan perawat untuk melakukan pelatihan mengenai ICU (Raharto & Noveria, 2023).

Situasi serupa terjadi di rumah sakit swasta di Depok, Jawa Barat, Indonesia. Menurut laporan, rumah sakit mengubah urutan rekrutmen sebagai respons terhadap situasi ini, namun tidak sepenuhnya mengikuti prosedur operasi standar, sehingga menghasilkan hasil rekrutmen yang tidak memenuhi harapan pengguna. Pasar tenaga kerja perawat yang ada di Indonesia tidak dapat memenuhi harapan pemangku kepentingan karena kurangnya perawat berpengalaman dan perawat dengan keterampilan khusus. Hal ini menimbulkan paradoks kelebihan dan kekurangan perawat, di mana perawat tersedia secara luas, tetapi kekurangan perawat dengan keterampilan khusus. Proses rekrutmen menjadi semakin tidak selektif dan proses seleksi menjadi sekadar formalitas. Untuk memenuhi permintaan dengan cepat, ditawarkan kontrak jangka pendek, tetapi hal ini menimbulkan fenomena baru, yaitu pengangguran tenaga kerja baru. Selain hal tersebut, komunikasi yang intens dan jelas antara perekrut dan kandidat menjadi hal yang sangat penting selama pandemi ini untuk memberikan informasi terkini mengenai proses rekrutmen dan menjawab kekhawatiran atau pertanyaan apapun. Untuk itu, intensitas komunikasi antara sumber daya manusia rumah sakit harus ditingkatkan agar tidak terjadi miscommunication (Kipo-Sunyezi, 2022).

SIMPULAN

Kapasitas staf rumah sakit kurang karena jumlah staf yang tertular covid-19 semakin bertambah. Jumlah relawan untuk covid-19 mulai menurun. Di sisi lain, kasus covid-19 semakin meningkat dan permintaan pada tenaga kesehatan terutama perawat semakin meningkat. Rekrutmen dilakukan dengan berbagai cara, yaitu memanfaatkan teknologi Artificial Intelligence (AI), menggunakan platform video conference, mengganti tes tertulis dengan penilaian berbasis proyek atau presentasi online, menyesuaikan jadwal secara fleksibel, dan menjaga komunikasi. Rekrutmen yang hanya sebatas formalitas saat Pandemi Covid-19 menjadikan tenaga kesehatan di rumah sakit banyak dalam kuantitas, tetapi bervariasi dalam kualitas. Mayoritas pelamar merupakan lulusan baru yang belum ada pengalaman dan keterampilan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adenuddin Alwy, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital Melalui Lensa Manajer Sumber Daya Manusia Generasi Berikutnya. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10). <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.334>
- Aziz, M. A. (2021). Strategi Dalam Penanganan Penyebaran Covid-19 Melalui Kebijakan PSBB. *Jurnal Litbang Polri*, 24(2). <https://doi.org/10.46976/litbangpolri.v24i2.147>
- Badan Pusat Statistik. (2020). Jumlah Rumah Sakit Umum, Rumah Sakit Khusus, Puskesmas, Klinik Pratama, dan Posyandu Menurut Provinsi, 2020. Badan Pusat Statistik.
- Barber, A. E. (1998). *Recruiting employees: Individual and organizational perspectives*. Sage Publications.
- Brolan, C. E., Körver, S., Phillips, G., Sharma, D., Herron, L. M., O'Reilly, G., Mitchell, R.,

- Kendino, M., Poloniati, P., Kafoa, B., & Cox, M. (2022). Lessons from the frontline: The COVID-19 pandemic emergency care experience from a human resource perspective in the Pacific region. *The Lancet Regional Health - Western Pacific*, 25, 1–18. <https://doi.org/10.1016/j.lanwpc.2022.100514>
- Byrne, J. P., Creese, J., Matthews, A., McDermott, A. M., Costello, R. W., & Humphries, N. (2021). ‘the way it was staffed during COVID is the way it should be staffed in real life.’: A qualitative study of the impact of COVID-19 on the working conditions of junior hospital doctors. *BMJ Open*, 11(8), 1–9. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-050358>
- Dekrita, Y. A. (2021). Kinerja keuangan rumah sakit badan layanan umum daerah: tinjauan manajemen kas, piutang, modal kerja, hutang, dan sumber daya manusia. Penerbit NEM.
- Efendi, F., Aurizki, G. E., Auwalin, I., & McKenna, L. (2022). The Need for Speed: A Qualitative Study on Nurse Recruitment and Management Amidst the COVID-19 Pandemic in Indonesia. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 15(August), 1809–1817. <https://doi.org/10.2147/JMDH.S370758>
- Endang, S. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (I). PT Dewangga Energi Internasional.
- Ernest, C., & Nkiru, N. (2018). Effect of Human Resource Management Practices on Employee Retention and Performance in Nigerian Insurance Industry Entrepreneurship, Management and Finance View project. *World Journal of Research and Review*, 6, 27–41.
- Fitri, S. (2021). Karakteristik UMKM di Kabupaten Tegal pada masa pandemi Covid-19 Tahun 2020-2021. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2021.
- Kasmawati, K. (2018). Sumber Daya Manusia Sebagai Sumber Keunggulan Kompetitif. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 229. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v2i2.6864>
- Kipo-Sunyezi, D. D. (2022). Human resource mobilization and management in health systems of Africa: a comparative study of health insurance schemes and health facilities in Ghana. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 22(1–2), 39–55. <https://doi.org/10.1504/IJHRDM.2022.121317>
- Komalasari, S., Maisarah, S., & Urrahmah, N. (2022). ANALISIS JABATAN DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 8(1). <https://doi.org/10.24967/jmb.v8i1.1620>
- Li, P., Bastone, A., Mohamad, T. A., & Schiavone, F. (2023). How does artificial intelligence impact human resources performance. evidence from a healthcare institution in the United Arab Emirates. *Journal of Innovation and Knowledge*, 8(2), 100340. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100340>
- Raharto, A., & Noveria, M. (2023). Indonesian International Nurse Migration: Assessing Migration as Investment for Future Work. *ERIA Research Project Report FY 2022*, No. 07, 07, 107.
- Rusdiana. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Meraih Keunggulan Kompetitif. Arsad Press.
- Salim, A. (2020). Analisis Kualitas Pelayanan Rumah Sakit Negeri X Dan Kualitas Pelayanan Rumah Sakit Swasta Y Di Kota Pekanbaru. *Journal of STIKes Awal Bros Pekanbaru*, 1(1), 38–47. <https://doi.org/10.54973/jsabp.v1i1.15>
- Sanjay, B., & Chandrani, B. (2020). Sustainable human resource planning for hospitals in tier 2/3 cities: evidence from India. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(2), 476–507. <https://doi.org/10.1108/IJOA-07-2020-2289>
- Shaukat, H., Ashraf, N., & Ghafoor, S. (2015). Impact of Human Resource Management Practices on Employees Performance. 23(2), 329–338.

<https://doi.org/10.5829/idosi.mejsr.2015.23.02.22117>

Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Suryani, N. kadek, & Foeh, J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktis Aplikatif*. In *Academia : Accelerating the world's research*.

World Health Organization. (2020). *Coronavirus Disease (COVID-19)—Events as they happen*.