

Gambaran Proses Seleksi Tenaga Kerja di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2021

¹Sylvi Nezi Azwita, ²Silvia Adi Putri

Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

Email: 1sylvinezi@umsb@gmail.com, 2silviaadiputri86@gmail.com

ABSTRAK

Karyawan merupakan aset yang berharga bagi sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Fokus utama Manajemen SDM adalah memberikan kontribusi atas suksesnya perusahaan. Maka langkah awal yang menjadi kunci utama yaitu proses rekrutmen dan seleksi untuk merekrut tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya. Proses seleksi yang dilalui para pegawai RSI Ibnu Sina Padang antara lain : penerimaan surat lamaran, penyelenggaraan ujian, wawancara, tes kesehatan, serta keputusan seleksi. Tujuan penelitian adalah untuk melihat gambaran proses seleksi tenaga kerja di RSI Ibnu Sina Padang. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Jumlah sampel sebanyak 3 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan pedoman wawancara dan observasi. Teknik analisis data secara interaktif.

Hasil penelitian yaitu proses seleksi sebagian besar telah berjalan baik seperti surat lamaran, penyelenggaraan ujian, wawancara, tes kesehatan, serta keputusan seleksi dengan tanpa adanya kendala yang cukup berarti. Untuk gambaran proses seleksi tenaga kerja sudah baik tanpa adanya kendala yang terlalu berarti dilihat dari penerimaan surat lamaran, penyelenggaraan ujian, wawancara, tes kesehatan, dan keputusan seleksi. Namun dalam pelaksanaan tes kesehatan belum sejalan dengan SOP Penerimaan Karyawan yang berlaku di Lingkungan Yarsi Sumbar, bahwa pihak Yarsi masih bekerja sama dengan pihak ketiga dalam pelaksanaan tesnya, ini disebabkan di Rumah Sakit Yarsi Sumbar belum secara lengkap memiliki fasilitas khusus MCU

Kata Kunci : Seleksi, Tenaga Kerja

ABSTRACT

Employees are a valuable asset for a company in achieving its goals. The main focus of HR Management is to contribute to the success of the company. So the first step is the main key, namely the recruitment and selection process to recruit workers according to their needs. The selection process that was passed by the employees of RSI Ibnu Sina Padang included: acceptance of application letters, administering exams, interviews, medical tests, and selection decisions. The purpose of the study was to see an overview of the labor selection process at RSI Ibnu Sina Padang. This study uses a qualitative method. The number of samples is 3 people. Data collection techniques using interview and observation guidelines. Interactive data analysis techniques.

The results of the research are that the selection process has mostly gone well with application letters, administering exams, interviews, medical tests, and selection selections without significant obstacles. For an overview of the labor selection process that is good without too significant obstacles seen from the acceptance of the application letter, administration of exams, interviews, medical tests, and selection decisions. However, in the implementation of the medical test, it is not in line with the SOP for Employee Admission applicable in the Yarsi West Sumatra Environment, that Yarsi is still cooperating with third parties in the implementation of the test, this is because the Yarsi Hospital in West Sumatra does not yet fully have special MCU facilities

Keywords: Selection, employee

PENDAHULUAN

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, menyebutkan rumah sakit adalah suatu institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripura yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

Proses seleksi pegawai merupakan salah satu bagian yang teramat penting dalam keseluruhan proses MSDM. Dikatakan demikian karena apakah dalam organisasi terdapat sekelompok pegawai yang memenuhi tuntutan organisasional atau tidak sangat tergantung pada cermat tidaknya proses seleksi tersebut dilakukan (Siagian, 2016).

Apabila sekelompok pelamar sudah diperoleh melalui berbagai kegiatan rekrutmen, proses seleksi dimulai. Proses seleksi terdiri dari berbagai langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang akan ditolak. Proses seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut. Langkah-langkah antara proses dimulai dan proses diakhiri merupakan usaha pengkaitan antara kepentingan calon pegawai dan kepentingan organisasi (Siagian, 2016).

Berdasarkan survey awal yang penulis lakukan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang, penulis mendapat informasi dari pegawai SDM bahwa total keseluruhan pegawai pada Desember 2018 di rumah sakit tersebut ialah 127 orang, diantaranya terdiri atas: 54 orang pegawai medis (10 orang bergelar s1, 43 orang bergelar DIII, 1 orang bergelar D1); 71 orang pegawai non medis (9 orang bergelar s1, 24 orang bergelar DIII, 32 orang lulusan tingkat SMA, 6 orang lulusan tingkat SMP); serta 2 orang pegawai yang sedang menjalani pendidikan sehingga di bebas tugaskan dari pekerjaan.

Adapun proses seleksi yang dilalui para pegawai sehingga mampu untuk masuk ke rumah sakit tersebut antara lain terdiri dari penerimaan surat lamaran, penyelenggaraan ujian, wawancara, tes kesehatan, serta keputusan seleksi.

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Diketuinya proses penerimaan surat lamaran di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang tahun 2021.
- b. Diketuinya proses penyelenggaraan ujian di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang tahun 2021.
- c. Diketuinya proses wawancara di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang tahun 2021.
- d. Diketuinya proses tes kesehatan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang tahun 2021.
- e. Diketuinya proses pengambilan keputusan seleksi di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang tahun 2021.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati (Moleong di dalam Nawawi, 2018).

Penelitian ini akan menunjukkan bagaimana bentuk gambaran dalam proses seleksi tenaga kerja di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2021, dengan rancangan kegiatan sebagai berikut:

1. Survey pendahuluan
2. Menentukan variable
3. Merumuskan masalah
4. Merumuskan tujuan umum dan tujuan khusus.
5. Menentukan jumlah sampel
6. Menentukan alat ukur penelitian
7. Merancang panduan observasi
8. Mengumpulkan data

9. Menganalisa data
10. Menarik kesimpulan
11. Membuat laporan.

Populasi adalah keseluruhan objek yang diteliti (Notoadmodjo, 2010). Sedangkan pendapat lainnya menyebutkan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017).

Berdasarkan dari pengertian diatas, dapat ditetapkan bahwa populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2021. Penulis menggunakan teknik Sampling Purposive, yaitu dilakukan dengan cara mengambil subjek bukan didasarkan atas strata, random, atau daerah, tetapi didasarkan atas adanya tujuan tertentu (Hikmawati, 2017). Artinya informan yang dipilih adalah orang yang mengetahui permasalahan dengan jelas, baik mengetahui secara khusus maupun umum untuk dapat menjadi sumber data yang baik serta mampu mengemukakan pendapat secara konkret dan dapat dipercaya. Sampel (Informan) dalam penelitian ini adalah:

- a. Kabag Umum, SDM dan Keuangan;
- b. Kasubag SDM dan Diklat;
- c. Pelaksana SDM dan Diklat.

Bahan dan alat yang digunakan dalam penelitian adalah panduan wawancara, alat tulis, dan handphone. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data di lapangan model Miles dan Huberman, yang disebut pula dengan istilah teknik analisis data interaktif, dimana analisis data dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara

terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh (Sugiyono, 2017).

Proses analisis data menurut model Miles dan Huberman di dalam Sugiyono (2017) yaitu meliputi aktivitas pengumpulan data, data reduction (reduksi data), data display (penyajian data), dan conclusion drawing (penarikan kesimpulan/verifikasi).

1. Pengumpulan Data

Data yang muncul dalam wujud kata-kata dan bukan angka dikumpulkan melalui berbagai cara seperti observasi, wawancara, intisari dokumen, pita rekaman biasanya diproses melalui pencatatan, pengetikan, penyuntingan, atau alih-tulis.

2. Data Reduction (Reduksi Data)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dan dicari tema dan polanya, sebab data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak dan perlu dicatat secara teliti dan rinci, dengan melakukan reduksi data akan memberikan gambaran yang lebih jelas, mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, serta mencarinya bila diperlukan.

Reduksi data dapat dilakukan dengan bantuan komputer dengan memberikan kode pada aspek-aspek tertentu.

3. Data Display (Penyajian Data)

Setelah data direduksi, langkah selanjutnya adalah men-display-kan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart, dan sejenisnya, yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

4. Conclusion Drawing (Penarikan Kesimpulan / Verifikasi)

Penarikan kesimpulan dilakukan dengan menemukan makna data yang telah disajikan. Adapun data-data yang telah terkumpul selanjutnya dilakukan penarikan kesimpulan, kemudian kesimpulan tersebut diverifikasi serta diuji validitasnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Observasi

Tabel 1 Struktur Organisasi di Instalasi SDM Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2021

No	Variabel yang Ada	Tidak diamati
1.	Struktur Organisasi Rumah Sakit	✓
2.	Struktur Organisasi SDM	✓
3.	Uraian Tugas	✓
4.	SOP	✓

Hasil observasi yang penulis dapatkan yaitu pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang sudah diterapkan adanya struktur Organisasi Rumah Sakit, Struktur Organisasi SDM, Uraian Tugas, serta SOP dalam pelaksanaan seleksi tenaga kerja di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang.

2. Hasil Wawancara

Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini ada 3 orang: 1 orang Kabag Umum, SDM, dan Keuangan; 1 orang Kabag SDM dan Diklat; serta 1 orang Pelaksana SDM dan Diklat. Karakteristik informan adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Karakteristik Informan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2021

Informan	Jabatan	Jumlah	Pendidikan Terakhir
I	Kabag Umum, SDM, dan Keuangan	1 orang	S1 Akuntansi
II	Kabag SDM dan Diklat	1 orang	S1 Manajemen
III	Pelaksana SDM dan Diklat	1 orang	SMA

Sumber: Data Primer di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang

Proses Seleksi

a. Penerimaan Surat Lamaran

“Semua kualifikasi seleksi yang dicantumkan pada web Yarsi Sumbar harus dipenuhi oleh pelamar. Hal lain yang mendukung pertimbangan antara lain pengalaman kerja dan sertifikat yang berhubungan dengan kompetensi si pelamar. Surat lamaran yang masuk ke website Yarsi Sumbar akan di cek satu persatu secara manual apakah syaratnya sesuai dengan yang dibutuhkan oleh rumah sakit atau tidak, tidak ada menggunakan sistem secara khusus. Untuk kendala sendiri tidak ada hal yang cukup berarti” (Informan I, II, III)

Berdasarkan hasil wawancara mendalam peneliti dengan 3 informan, didapatkan bahwa proses pelaksanaan surat lamaran didasarkan pada terpenuhi atau tidaknya syarat kualifikasi yang telah ditetapkan Yarsi dan tercantum di website. Hal lain yang mendukung pertimbangan diluar kualifikasi yaitu pengalaman kerja dan sertifikat sesuai kompetensi yang dimiliki si pelamar. Untuk alat yang digunakan dalam pelaksanaan proses penerimaan yaitu melalui website Yarsi Sumbar. Setiap

lamaran akan di cek satu persatu secara manual sesuai atau tidaknya dengan yang dibutuhkan Yarsi. Tidak ada kendala berarti yang terjadi dalam pelaksanaan proses penerimaan surat lamaran.

b. Penyelenggaraan Ujian

“Pelaksanaan tes yang dilakukan secara umum ada 4, berupa seleksi administrasi; TPA (Tes Potensi Akademik); wawancara dan ruhis; serta tes kesehatan. Waktu pelaksanaan untuk keseluruhan tes adalah 1 bulan dengan waktu masing-masing pelaksanaan tes adalah 1 hari ditambah dengan pemeriksaan hasil tes masing-masing yang memakan waktu 2 sampai 3 hari, kecuali seleksi administrasi yang bisa memakan waktu selama 1 minggu. Penanggung jawab pelaksanaan tes adalah panitia penyelenggara yang telah diberi SK” (Informan I, II,III).

“Peralatan yang digunakan untuk tes TPA berupa lembar ujian tes tulis, wawancara dilakukan dengan tanya jawab secara langsung (untuk wawancara akademik terkadang ada ujian tertulisnya), untuk psikotest khusus jenjang S1 sendiri bekerja sama dengan pihak ketiga” (Informan II).

Berdasarkan hasil wawancara mendalam yang dilakukan kepada 3 informan, didapatkan hasil bahwa pelaksanaan proses penyelenggaraan ujian terdiri atas 4, yaitu berupa seleksi administrasi; TPA (Tes Potensi Akademik), wawancara dan ruhis; serta tes kesehatan. Khusus untuk jenjang S1 ditambahkan psikotest. Waktu pelaksanaan untuk keseluruhan tes memakan waktu selama 1 bulan. Penanggung jawab tes adalah panitia penyelenggara yang diberikan SK. Sedangkan alat yang digunakan sendiri disesuaikan dengan tes yang akan dilaksanakan.

c. Wawancara

“Proses wawancara berupa terstruktur dan tidak terstruktur, serta menggunakan wawancara memecahkan masalah (diberikan kasus sesuai dengan profesi yang dimiliki kemudian ditanya bagaimana pelamar dalam menyikapi hal tersebut)” (Informan I, II, III).

“Alat yang digunakan berupa pedoman wawancara dan nanti pertanyaan-pertanyaan tersebut akan dikembangkan oleh si pewawancara, sedangkan hasil yang didapatkan nanti akan dilakukan pencatatan di atas kertas. Hal yang dibahas ketika dilakukan wawancara yaitu mengenai motivasi, kelebihan dan kekurangan yang dimiliki, pengalaman kerja, pertanyaan yang berhubungan dengan kompetensi si pelamar. Waktu pelaksanaan selama 1 hari dengan masing-masing orang memakan waktu selama 15-20 menit” (Informan II, III).

“Untuk bagian ruhis akan dilaksanakan tes sholat dan mengaji” (Informan III).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada 3 informan, didapatkan hasil bahwa proses wawancara yang dilaksanakan berupa terstruktur dan tidak terstruktur, juga menggunakan wawancara memecahkan masalah. Alat yang digunakan berupa pedoman wawancara dan kertas untuk menuliskan hasil wawancara. Hal yang dibahas dalam proses wawancara yaitu mengenai motivasi, kelebihan dan kekurangan pelamar, pengalaman kerja, serta pertanyaan yang berhubungan dengan kompetensi di pelamar. Waktu yang dihabiskan dalam proses wawancara selama 15-20 menit.

d. Tes Kesehatan

“Bentuk tes kesehatan yang dilakukan yaitu mengukur tinggi dan berat badan, ECG jantung, cek darah dan urine, rontgen torax (rongga dada). Waktu pelaksanaan tes kesehatan selama 1 hari.

Dalam pelaksanaan tes kesehatan dilakukan kerja sama dengan pihak ke-3 (rumah sakit Padang) yang telah memiliki MCU” (Informan I, II, III)

“Jika ingin melakukan tes rontgen maka akan dipersilahkan ke ruang rontgen, pemeriksaan ECG ke perawat IGD, cek darah dilakukan di labor, nanti yang akan mengeluarkan kesimpulan akhir sehat atau tidak adalah dokter” (Informan II)

Berdasarkan wawancara mendalam yang dilakukan dengan 3 informan, didapatkan hasil bahwa bentuk tes kesehatan yang dilakukan yaitu mengukur tinggi dan berat badan, ECG jantung, cek darah dan urine, rontgen torax (rongga dada). Waktu pelaksanaan tes kesehatan selama 1 hari. Dalam pelaksanaan tes kesehatan dilakukan kerja sama dengan pihak ke-3 (rumah sakit Padang) yang telah memiliki MCU. Alat yang digunakan dalam pelaksanaan tes kesehatan disesuaikan dengan tes kesehatan yang akan dilaksanakan dan telah disediakan secara lengkap oleh rumah sakit Padang yang telah memiliki MCU.

e. Keputusan Seleksi

“Yang punya pengaruh besar dalam memberikan keputusan seleksi yaitu pengurus yayasan dengan berdasarkan pertimbangan yang diusulkan oleh bagian SDM pusat. Pengumuman keputusan seleksi dilakukan di website Yarsi Sumbar dan hanya pelamar yang lulus saja yang dicantumkan namanya” (Informan I, II, III).

Berdasarkan hasil wawancara mendalam yang dilakukan dengan 3 informan, didapatkan hasil bahwa yang punya pengaruh besar dalam proses keputusan seleksi yaitu pengurus yayasan dengan pertimbangan dari bagian SDM pusat. Untuk pengumuman keputusan seleksi sendiri dilakukan lewat website

Yarsi Sumbar dan hanya pelamar yang lulus saja yang dicantumkan namanya.

2. Pembahasan

Pembahasan mengenai proses seleksi tenaga kerja di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang pada penelitian ini adalah berdasarkan hasil pengumpulan data primer yang didapatkan dari wawancara mendalam dan data sekunder yang didapatkan melalui telaah dokumen Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang yang berkaitan dengan proses seleksi tenaga kerja, serta berdasarkan data dari hasil observasi langsung peneliti di lapangan.

1. Penerima surat lamaran

Organisasi pemakai tenaga kerja menempuh langkah ini guna memperoleh kesan pertama tentang pelamar melalui pengamatan tentang penampilan, sikap, dan faktor-faktor lain yang dipandang relevan. Dari kesan pertama inilah perekrut mengambil keputusan apakah akan melanjutkan langkah berikutnya atau tidak. Sebaliknya dengan kunjungan pertamanya ke organisasi, pelamar dapat memutuskan apakah ia akan melanjutkan keinginannya untuk berkarya di organisasi tersebut atau tidak (Siagian, 2016).

Menurut SOP Penerimaan Karyawan di Lingkungan Yarsi Sumbar, menjelaskan bahwa prosedur dalam penerimaan surat lamaran antara lain:

- a. Pengumuman / informasi lowongan kerja di media cetak, elektronik (website Yarsi Sumbar).
- b. Melakukan seleksi administratif calon peserta tes, melakukan pemanggilan calon melalui website dan mengatur jadwal rangkaian tes.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan 3 informan, didapatkan bahwa proses pelaksanaan surat lamaran didasarkan pada terpenuhi atau tidaknya syarat kualifikasi yang telah ditetapkan Yarsi dan tercantum di website. Hal lain yang mendukung pertimbangan diluar kualifikasi yaitu pengalaman kerja dan sertifikat sesuai kompetensi yang dimiliki si pelamar. Untuk alat yang digunakan dalam pelaksanaan proses penerimaan yaitu melalui website Yarsi Sumbar. Setiap lamaran akan di cek satu persatu secara manual sesuai atau tidaknya dengan yang dibutuhkan Yarsi. Tidak ada kendala berarti yang terjadi dalam pelaksanaan proses penerimaan surat lamaran.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nainggolan dalam penelitian Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Keperawatan dalam Peningkatan Mutu Pelayanan Keperawatan Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan didapatkan hasil penelitian untuk proses rekrutmen dan seleksi tenaga keperawatan semua surat lamaran merupakan seleksi administrasi yaitu melakukan pemeriksaan kelengkapan berkas-berkas yang diinginkan oleh rumah sakit yang menjadi persyaratan yang dipenuhi oleh pelamar (Nainggolan, 2012).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sinambela dalam Analisis Perekrutan dan Seleksi Tenaga Kerja di PT. ISTEM, didapatkan bahwa perusahaan menerima surat lamaran terlebih dahulu karena menurut perusahaan surat lamaran merupakan proses yang utama bagi perusahaan untuk menerima kandidat-kandidat pegawai yang sesuai kriteria yang diinginkan oleh perusahaan, secara keseluruhan jawaban informan yang di wawancara mendalam menjawab surat lamaran merupakan proses yang sangat penting bagi seleksi tenaga kerja di PT.ISTEM (Sinambela, 2011).

Menurut asumsi peneliti bahwa tahap proses penerimaan surat lamaran sudah berjalan dengan sangat baik. Hasil wawancara yang dilakukan penulis sejalan dengan ketentuan SOP yang berlaku di Yarsi Sumbar. Yarsi Sumbar telah secara maksimal menggunakan website sebagai media penerimaan surat lamaran. Selain mempertimbangkan terpenuhinya kualifikasi yang dibutuhkan rumah sakit, tim seleksi juga melihat dari pengalaman kerja dan sertifikat sesuai kompetensi yang dimiliki pelamar tersebut. Pengumpulan surat lamaran lewat website dirasa cukup efisien, untuk mengurangi penumpukan berkas yang terlalu banyak. Dalam pelaksanaan proses penerimaanpun tidak ada kendala yang cukup berarti dirasakan oleh tim seleksi.

2. Penyelenggaraan ujian

Berbagai ujian diselenggarakan dan dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang obyektif dan dengan tingkat akurasi yang tinggi tentang cocok tidaknya pelamar dengan jabatan atau pekerjaan yang akan dipercayakan kepadanya. Perlu ditekankan bahwa tidak semua jenis tes yang digunakan untuk semua pelamar. Artinya ada jenis tes tertentu yang hanya cocok diselenggarakan bagi mereka yang melamar pekerjaan yang teknis sifatnya. Sebaliknya, untuk berbagai macam pekerjaan atau jabatan manajerial jenis tes yang lainlah yang cocok diselenggarakan (Siagian, 2016).

Menurut SOP Penerimaan Karyawan di Lingkungan Yarsi Sumbar, menjelaskan bahwa prosedur dalam penyelenggaraan ujian antara lain:

- a. Pembentukan tim penguji yang terdiri dari semua unsur terkait sesuai formasi (Pengurus Yayasan, Kantor pusat dan unit kegiatan).
- b. Melakukan seleksi administratif calon peserta tes, melakukan

- pemanggilan calon melalui website dan mengatur jadwal rangkaian tes.
- c. Pelaksanaan tes / ujian tertulis :
 - 1) TPA
 - 2) Profesi (bagi tenaga profesi)
 - d. Pelaksanaan ujian/tes Kompetensi sesuai dengan formasi yang dibutuhkan dan pemeriksaan hasil ujian/test kompetensi oleh tim penguji.
 - e. Pelaksanaan uji Kompetensi/Profesi
 - f. Pelaksanaan wawancara ruhis dan wawancara SDM
 - g. Pelaksanaan ujian / tes Psikotest oleh psikolog.
 - h. Pelaksanaan test kesehatan di RSI" Ibnu Sina" Yarsi Sumbar.

Berdasarkan hasil wawancara mendalam yang dilakukan kepada 3 informan, didapatkan hasil bahwa pelaksanaan proses penyelenggaraan ujian terdiri atas 4, yaitu berupa seleksi administrasi; TPA (Tes Potensi Akademik), wawancara dan ruhis; serta tes kesehatan. Khusus untuk jenjang S1 ditambahkan psikotest. Waktu pelaksanaan untuk keseluruhan tes memakan waktu selama 1 bulan. Penanggung jawab tes adalah panitia penyelenggara yang diberikan SK. Sedangkan alat yang digunakan sendiri disesuaikan dengan tes yang akan dilaksanakan.

Penelitian ini tidak sejalan dengan yang dilakukan Triastika mengenai Seleksi pada Kegiatan Formed Police Unit (FPU) oleh Biro Psikologi SSDM Mabes Polri Jakarta, didapatkan bahwa proses seleksi dimulai dari penerimaan pendahuluan, test-test penerimaan, wawancara seleksi, pemeriksaan referensi, evaluasi medis, wawancara atasan langsung, keputusan penerimaan, serta hasil seleksi dan umpan balik (Triastika, 2016).

Penelitian ini tidak sejalan dengan yang dilakukan Riana mengenai Analisis Rekrutmen dan Seleksi Karyawan RSU

Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati, didapatkan bahwa proses pelaksanaan seleksi calon pegawai/karyawan RSU Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati diawali seleksi administrasi, tes tulis, tes psikologi. Untuk pelaksanaannya sudah berjalan dengan baik dan sesuai perencanaan (Riana, 2016).

Menurut asumsi peneliti proses pelaksanaan ujian sudah berjalan dengan baik. Hasil wawancara yang dilakukan penulis sejalan dengan ketentuan SOP yang berlaku di Yarsi Sumbar. Pelaksanaannya dilakukan oleh panitia penyelenggara yang telah diberikan SK, terdiri atas 4, yaitu berupa seleksi administrasi; TPA (Tes Potensi Akademik), wawancara dan ruhis; serta tes kesehatan. Khusus untuk jenjang S1 ditambahkan psikotest. Tes-tes yang dilakukan ini sudah disesuaikan dengan kebutuhan rumah sakit Yarsi Sumbar sehingga rumah sakit memperoleh tenaga kerja efisien sesuai dengan yang dibutuhkan.

3. Wawancara

Pada dasarnya wawancara diselenggarakan dalam bentuk tatap muka antara seorang pewawancara dengan seorang pelamar, namun tidak tertutup kemungkinan menyelenggarakan wawancara per kelompok, artinya seorang atau beberapa pewawancara mengadakan dialog dengan sekelompok pelamar. Perlu ditekankan bahwa wawancara per kelompok dapat digunakan apabila diperlukan pandangan beberapa orang pewawancara sekaligus mengenai diri para pelamar. Dengan kata lain, apabila tingkat validasi informasi tentang para pelamar dirasakan sangat penting, wawancara oleh sekelompok pewawancara tepat untuk ditempuh (Siagian, 2016).

Menurut SOP Penerimaan Karyawan di Lingkungan Yarsi Sumbar, menjelaskan bahwa prosedur dalam

penyelenggaraan wawancara terdiri atas pelaksanaan wawancara ruhis dan wawancara SDM.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada 3 informan, didapatkan hasil bahwa proses wawancara yang dilaksanakan berupa terstruktur dan tidak terstruktur, juga menggunakan wawancara pemecahan masalah. Alat yang digunakan berupa pedoman wawancara dan kertas untuk menuliskan hasil wawancara. Hal yang dibahas dalam proses wawancara yaitu mengenai motivasi, kelebihan dan kekurangan pelamar, pengalaman kerja, serta pertanyaan yang berhubungan dengan kompetensi di pelamar. Waktu yang dihabiskan dalam proses wawancara selama 15-20 menit.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurcahyo mengenai Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kesehatan Tim Nusantara Sehat dalam Program Nusantara Sehat Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, didapatkan hasil penelitian bahwa proses seleksi dengan tes wawancara sudah dilakukan dengan baik dilihat dari kemampuan menjawab dan memperlihatkan inisiatif dan pengambilan keputusan si pelamar (Nurcahyo, 2016).

Penelitian ini sejalan dengan Nugraheni mengenai Evaluasi Sistem Rekrutmen dan Seleksi Pegawai didapatkan wawancara seleksi dilaksanakan untuk memperoleh informasi tentang pelamar yang tidak dapat diperoleh melalui tes psikologi. Wawancara seleksi di Yayasan Xaverius Palembang dilakukan oleh Direktur atau Sekretaris Badan Pelaksana Harian, wawancara seleksi tersebut bertujuan untuk mengetahui informasi mengenai tingkat keprofesionalan calon tenaga guru, pedagogi atau strategi pembelajaran, kepribadian, sosial spiritual calon tenaga guru dan untuk mengetahui seberapa baik

cara berkomunikasi calon tenaga (Nugraheni, 2017).

Menurut asumsi peneliti bahwa tes wawancara yang dilaksanakan sudah berjalan dengan sangat baik dan sesuai dengan SOP penyelenggaraan wawancara yang terdiri atas pelaksanaan wawancara ruhis dan wawancara SDM. Pelaksanaan wawancara dilaksanakan berdasarkan pedoman wawancara dan pengembangan pertanyaan yang dilakukan oleh tim seleksi tenaga kerja ditambah lagi adanya wawancara yang bersifat pemecahan masalah sesuai dengan profesi yang dimiliki si pelamar menghasilkan hasil wawancara yang lebih efisien dan valid.

4. Tes Kesehatan

Praktek lain yang sangat lumrah dilakukan adalah melakukan evaluasi medis yang pada dasarnya dimaksudkan untuk menjamin bahwa pelamar berada dalam kondisi fisik yang sehat (Siagian, 2016). Menurut SOP Penerimaan Karyawan di Lingkungan Yarsi Sumbar, menjelaskan bahwa prosedur dalam penyelenggaraan tes kesehatan yaitu pelaksanaan test kesehatan dilakukan di RSI "Ibnu Sina" Yarsi Sumbar.

Berdasarkan wawancara mendalam yang dilakukan dengan 3 informan, didapatkan hasil bahwa bentuk tes kesehatan yang dilakukan yaitu mengukur tinggi dan berat badan, ECG jantung, cek darah dan urine, rontgen torax (rongga dada). Waktu pelaksanaan tes kesehatan selama 1 hari. Dalam pelaksanaan tes kesehatan dilakukan kerja sama dengan pihak ke-3 (rumah sakit Padang) yang telah memiliki MCU. Alat yang digunakan dalam pelaksanaan tes kesehatan disesuaikan dengan tes kesehatan yang akan dilaksanakan dan telah disediakan secara lengkap oleh rumah sakit Padang yang telah memiliki MCU.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Wijayanti, didapatkan hasil penelitian bahwa pihak SDM sangat berperan penting dalam pemeriksaan kesehatan saat proses seleksi tenaga kerja karena pihak SDM telah berkeja sama dengan pihak ketiga serta dokter untuk pemeriksaan kesehatan para tenaga kerja yang baru, dengan itu dari hasil tersebut dapat gambaran bagaimana kesehatan para pelamar (Wijayanti, 2013).

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Prasetya mengenai Metode dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk, didapatkan bahwa perusahaan tidak ada melakukan pemeriksaan medis terhadap calon karyawan, tetapi sebelum tes tulis karyawan telah melampirkan foto copy surat keterangan berbadan sehat dari dokter atau dinas terkait (Prasetya, 2014).

Menurut asumsi peneliti pelaksanaan tes kesehatan belum sejalan dengan SOP Penerimaan Karyawan yang berlaku di Lingkungan Yarsi Sumbar, bahwa pihak Yarsi masih bekerja sama dengan pihak ketiga dalam pelaksanaan tesnya, ini disebabkan di Rumah Sakit Yarsi Sumbar belum secara lengkap memiliki fasilitas khusus MCU. Kedepannya Rumah Sakit Yarsi diharapkan dapat melengkapinya sehingga tidak lagi diperlukan kerjasama dengan pihak ketiga sehingga Yarsi dapat melaksanakan tes kesehatan secara mandiri.

5. Keputusan seleksi

Langkah terakhir dalam proses seleksi ialah pengambilan keputusan tentang lamaran yang masuk. Pengambilan keputusan atas lamaran yang diterima, apakah diterima atau ditolak (Siagian, 2016). Menurut SOP Penerimaan Karyawan di Lingkungan Yarsi Sumbar, menjelaskan bahwa prosedur dalam penyelenggaraan keputusan seleksi yaitu melakukan rangkaian tes, merangkum

hasil tes, membuat pengesahan dan pengumuman peserta tes lulus seleksi berdasarkan hasil keputusan rapat Tim dengan Pengurus Yarsi Sumbar.

Berdasarkan hasil wawancara mendalam yang dilakukan dengan 3 informan, didapatkan hasil bahwa yang punya pengaruh besar dalam proses keputusan seleksi yaitu pengurus yayasan dengan pertimbangan dari bagian SDM pusat. Untuk pengumuman keputusan seleksi sendiri dilakukan lewat website Yarsi Sumbar dan hanya pelamar yang lulus saja yang dicantumkan namanya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyani, didapatkan hasil penelitian bahwa setiap informasi yang didapat dalam wawancara mendalam dengan informan serta hasil penemuan peneliti di lapangan, divalidasi dan dibandingkan dengan dokumen serta literatur yang ada dan dituliskan dalam pembahasan. Setiap proses rekrutmen dan seleksi tenaga keperawatan ini diteliti dalam upaya peningkatan mutu pelayanan keperawatan di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan telah berjalan dengan baik (Prasetyani, 2018).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Badriyah dalam Proses Seleksi Karyawan di PT. Hero Supermarket TBK Jakarta, didapatkan bahwa keputusan-keputusan hasil seleksi didapatkan dari tes yang dijalankan serta etika para pelamar saat seleksi dan wawancara (Badriyah, 2013).

Menurut asumsi peneliti bahwa pelaksanaan pengambilan keputusan seleksi sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan SOP yang berlaku di Yarsi Sumbar. Keputusan seleksi sudah melalui pertimbangan yang matang dari melihat hasil tes seleksi dan kewenangan dalam melakukan keputusan telah diberikan ke orang yang sudah semestinya. Penggunaan website sebagai media pengumuman hasil seleksi resmi juga

sangat efisien dan tidak memakan banyak waktu. Namun pelaksanaan keputusan seleksi belum sesuai dengan teori Siagian yang menjadi acuan penulis, dilihat dari etika dalam menjaga citra positif rumah sakit, pelaksanaan pengumuman keputusan seleksi di rumah sakit Yarsi belum mengindahkannya, karena yang diberikan pengumuman hanyalah pelamar yang lulus seleksi saja. Mengingat rumah sakit Yarsi memiliki yayasan yang sudah besar maka sebaiknya hal ini bisa dijadikan suatu pertimbangan untuk melakukan pengumuman juga kepada pelamar yang tidak lulus seleksi. Selain mengumumkan lewat web, rumah sakit dapat juga menggunakan media pesan singkat ke nomor pribadi atau e-mail pribadi yang dicantumkan pelamar di surat lamaran.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan: untuk gambaran proses seleksi tenaga kerja sudah baik tanpa adanya kendala yang terlalu berarti dilihat dari penerimaan surat lamaran, penyelenggaraan ujian, wawancara, tes kesehatan, dan keputusan seleksi.

Namun dalam pelaksanaan tes kesehatan belum sejalan dengan SOP Penerimaan Karyawan yang berlaku di Lingkungan Yarsi Sumbar, bahwa pihak Yarsi masih bekerja sama dengan pihak ketiga dalam pelaksanaan tesnya, ini disebabkan di Rumah Sakit Yarsi Sumbar belum secara lengkap memiliki fasilitas khusus MCU. Kedepannya Rumah Sakit Yarsi diharapkan dapat melengkapinya sehingga tidak lagi diperlukan kerjasama dengan pihak ketiga sehingga Yarsi dapat melaksanakan tes kesehatan secara mandiri.

Perlu diperhatikan juga dalam pelaksanaan proses keputusan seleksi belum sesuai dengan teori Siagian yang

menjadi acuan penulis yaitu etika dalam menjaga citra positif rumah sakit, pelaksanaan pengumuman keputusan seleksi di rumah sakit Yarsi belum mengindahkannya, karena yang diberikan pengumuman hanyalah pelamar yang lulus seleksi saja. Mengingat rumah sakit Yarsi memiliki yayasan yang sudah besar maka sebaiknya hal ini bisa dijadikan suatu pertimbangan untuk melakukan pengumuman juga kepada pelamar yang tidak lulus seleksi. Selain mengumumkan lewat web, rumah sakit dapat juga menggunakan media pesan singkat ke nomor pribadi atau e-mail pribadi yang dicantumkan pelamar di surat lamaran.

SARAN

1. Bagi Rumah Sakit

Bagi rumah sakit dengan hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk rumah sakit terkait dengan peningkatan mutu pelayanan rumah sakit khususnya dalam kegiatan seleksi tenaga kerja di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang.

2. Bagi Peneliti

Bagi peneliti dengan hasil penelitian ini dapat mengetahui secara langsung bagaimana proses seleksi tenaga kerja di rumah sakit untuk menambah pengetahuan, memperluas informasi, serta dapat dijadikan perbandingan pembelajaran antara yang didapatkan di tempat perkuliahan dengan yang ditemukan di lapangan.

3. Bagi Institusi Pendidikan

Bagi Institusi Pendidikan dengan hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa/i Fakultas Kesehatan dan MIPA Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat untuk penelitian berikutnya dalam menerapkan dan mengembangkan pengetahuan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang ada di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada mahasiswi yang telah membantu dalam penelitian ini serta kepada Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, Dekan Fakultas Kesehatan dan rekan- rekan dosen prodi D-III Administrasi Rumah Sakit yang telah memberikan dukungan pada penulis dalam melakukan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah (2013). *Proses Seleksi Karyawan di PT. Hero Supermarket TBK Jakarta.*
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hikmawati, Fenti (2017). *Metodologi Penelitian.* Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Nainggolan, Sesily Chaterine (2012). *Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Keperawatan dalam Peningkatan Mutu Pelayanan Keperawatan Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan* (Tesis). Depok: Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia.
- Nawawi, Rifqi Ifqor (2018). *Gambaran Keterlambatan Pengembalian Rekam Medis Pasien Rawat Inap di Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru* (Karya Tulis Ilmiah). Pekanbaru: Prodi Rekam Medis dan Informasi Kesehatan, Stikes Hang Tuah Pekanbaru.
- Notoatmodjo, Soekidjo (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan.* Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Nugraheni (2017). *Evaluasi Sistem Rekrutmen dan Seleksi Pegawai.* Palembang: Yayasan Xaverius Palembang.
- Nurchahyo (2016). *Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kesehatan Tim Nusantara Sehat.*
- Prasetya (2014). *Metode dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk.*
- Prasetyani, Andini Nurul (2018). *Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Keperawatan dalam Peningkatan Mutu Pelayanan Keperawatan Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan.* Depok: Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia.
- Siagian, Sondang P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambela (2011). *Analisis Perekrutan dan Seleksi Tenaga Kerja di PT. ISTEM.*
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung:Alfabeta, CV.
- Triastika, Diaz Sendy (2016). *Seleksi pada Kegiatan Formed Police Unit (FPU) oleh Biro Psikologi SSDM MABES POLRI Jakarta.* Jakarta: Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi dan Pendidikan, Universitas Al Azhar Indonesia.

Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009
Tentang Rumah Sakit.

Warni (2008). *Proses Penerimaan dan
Seleksi Personalia di PT Bank BNI
Tbk.*

Wijayanti, Riadona (2013). *Gambaran
Rekrutmen dan Seleksi Pegawai di
Rumah Sakit Umum Pusat Nasional
Dr. Cipto Mangunusumo Jakarta*
(Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat).
Jakarta: Fakultas Kesehatan
Masyarakat, Universitas Indonesia.