

## **Gambaran Proses Seleksi Tenaga Kerja Non Medis di Rumah Sakit Umum Daerah M Natsir Solok Tahun 2021**

**Windika Putri<sup>1</sup>, Elsi Susanti, Erpidawati, Silvia Adi Putri, Hendry Wibowo,**

<sup>3</sup>Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

**e-mail :** [windikaputri19@gmail.com](mailto:windikaputri19@gmail.com)<sup>1</sup>, [elsisusanti78@gmail.com](mailto:elsisusanti78@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[erpidawati821@gmail.com](mailto:erpidawati821@gmail.com)<sup>3</sup>, [silviaadiputri86@gmail.com](mailto:silviaadiputri86@gmail.com), [endrywib@gmail.com](mailto:endrywib@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan, di RSUD M. Natsir Solok proses tersebut sudah dilakukan, namun perekrutan calon karyawan belum dilakukan secara terbuka. Tujuan dari karya tulis ilmiah ini adalah untuk mengetahui proses seleksi tenaga kerja non medis di RSUD M. Natsir Solok Tahun 2021. Metode yang digunakan dalam penulisan karya tulis ilmiah ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan wawancara. Hasil penelitian yang didapat adalah proses seleksi tenaga kerja non medis di RSUD M. Natsir Solok sudah dilaksanakan, seperti seleksi syarat administrasi, seleksi pengetahuan umum, seleksi psikologi dan seleksi wawancara. Namun belum sepenuhnya sesuai dengan teori. Proses seleksi tenaga kerja non medis di RSUD M. Natsir Solok sudah dilaksanakan sesuai prosedur dari rumah sakit, namun sebaiknya proses rekrutmen dilakukan secara terbuka supaya masyarakat tau adanya perekrutan calon karyawan di rumah sakit.

**Kata Kunci : seleksi, tenaga kerja, non medis.**

### **ABSTRACT**

*Based on the initial observations that have been made, at RSUD M. Natsir Solok the process has been carried out, but the results of observations found that the recruitment of prospective employees has not been carried out openly. The purpose of this scientific paper is to find out the selection process for non-medical workers at M. Natsir Solok Hospital in 2021. The method used in writing this scientific paper is a descriptive method with a qualitative approach. Data collection methods used are observation and interviews. The results of the research obtained are the selection process for non-medical workers at M. Natsir Solok Hospital has been carried out, such as selection of administrative requirements, selection of general knowledge, selection of psychology and selection of interviews. However, it is not completely in accordance with the theory. The selection process for non-medical workers at the M. Natsir Solok Hospital has been carried out according to the procedures from the hospital, but the recruitment process should be carried out openly so that the public is aware of the recruitment of prospective employees at the hospital.*

**Keyword: selection, labor, non-medical**

## PENDAHULUAN

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 30 Tahun 2019, disebutkan bahwa rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Perusahaan harus menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu modal dasar dalam proses pembangunan dan pengembangan perusahaan, maka dari itu kualitas SDM harus dikembangkan dan diarahkan agar tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai (Abdul Munip, 2019).

Menurut Muhdar HM, 2020 seleksi adalah proses untuk memilih atau menyaring pelamar yang paling berkualitas dan paling sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan, untuk mengisi jenis pekerjaan yang ada, ataupun yang akan diadakan oleh suatu perusahaan. Menurut Nonik Putri Hardiyanti, 2019 dalam suatu organisasi selalu terbuka kemungkinan untuk terjadinya berbagai lowongan misalnya, karena perluasan kegiatan organisasi tercipta pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan baru yang sebelumnya tidak dilakukan oleh pekerja dalam organisasi. Lowongan pekerjaan juga bisa timbul karena ada pekerja yang berhenti, pekerja diberhentikan dan pindah ke organisasi lain. Menurut Silvia Rahmawati dan Shalahuddin, 2017 permasalahan dalam proses seleksi juga terjadi karena keterbatasan sumber tenaga kerja atau jumlah karyawan kerja yang tidak sesuai dengan kualitas yang dibutuhkan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Abdul Munip (2019) di Rumah Sakit Amanah Mahmudah Sitanggal Kabupaten Brebes berkaitan dengan proses seleksi adalah bahwa proses seleksi belum dilakukan secara terbuka. Di Rumah Sakit Amanah

Mahmudah Sitanggal Kabupaten Brebes proses seleksi pada karyawan non medis tidak melalui seleksi administrasi, interview, dan tes kompetensi, namun masih mendepankan unsur keluarga dan dilakukan secara tertutup. Sedangkan untuk proses seleksi pada karyawan medis sudah dilakukan secara terbuka dan transparan dengan membuka informasi lowongan pekerjaan melalui media massa.

Penelitian lain dilakukan oleh Meylita S.M. Kaseger pada tahun 2019 di Rumah Sakit Cantia Tampaso Baru Sulawesi Utara bahwa rekrutmen yang dilaksanakan ada hambatan dalam rekrutmen yaitu sulitnya menemukan calon pelamar atau calon tenaga kesehatan yang bersedia bekerja disana.

Berdasarkan hasil observasi yang telah peneliti lakukan di RSUD M. Natsir Solok pada bulan januari-februari tahun 2020, bahwa proses seleksi karyawan non medis belum dilakukan secara terbuka.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode Deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Deskriptif adalah penelitian yang mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, dan kejadian yang terjadi saat sekarang dan digunakan untuk menemukan pengetahuan seluas-luasnya terhadap objek penelitian pada suatu masa tertentu, penelitian dilakukan untuk menemukan gambaran mengenai proses seleksi tenaga kerja di rumah sakit (Rohanah,2019). Lokasi : penelitian ini dilakukan di RSUD M. Natsir Solok. Waktu penelitian : penelitian ini dilakukan pada bulan April 2021. Informan Penelitian.

Peneliti akan melakukan observasi, wawancara dengan informan kunci untuk mendapatkan hasil penelitian yang optimal. Informan pada penelitian ini yaitu 2 orang staf kepegawaian yang ada di RSUD M. Natsir Solok. Sumber Data, data Primer dan data sekunder

Observasi adalah proses pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti (Khasanah, 2020). Peneliti mengamati secara langsung gambaran proses seleksi tenaga kerja di RSUD M. Natsir Solok. Wawancara adalah proses percakapan yang dilakukan oleh *interviewer* dan *interview* dengan tujuan tertentu, dengan pedoman, dan bias bertatap muka maupun melalui alat komunikasi tertentu (Edi, 2016). Instrumen penelitian adalah serangkaian alat pengukuran yang dirancang untuk mendapatkan data-data tentang topik yang menarik dari subjek sebuah penelitian yang dilakukan oleh peneliti (Hayati, 2019). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah : Wawancara, Laptop dan Alat tulis. Analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif. Analisis data kualitatif berkaitan dengan data berupa kata atau kalimat yang dihasilkan dari objek penelitian serta berkaitan dengan kejadian yang meliputi sebuah objek peneliti (Siyoto, 2015).

## HASIL

### 1. Seleksi Persyaratan Administrasi

Pada tahap ini, pihak rumah sakit menyeleksi terlebih dahulu persyaratan administrasi yang harus dipenuhi oleh calon tenaga kerja. Di Rumah Sakit Umum Daerah M. Natsir Solok memberikan beberapa syarat administrasi terhadap calon tenaga kerja, seperti yang dijelaskan oleh Kasubag Kepegawaian RSUD M. Natsir Solok dalam wawancara yang dilakukan pada bulan Mei 2021:

*“Dalam proses seleksi tenaga kerja non medis, pada saat pendaftaran calon tenaga kerja harus mengisi terlebih dahulu formulir yang diberikan oleh pihak rumah sakit. Dan untuk mengisi formulir ini dilakukan sebelum melengkapi berkas-berkas administrasi”.*

Berdasarkan hasil wawancara diatas, didapatkan bahwa pada tahap syarat administrasi sudah dilakukan cukup baik, karena pihak rumah sakit mengharuskan calon tenaga kerja mengisi formulir

terlebih dahulu pada saat pendaftaran dan melengkapi syarat-syarat administrasi yang ditetapkan oleh rumah sakit.

### 2. Seleksi Wawancara

Berdasarkan hasil penelitian diatas didapatkan bahwa di Rumah Sakit Umum Daerah M. Natsir Solok, pada tahap ini pihak rumah sakit menggunakan jenis wawancara campuran, karena wawancara dilakukan langsung oleh para wadir dan direktur rumah sakit dengan menggunakan pedoman pertanyaan yang telah dibuat dan pada saat wawancara berlangsung para wadir dan direktur rumah sakit bisa mengimprovisasi pertanyaan wawancara dengan menanyakan informasi lain kepada calon tenaga kerja. Sehingga para wadir dan direktur rumah sakit dapat melakukan wawancara secara mendalam terhadap calon tenaga kerja.

### 3. Uji Tulis dan Tes Kepribadian

#### a. Materi yang diujikan dalam uji tulis

Rumah Sakit Umum Daerah M. Natsir Solok juga melaksanakan uji tulis dalam proses seleksi tenaga kerja non medis, dimana uji tulis tersebut dilaksanakan setelah calon tenaga kerja lulus seleksi persyaratan administrasi. Hal tersebut dijelaskan oleh Kasubag Kepegawaian RSUD M. Natsir Solok dalam wawancara pada bulan Mei 2021:

*“Untuk uji tulis kita laksanakan setelah calon tenaga kerja lulus syarat administrasi. Lalu, calon tenaga kerja akan diuji secara tertulis dimana yang diuji adalah pengetahuan akademik calon tenaga kerja. Kemudian dilaksanakan uji kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan. Dengan begitu, akan diperoleh hasil tes dalam bentuk skor untuk menentukan nilai dari calon tenaga kerja tersebut”.*

Hal tersebut sesuai dengan yang disampaikan oleh Staf Kepegawaian RSUD M. Natsir Solok bahwa:

*“Setelah lulus syarat administrasi, barulah calon tenaga kerja dipanggil untuk melakukan uji tulis yakni tes akademik”.*

#### **b. Pelaksanaan tes psikologi**

Pada tahap ini, Rumah Sakit Umum Daerah M. Natsir Solok memisahkan antara tes psikologi dengan tes akademik, sesuai dengan yang dijelaskan oleh Kasubag Kepegawaian RSUD M. Natsir Solok pada wawancara di bulan Mei 2021:

*“Setelah calon tenaga kerja lulus syarat administrasi, tes tertulis, dan uji kompetensi baru dilaksanakan tes kesehatan (psikologi). Dimana tes psikologi yang dilaksanakan adalah tes kepribadian tergantung dari dokter dan psikiater dengan soal yang telah disiapkan. Sedangkan untuk, tes bakat, tes kecerdasan dan tes minat merupakan bagian tes pengetahuan akademik”.*

Dari hasil diatas, telah ditemukan bahwa di Rumah Sakit Umum Daerah M. Natsir Solok, Uji tulis dilaksanakan dengan baik dan tes kepribadian juga telah dilaksanakan dengan baik. Dimana pihak rumah sakit telah memisahkan antara tes psikologis dengan tes akademik.

#### **4. Tes Kesehatan**

Di Rumah Sakit Umum Daerah M. Natsir Solok, tes kesehatan juga dilaksanakan yaitu setelah calon tenaga kerja lulus dari tes sebelumnya. Seperti yang dijelaskan informan dalam wawancaranya sebagai berikut:

*“Tes kesehatan sangat perlu dilaksanakan karena menyangkut kegiatan dan prestasi kerja para calon karyawan nantinya. Maka dari itu, pihak rumah sakit mengadakan tes kesehatan seperti memeriksa panca indra calon karyawan, kesehatan jasmaninya dan apakah ada keadaan cacat fisik atau tidak”.*

Tes kesehatan juga dianggap perlu karena berhubungan dengan etos kerja rumah sakit. Sebagian besar perusahaan melakukan tes kesehatan guna untuk mencegah hal-hal yang tidak diinginkan terjadi dimasa yang akan datang. Seperti yang dijelaskan informan lain dalam wawancaranya sebagai berikut:

*“Tes kesehatan ini dilakukan untuk memastikan bahwa calon karyawan tidak memiliki cacat fisik maupun cacat mental sebelum dipekerjakan di rumah sakit. Karena hal ini akan sangat mempengaruhi proses kerja karyawan nantinya”.*

Dari hasil di atas, telah ditemukan bahwa di Rumah Sakit Umum Daerah M. Natsir Solok sudah melakukan tes kesehatan dengan baik untuk memastikan kesehatan fisik maupun mental karyawan.

### **PEMBAHASAN**

#### **1. Seleksi Persyaratan Administratif**

Berdasarkan teori dan hasil penelitin, penulis berasumsi bahwa seleksi administratif yang dilakukan oleh Rumah Sakit Umum Daerah M. Natsir Solok sudah dilakukan dengan cukup baik, namun peneliti menemukan beberapa ketidak cocokkan antara rumah sakit dengan teori. Pada rumah sakit tidak mencantumkan daftar riwayat hidup calon karyawan. Pada rumah sakit juga tidak melampirkan surat keterangan berkelakuan baik dari kepolisin, sedangkan menurut teori wajib melampirkan surat keterangan berkelakuan baik dari kepolisian. Serta pada rumah sakit tidak mewajibkan adanya surat keterangan pengalaman kerja tetapi rumah sakit mewajibkan adanya surat permohonan kerja, sedangkan pada teori mewajibkan adanya surat keterangan pengalaman kerja.

## 2. Seleksi Wawancara

Berdasarkan teori dan hasil penelitian, penulis berasumsi bahwa jenis wawancara yang digunakan oleh rumah sakit sangat bagus, karena dengan menggunakan wawancara campuran pihak rumah sakit bisa menanyakan pertanyaan yang lebih mendalam secara personal serta lebih bebas dan santai tapi tetap dengan panduan pertanyaan yang telah ada.

## 3. Uji Tulis dan Kepribadian

Berdasarkan teori dan hasil penelitian, penulis berasumsi bahwa pelaksanaan uji tulis sudah sesuai dengan teori Hetty Ismainar, dimana uji tulis yang dilaksanakan di rumah sakit adalah tes akademik guna mengetahui kemampuan akademik dari calon tenaga kerja. penulis juga berasumsi bahwa tes psikologi yang dilaksanakan oleh Rumah Sakit Umum Daerah M. Natsir Solok sudah dilakukan dengan sangat baik. Dengan memisahkan antara tes kepribadian dan tes akademik yang akan lebih memudahkan proses seleksi, serta membuat proses seleksi psikologi lebih jelas dan terarah. Dimana tes kepribadian dimaksudkan untuk mendiagnosis adanya masalah psikologis dan melihat perubahan kepribadian calon tenaga kerja.

## 4. Tes Kesehatan

Penulis berasumsi bahwa tes yang dilakukan oleh pihak rumah sakit sudah bagus. Karena melalui tes ini maka akan terdeteksi masalah kesehatan yang dialami oleh calon tenaga kerja. Karena hal tersebut akan berpengaruh terhadap kegiatan kerja karyawan dan rumah sakit nantinya. Selain itu, dengan adanya tes ini maka dapat mencegah terjadinya hal yang tidak diinginkan baik dari pihak rumah sakit maupun pihak karyawan

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

Dari pembahasan tentang Gambaran Proses Seleksi Tenaga Kerja Non Medis di Rumah Sakit Umum Daerah M. Natsir Solok pada tahun 2021, dapat diambil kesimpulan :

1. Seleksi administrasi yang dilakukan di RSUD M. Natsir Solok memiliki ketidak cocokan dengan teori yang ada yaitu tidak melampirkan daftar riwayat hidup, surat keterangan baik dari polisi dan surat keterangan pengalaman kerja.
2. Seleksi wawancara telah dilakukan di RSUD M. Natsir Solok adalah dengan cara wawancara campuran.
3. Uji tulis dan tes kepribadian yang dilaksanakan di RSUD M. Natsir Solok sudah sesuai dengan teori yang ada yaitu uji kompetensi tertulis dalam bentuk tes akademik dan tes kepribadian yang dilaksanakan untuk mengetahui kesehatan psikologis calon tenaga kerja.
4. Tes kesehatan yang dilaksanakan di RSUD M. Natsir Solok sudah sesuai dengan teori yang ada yaitu pengecekan panca indra, kesehatan jasmani dan cacat fisik calon tenaga kerja.

## SARAN

### 2. Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai Gambaran Proses Seleksi Tenaga Kerja Non Medis di Rumah Sakit Umum Daerah M. Natsir Solok pada tahun 2021 maka penulis dapat memberikan saran bahwa sebaiknya dalam proses seleksi administrasi, rumah sakit menerapkan adanya daftar riwayat hidup supaya pihak rumah sakit bisa melihat identitas pelamar, surat keterangan berkelakuan baik dari polisi agar pihak rumah sakit mengetahui jika pelamar pernah melakukan pelanggaran hukum atau tidak dan surat keterangan

pengalaman kerja agar pihak rumah sakit mengetahui pengalaman kerja pelamar sebelumnya

### UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kepada pihak RSUD M. Natsir Kota Solok karena telah memberikan izin dalam penelitian ini dan semua pihak yang terlibat dalam pelaksanaan penelitian ini

### DAFTAR PUSTAKA

Anizar, 2012. *Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Industri*. Yogyakarta : Graha Ilmu

Bunda, Yosa, Flori. 2014. *Hubungan Pengetahuan Sikap dan Pengawasan dengan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) di Pertambangan Batu CV Prima Danau Lingkat Kecamatan Gunung Raya Kerinci Jambi*. Padang: STIKes Alifah

Kurniawati, Dewi. 2013. *Kesehatan dan Keselamatan Kerja Bidang Teknologi Informasi*. Surakarta : PT. Aksarra Sinergi Media

Pusphandani, Mitha, Erlisya – Triwibowo, Cecep. 2013. *Kesehatan Lingkungan dan K3*. Yogyakarta : Nuha Medika

Rachmawati, Ike, Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI

Rijal, Abdullah. 2009. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Padang : UNP Press

Sucipto, Cecep, Dani. 2014. *Keselamatan dan kesehatan kerja*. Yogyakarta: Gosyen Publishing

Sugiono. 2009. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Jakarta : CV. Alfabeta

Surdiati, Yesi. 2014. *Hubungan Tingkat Pengetahuan dan Sikap Pekerja dengan Pemakaian Alat Pelindung Diri (APD) di CV Miyor Kota sawahlunto*. Padang: STIKes Alifah

*Undang-undang RI Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*

*Undang-undang No.1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja*

Munip, Abdul. (2019). *Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Rumah Sakit Amanah Mahmudah Sitanggal Kabupaten Brebes*. Skripsi.

Menkes RI. 2019. *Peraturan Menteri kesehatan Republik Indonesia No. 30 Tahun 2019 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit*.

HM, Muhdar. *Manajemen SDM (Teori dan Aplikasi)*. Depok : PT Rajagrafindo Persada. 2020.

Rahmawati, Silvia, dan Shalahuddin. (2017). *Proses Seleksi Karyawan Baru Bagian Sales Pada PT Mitra Sukses Karya Bersama Bekasi*. *Jurnal Administrasi Kantor*, 5(1), 100.

Meylita S. M. Kaseenger, dkk. 2019. *Analisis Rekrutmen Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Cantia Tampaso Baru*. *Jurnal KESMAS*, 8(4).

Rohanah, Hj. Erni. *Publikasi Ilmiah Pengembangan Profesi Guru*. Bali : CV. Media Educations. 2019.

Khasanah, Uswatun. *Pengantar Microteaching*. Yogyakarta : CV Budi Utama. 2020.

Edi, Fandi Rosi Sarwo. *Teori wawancara Psikodiagnostik*. Yogyakarta : PT Leutika Nouvalitera. 2016.

Hayati, Rina. 2019. *Pengertian Instrumen Penelitian, Bentuk, dan Contohnya*. Di akses dari <https://penelitianilmiah.com/instrumen-penelitian/>

Siyoto, Sandu dan Ali Sodik. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.

