

ANALISIS REKRUTMEN TENAGA KESEHATAN DI RUMAH SAKIT MANADO MEDICAL CENTER

Rivana M. Bambuta*, Chreisy K. F. Mandagi*, Franckie R.R Maramis*

*Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi

ABSTRAK

Rekrutmen pada prinsipnya adalah proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk menjadi karyawan, pada dan oleh organisasi tertentu. Proses rekrutmen dimulai pada waktu diambil langkah mencari pelamar, dan berakhir ketika para pelamar mengajukan lamarannya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisa proses rekrutmen tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Manado Medical Center. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari sampai Maret 2019. Informan dalam penelitian ini berjumlah 6 orang (enam). Data diperoleh dengan metode wawancara mendalam dengan menggunakan pedoman wawancara. Analisis data dilakukan secara deskriptif dan analisis konten terhadap hasil telaah dokumen. Hasil penelitian adalah pelaksanaan perekrutan di RSUD.MMC belum memiliki acuan atau dasar yang dapat dijadikan suatu sasaran atau tujuan. Sehingga proses perekrutan yang dijalankan di RSUD.MMC banyak melewati langkah-langkah perekrutan yang sebenarnya itu harus dilakukan, karena dengan beberapa langkah-langkah itu pewawancara dapat menggali informasi lebih banyak mengenai pelamar dan membantu pihak perekrutan untuk lebih mudah menentukan pantas tidaknya pelamar tersebut diterima di RSUD.MMC.

Kata kunci: Perencanaan, SDM, Proses Rekrutmen, Rumah Sakit.

ABSTRACT

Recruitment is principally a process of searching, finding and attracting job seekers to become employees, at and by particular organizations. This process is initiated during the process of searching for applicants and finished when these applicants submit their resumes. This study aims to discover and analyze the process of recruiting health workers at Manado Medical Center General Hospital. Research design used in this study was qualitative research with descriptive approach. This research was carried out from February to March 2019. There were 6 research informants. Data was gained by intensive interviews guided by interview guidelines. Data analysis was implemented descriptively and content analysis towards document review results. Study findings indicate that recruitment implementation at Manado Medical Centre General Hospital have not yet possessed guidelines or fundamental which can be used as an objective or purpose. Therefore, the process of recruiting executed in this hospital mostly neglects the basic principles of recruitment itself which are supposed to be mandatory. Because with these steps, interviewers can retrieve more information about the applicants and help recruiting team to simply enlist whether these candidates are qualified or not to be working at Manado Medical Centre General Hospital.

Keywords: Planning, Human Resources Development, Recruitment, Hospital

PENDAHULUAN

Tujuan pembangunan kesehatan adalah untuk meningkatkan kesadaran, dan kemampuan untuk hidup sehat bagi setiap orang agar dapat terwujud derajat kesehatan masyarakat yang sangat baik, sebagai investasi bagi pembangunan

sumber daya manusia yang proaktif secara sosial dan ekonomi (Depkes RI, 2015). Untuk mewujudkan tujuan pembangunan kesehatan, dalam peraturan Menteri Kesehatan RI NO. 971/MENKES/PER/XI/2009 tentang standar kompetensi pejabat struktural di

Rumah Sakit, Puskesmas dan UPT/UPTD dapat dijadikan sebagai acuan untuk mewujudkan tujuan pembangunan kesehatan tersebut, dengan penjelasan bahwa pelaksanaan untuk pengangkatan pegawai dalam suatu jabatan struktural kesehatan, dapat dilakukan setelah memenuhi persyaratan kualifikasi serta standar kompetensi jabatan melalui proses rekrutmen dan seleksi sesuai peraturan perundang-undangan. Standar kompetensi yang dimaksud antara lain: integritas kepemimpinan, perencanaan, penganggaran, pengorganisasian, kerja sama dan flaksibel.

Sebagai institusi pelayanan kesehatan masyarakat, yang mempunyai latar belakang permasalahan yang kompleks pengolahannya, terutama pengelolaan sumber daya manusia, rumah sakit pada umumnya sampai saat ini masih banyak mendapat kritikan maupun saran atas ketidakpuasan masyarakat, terutama terkait kualitas pelayanan tenaga kesehatan. Keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan mutu pelayanan yang baik. Mutu pelayanan yang baik itu dipengaruhi oleh bagaimana sumber daya manusia sebagai salah satu faktor keberhasilannya. Dalam hal ini tenaga kesehatan adalah pelaku yang terlibat dalam pemberian pelayanan kesehatan

kepada pasien di rumah sakit. Tenaga kesehatan sebagai tulang punggung pelayanan, yang berperan penting di rumah sakit. (Jauhar, 2013).

Sebagai langkah awal yang sangat menentukan bagi tersedianya tenaga kesehatan yang berkualitas adalah dilakukannya proses rekrutmen dan seleksi bagi nakes yang ingin bekerja di rumah sakit. Rekrutmen merupakan jumlah dan kategori pegawai yang diperlukan yang ditetapkan dalam perencanaan pegawai atau pengelolaan SDM secara formal. Rekrutmen disusun melalui perencanaan rekrutmen yang terperinci. (Amstrong, 2014). Pada kenyataannya, ditemukan juga di RSU tersebut belum memiliki SOP untuk perekrutan atau peraturan yang merupakan acuan untuk melakukan perekrutan.

Oleh karena itu alasan penulis mengangkat judul mengenai proses perekrutan di RSU. MMC. karna dilatarbelakangi oleh keadaan atau kondisi Rumah Sakit tersebut yang masih sangat minim SDMnya, dan untuk mengetahui proses rekrutmen tenaga kesehatan di RSU MMC yang terletak di pusat kota dengan persaingan Rumah Sakit yang cukup banyak.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif.

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Manado Medical Center (MMC) pada bulan Februari-Maret 2019. Informan dalam penelitian ini berjumlah 6 (enam) orang, terdiri dari Direktur RS, Kepala Administrasi, satu orang Perawat, satu orang Farmasi, satu orang Bidan, dan satu orang SKM. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara mendalam (*in depth interview*) dibantu dengan instrument

tambahan berupa pedoman wawancara, alat perekam suara, dan alat tulis-menulis. Sumber data yang diambil yaitu data primer dan data sekunder. Analisis data yang digunakan adalah deskriptif naratif yang diterapkan melalui tiga alur yaitu: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerimaan Surat Lamaran

P1 : Apakah ada penerimaan surat lamaran ?

Q1 : *"Ia pasti ada. Jadi setelah pelamar memasukkan surat lamaran, torang pake sisitem tunggu. Jadi torang tunggu sampe posisi atau jabatan yang dia da lamar akang kosong atao so butuh tambahan tenaga kesehatan, baru torang hubungi lewat via telephon"*

("Ia ada. Setelah pelamar memasukkan surat lamaran, kami menggunakan system tunggu. Jadi kami dari pihak RS menunggu sampai posisi atau jabatan yang pelamar minati sudah kosong atau sudah membutuhkan tambahan tenaga

kesehatan, baru dihubungi lagi lewat telephone")

Q2 : *"Ia pasti ada"*
("Ia pasti ada")

Q3 : *"Ia ada"*
("Ia ada")

Q4 : *"Ada"*
("Ada")

Q5 : *"Pasti ada"*
("Pasti ada")

Q6 : *"Ada no katu"*
("Ada pasti")

Dari pernyataan ke 6 informan diatas, diketahui bahwa di RSUD.MMC pasti ada penerimaan surat lamaran.

Penyelenggaraan Ujian

P2 : Apakah ada penyelenggaraan ujian ? Apa saja yang diuji ? siapa yang memberikan ujian?

Q1 : *"Kalo sebelum-sebelumnya sih ada. Pernah torang bekeng tes*

ujian tertulis. Cuma skarang so nda. Cuma wawancara, tanya-tanya apa yang perlu, kalo ada saling kecocokan, langsung diterima.

(“Sebelumnya-sebelumnya ada. Pernah dilakukan ujian tertulis. Tapi skarang sudah tidak dilakukan lagi. Hanya wawancara, menanyakan apa yang perlu ditanyakan, kemudian apabila ada kecocokan, langsung diterima”)

Q2 : *”Samadeng kita sopernah bilang no. Torang disini simple. Jadi pelamar cuma semaso surat lamaran, tunggu torang mo hubungi, baru semaso berkas-berkas yang merupakan persyaratan untuk pelamar, wawancara dengan direktur, kalo rasa cocok katu, pasti diterimah. Jadi cuma begitu sih”*

(“Seperti yang sudah pernah saya katakan. Kami disini tidak ribet. Jadi pelamar hanya memasukkan surat lamaran, kemudian menunggu dari pihak RS untuk konfirmasi lagi, lalu setelah itu memasukkan berkas-berkas yang dibutuhkan, wawancara dengan direktur, apabila ada kecocokan, pasti diterimah. Jadi begitu saja”)

Q3 : *”Nda sih. Cuma wawancara. Karena kan dulu butuh skali to jadi kalo untuk tes cuma dari wawancara”*

(“Tidak. Hanya dilakukan wawancara. Karna waktu itu bertepatan sangat dibutuhkan sekali jadi untuk tes hanya lewat wawancara”)

Q4 : *”Kalo untuk kita nyanda no, nyanda ada penyelenggaraan ujian. Karna kembali lagi dipertanyaan tadi no. karna disini so membutuhkan, jadi nyanda pake ujian kurang wawancara no”*

(“Kalo untuk saya tidak, tidak ada penyelenggaraan ujian. Karena kmbali ke pertanyaan tadi, karna di sini sudah membutuhkan tenaga kesehatan jadi tidak dilaksanakan ujian, hanya wawancara”)

Q5 : *”Nda ada”*

(“Tidak ada”)

Q6 : *”Nda sih Cuma interview”*

(“Tidak, hanya dilakukan wawancara”)

Berdasarkan pernyataan ke 6 informan diatas, dengan menjawab pertanyaan pertama telah diketahui bahwa dalam perekrutan tidak dilakukan penyelenggaraan ujian. Hanya wawancara setelah ada kecocokan

langsung diterima. Oleh karena itu tidak di lanjutkan lagi pertanyaan berikutnya.

Pemeriksaan Kesehatan

P3 : Apakah dilakukan pemeriksaan kesehatan ? siapa atau organisasi kesehatan mana yang terlibat dalam pemeriksaan kesehatan ? apa saja yang diperiksa ?

Q1 : “Tidak ada”
 (“Tidak ada”)

Q2 : “Tidak hanya wawancara saja”
 (“Tidak hanya wawancara saja”)

Q3 : “Nda, Cuma wawancara”
 (“Tidak, hanya wawancara”)

Q4 : “Nda no”
 (“Tidak”)

Q5 : “Tidak”
 (“Tidak”)

Q6 : “Nda”
 (“Tidak”)

Menurut pernyataan ke 6 informan di atas, menyatakan bahwa proses perekrutan di RSUD.MMC tidak menyelenggarakan pemeriksaan kesehatan. Karna pernyataan informan demikian, maka pertanyaan berikutnya sudah tidak ditanyakan lagi.

Wawancara

P4 : Apakah ada wawancara ? siapa saja yang melakukan wawancara tersebut ? pertanyaan apa saja yang

ditanyakan ? apakah ada pemeriksaan latar belakang ?

Q1 : “Ada pasti. Biasanya hanya saya saja yang mewawancarai. Mengenai latar belakang pendidikan, latar belakang pekerjaan sebelumnya, apakah sebelumnya tempat dia bekerja gulung tikar, atau apa ke. Kalau gulung tikar,,, ohh tanda taxa itu. Depe tempat kerja sebelumnya sempat gulung tikar, dipertanyakan depe kualitas kinerja”

(“Aada pasti. Biasanya Hanya saya saja yang mewawancarai. Mengenai latar belakang pendidikan, latar belakang pekerjaan sebelumnya, apakah pekerjaannya sebelumnya pernah gulung tikar atau tidak, karena apabila dia pernah bekerja ditempat yang gulung tikar, berarti dipertanyakan kinerjanya”)

Q2 : “Ia ada. Biasa torang disini, langsung direktur yang wawancara. Untuk pertanyaan latar belakang..... paling Cuma latar belakang pendidikan dng latar belakang pekerjaan sebelumnya”

(“Ia ada. Biasanya kami disini, direktur langsung yang wawancara. Untuk pertanyaan

latar belakang... hanya mengenai latar belakang pendidikan dan latar belakang pekerjaan sebelumnya”)

Q3 :”Ada wawancara. Yang wawancara direktur langsung. Cuma tanya latar belakang pendidikan. Satu kali deng wawancara itu”

(“Dilakukan wawancara. Yang wawancara direktur langsung. Hanya menanyakan latar belakang pendidikan. Sudah sekaligus dengan wawancara”)

Q4 :”Ada no. Direktur langsung yang wawancara no. paling pertanyaan latar belakang Cuma latar belakang pendidikan, latar belakang pekerjaan sebelumnya”

(“Ada. Direktur yang wawancara langsung. Tentunya hanya pertanyaan mengenai latar belakang pendidikan dan latar belakang pekerjaan sebelumnya”)

Q5 :”Ia ada. Direktur sendiri yang wawancara. Hanya menanyakan latar belakang pendidikan dan latar belakang pekerjaan sebelumnya”)

(“Ia ada. Direktur langsung yang wawancara. Hanya menanyakan latar belakang pendidikan dan

latar belakang pekerjaan sebelumnya”)

Q6 :”Ia ada. Direktur dan kepala Administrasi yang wawancara. Pertama direktur wawancara tentang latar belakang pendidikan, latar belakang pekerjaan sebelumnya. Baru kedua kepala administrasi, membahas mengenai jam kerja di RS, peraturan-peraturan RS, dan gaji”

(“Ia ada. Direktur dan kepala Administrasi yang wawancara. Pertama direktur wawancara tentang latar belakang pendidikan, latar belakang sebelumnya. Kemudian kedua kepala administrasi membahas tentang jam kerja di RS, membahas mengenai jam kerja di RS, peraturan-peraturan RS, dan gaji”)

Berdasarkan pernyataan ke 6 informan di atas, dapat diketahui bahwa dalam perekrutan para pelamar di RSUD.MMC selalu dilakukan wawancara yang dilakukan langsung oleh direktur Rumah Sakit, dan untuk informasi latar belakang hanya ditanyakan latar belakang pendidikan dan latar belakang pekerjaan sebelumnya. Selebihnya hanya berpatokan berkas-berkas yang dimasukkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Manado Medical Center, maka dapat disimpulkan:

1. Dalam penerimaan surat lamaran, pihak RSU. Manado Medical Center sudah baik.
2. Untuk pelaksanaan ujian atau beberapa tes yang seharusnya dilakukan untuk lebih mendukung atau lebih memperkuat informasi dari pelamar, tidak dilakukan oleh pihak RS tersebut. Dengan alasan bahwa kemungkinan “RS sudah sangat membutuhkan tenaga kesehatan, jadi tidak lagi melakukan ujian yang dimaksud”.
3. Untuk pemeriksaan kesehatan, RSU. MMC tersebut tidak menerapkannya. Hanya berpatokan diberkas-berkas yang dimasukkan.
4. RSU. Manado Medical Center selalu menerapkan wawancara. Tetapi menurut informan, wawancara yang dilakukan hanya membahas mengenai latar belakang pendidikan, latar belakang pekerjaan sebelumnya, membahas mengenai jam kerja, peraturan rumah sakit, dan terakhir mengenai upah/gaji.
5. Berdasarkan hasil wawancara mendalam mengenai proses perekrutan di Rumah Sakit Manado Medical Center, dapat disimpulkan

bahwa RSU tersebut belum memiliki SOP atau acuan yang mengatur proses pelaksanaan perekrutan.

6. Mengenai perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) yang tidak melibatkan organisasi-organisasi atau pihak-pihak yang lain yang seharusnya merekalah yang akan terlibat dalam perencanaan SDMK

SARAN

1. Bagi RS Manado Medical Center
 - a. Untuk Penerimaan Surat Lamaran, kiranya terus terjaga mutu dan kualitas dalam penerimaan surat lamaran, dan untuk perekrutan sebaiknya dilakukan bila mana ada jabatan yang kosong, atau bisa dimulai dengan analisis apakah ada jabatan yang kosong yang harus diisi oleh pegawai baru. Agar supaya pemerataan pegawai atau tenaga kesehatan terus terjaga dan berkesinambungan. Karna proses rekrutmen yang baik adalah yang memiliki kuantitas yang tidak terlalu banyak namun memiliki kualitas yang telah teruji dan sesuai dengan kebutuhan rumah sakit.
 - b. Untuk Pelaksanaan Ujian, ada baiknya jika pelaksanaan ujian

diterapkan atau dilaksanakan saat dilakukan proses perekrutan pegawai RS. Karna beberapa unsur dari pelaksanaan ujian tersebut sangat berpengaruh pada mutu dan kualitas kinerja pegawai yang akan dipekerjakan di RSU. MMC. Pelaksanaan ujian ini juga sangat membantu dalam mempertahankan standar pelayanan yang ada di RSU. MMC.

- c. Untuk Pemeriksaan Kesehatan, sebaiknya juga tahap ini dilakukan untuk para pelamar pekerjaan. Karena mengingat juga lingkungan pekerjaan yang nantinya akan menjadi tempat keseharian dari pelamar tersebut adalah berkontak langsung dengan sejumlah pasien yang menderita berbagai macam penyakit, maka apabila pelamar memiliki riwayat penyakit yang cukup buruk, yang sangat sensitif dengan berbagai penyakit lain, tidak menutup kemungkinan hal ini akan mengganggu mutu dan kualitas dari pelamar tersebut saat melakukan tugas dan tanggung jawabnya.
- d. Untuk Wawancara, ada baiknya apabila pihak RS melakukan wawancara mendalam, menggali informasi sebanyak mungkin

yang bisa dijadikan bahan pertimbangan untuk memberikan kelayakan kepada pelamar berkarya di RS.MMC.

- e. Sebaiknya RS MMC segera membuat Standar Operasional Prosedur (SOP) atau harus memiliki acuan untuk proses perekrutan secara terperinci .
 - f. Selalu melibatkan pihak-pihak yang seharusnya terlibat dalam perencanaan SDM saat RS MMC membutuhkan tambahan tenaga kesehatan.
2. Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan bisa menyempurnakan atau memperlengkapi penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong M. & Taylor, S 2014. *Tentang Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 13.
- Departemen Kesehatan Republik Indonesia. 2009. *Rencana Pembangunan Jangka Panjang Bidang Kesehatan 2005-2025*. Jakarta
- Depertemen Kesehatan Republik Indonesia. 2015. *Pembangunan Kesehatan*
- Jauhar, M & Bararah, T. 2013 *Asuhan Keperawatan: Panduan Lengkap Menjadi Perawat Profesional*. Jakara: Prestasi Pustaka.
- Nurcahyo, H, Suryonoputro, A, Jati, SP 2016. *Analisis Proses*

- Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kesehatan Tim Nusantara Sehat Dalam Program Nusantara Sehat Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.* Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal). (Online) Volume 4, Nomor 4, Oktober 2016 Halaman 2356-3346. Bagian Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Universitas Diponegoro. (<http://ejournal-sl.undip.ac.id/index.php/jkm>)
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia, Nomor 7 Tahun 2013. *Pedoman Pengangkatan dan penempatan dokter dan bidan sebagai pegawai tidak tetap (PTT)*
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia, Nomor 971 Tahun 2009. Tentang Standar Kompetensi Pejabat Struktural Kesehatan.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2015 tentang *Pedoman Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan.* 11 Mei 2015. Jakarta.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 56 Tahun 2014 tentang *Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit.* 18 Agustus 2014. Jakarta
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 971 Tahun 2009 tentang *Standar Kompetensi Pejabat Struktural Kesehatan.* 5 November 2009. Jakarta.
- Pandesia, A 2016. *Analisis Rekrutmen Tenaga Kesehatan di Dinas Kabupaten Minahasa Utara.* Jurnal IKMAS. (Online) Volume 1, Nomor 3, Oktober 2016. Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Utara: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Manado. (<http://medkesfkm.unsrat.ac.id/index.php/analisis-rekrutmen-tenaga-kesehatan-kabupaten-minahasa-utara/>)