

## ANALISIS REKRUTMEN TENAGA KESEHATAN DI RUMAH SAKIT CANTIA TOMPASO BARU

Meylita S. M. Kaseger\*, Franckie R. R. Maramis\*, Febi K. Kolibu\*

\*Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi

### ABSTRAK

Rekrutmen adalah proses menemukan dan menarik pelamar-pelamar yang memiliki keahlian untuk menduduki posisi tertentu di dalam organisasi. Proses seleksi adalah kegiatan mengumpulkan informasi untuk menentukan siapa yang akan dipekerjakan atau di terima sebagai karyawan perusahaan. Proses rekrutmen dan seleksi tidak boleh diabaikan karena untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang di inginkan dan apa yang di dapat. Metode Penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis rekrutmen tenaga kesehatan di Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru pada bulan Maret tahun 2019. Pengumpulan data di dapat dari wawancara mendalam dan dibantu dengan alat perekam suara. Informan dalam penelitian ini ada 7 informan yaitu Direktur, Personalia, Dokter, Perawat, Bidan, Farmasi, dan Tenaga Kesehatan Kontrak. Hasil penelitian ini ialah proses rekrutmen tenaga kesehatan di Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru menggunakan Standar Prosedur Operasional dari PT. Ratna Timur Tumarendem dan mengacu pada Peraturan Menteri Kesehatan no 56 tahun 2014 tentang klasifikasi dan perizinan rumah sakit serta dalam perhitungan jumlah tenaga kesehatan yang dibutuhkan Rumah Sakit menggunakan rumus Gillies. Kesimpulan penelitian ini yaitu dalam melakukan rekrutmen tenaga kesehatan di Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru, sudah sesuai dengan tahapan-tahapan dari Standar Prosedur Operasional yang ada.

**Kata Kunci :** Rekrutmen, Proses Seleksi, dan Rumah Sakit.

### ABSTRACT

Recruitment is a method of discovering and inviting competent job seekers to obtain a position in particular organizations. Selection process is an act of gathering information in which to determine the most suitable candidates as employees in companies. These processes of recruitment and selection cannot be neglected in order to avoid misconception between what is desired and what is acquired. The method of this study is qualitative research method. This study aims to analyze the recruitment of health workers at Cantia Hospital in Tompaso Baru in March 2019. Data gathering was executed through intensive interviews and supported by recording device. There were 7 research informants who were the director, an individual, a doctor, a nurse, a midwife, and contract health personnel. The study findings indicate that the recruiting process of health workers at Cantia Hospital in Tompaso Baru utilizes the Standard Operating Procedures of PT. Ratna Timur Tumarendem and refers to the Regulation of Ministry of Health number 56 year 2014 about the hospital classification and license as well as in calculating the number of health employees needed by hospitals using Gillies formula. This research concludes that the process of recruiting health workers at Cantia Hospital in Tompaso Baru has fulfilled the stages and requirements of existing Standard Operating Procedures.

**Keywords:** Recruitment, Selection Process, Hospitals

### PENDAHULUAN

Rencana Pembangunan Jangka Panjang Bidang Kesehatan (RPJPK) tahun 2005-2025 bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud peningkatan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Strategi

pembangunan kesehatan diarahkan pada pembangunan nasional berwawasan kesehatan, yang salah satunya terdapat pemberdayaan SDM kesehatan (Depkes RI, 2009).

Tenaga kesehatan memiliki peranan penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang maksimal kepada

masyarakat. Tenaga kesehatan yang berkualitas dan profesional akan didapat melalui proses rekrutmen. Jika proses rekrutmen ditempuh dengan tepat dan baik, hasilnya ialah adanya pelamar-pelamar yang kemudian akan diseleksi guna menjamin bahwa hanya yang memenuhi persyaratanlah yang akan diterima bekerja di instansi yang memerlukannya. Kegiatan rekrutmen adalah proses menemukan dan menarik pelamar-pelamar yang memiliki keahlian untuk menduduki posisi tertentu di dalam organisasi (Hanggraeni, 2012).

Menurut Undang-Undang RI No. 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, menyatakan bahwa, Rumah sakit sebagai salah satu fasilitas kesehatan adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Persyaratan sumber daya manusia yaitu Rumah Sakit harus memiliki tenaga tetap yang meliputi tenaga medis dan penunjang medis, tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, tenaga manajemen Rumah Sakit, dan tenaga nonkesehatan.

Profil Rumah Sakit Cantia bulan September 2018, Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru adalah rumah sakit yang terletak didesa Pinaesaan Kecamatan Tompaso Baru dan berdiri sejak tahun 1958. Rumah sakit ini memiliki bangunan 1 lantai dan memiliki 4 ruang perawatan

dengan kapasitas 68 tempat tidur dan didukung dengan peralatan penunjang medis antara lain *Elektrokardiografi* (EKG), *Ultrasonografi* (USG) hibah dari RSUD Gunung Maria Tomohon, Laboratorium, dan Rentgen. Rumah sakit ini memiliki tenaga kerja yang berjumlah : dokter 10 orang, paramedis 42 orang, penunjang medik 8 orang dan non medis 40 orang dengan total keseluruhan 100 orang. Rumah sakit Cantia Tompaso Baru memberikan pelayanan kesehatan untuk masyarakat.

Peraturan Menteri Kesehatan nomor 56 tahun 2014 tentang klasifikasi dan perizinan rumah sakit menjelaskan dalam pasal 55 ayat 1 bahwa jumlah kebutuhan tenaga keperawatan dihitung dengan perbandingan 2 perawat untuk 3 tempat tidur. Dilihat dari perhitungan kebutuhan tenaga keperawatan menurut permenkes dan membandingkan dengan data ketenagaan khususnya bagian keperawatan bahwa rumah sakit masih kekurangan jumlah tenaga keperawatan, demikian juga dengan tenaga dokter umum yang belum mencukupi. Oleh karena itu, penulis ingin mengetahui bagaimana proses rekrutmen tenaga kesehatan untuk bekerja di Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru apakah sudah sesuai dengan peraturan yang ada dengan melihat kondisi geografis rumah sakit yang berada di daerah pedesaan dan daerah tersebut dikenal dengan daerah yang sering terjadi tawuran antar desa, dan

bagaimana rumah sakit melakukan rekrutmen tenaga kesehatan dengan melihat kondisi keamanan yang tidak terjamin. Sehingga berdasarkan masalah tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Analisis Rekrutmen Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru”.

## **METODE**

Jenis Penelitian ini adalah penelitian kualitatif, penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru pada bulan Maret 2019. Informan dalam penelitian ini berjumlah 7 orang, terdiri dari Direktur Rumah Sakit Cantia Tompasobaru, Bagian Personalia, Dokter, Perawat, Farmasi, Bidan dan Tenaga Kesehatan Kontrak. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu peneliti sendiri, selanjutnya dibantu dengan instrumen tambahan berupa pedoman wawancara, alat perekam suara, kamera dan alat tulis-menulis.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pertanyaan Untuk Direktur dan Personalia**

Pertanyaan 1: Bagaimana caranya untuk mengetahui bahwa rumah sakit membutuhkan tambahan tenaga kesehatan? Berdasarkan hasil wawancara kepada Direktur Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru dan Kepala bagian Personalia, diketahui bahwa cara untuk mengetahui bahwa Rumah Sakit membutuhkan

tambahan tenaga kesehatan yaitu dari data perhitungan jumlah pasien dan jumlah tenaga kesehatan dengan menggunakan rumus Gillies dan mengacu pada Peraturan Menteri Kesehatan No. 56 Tahun 2014 dimana disitu diatur bahwa Rumah Sakit tipe D harus memiliki perbandingan 2 perawat untuk 3 tempat tidur.

Pertanyaan 2: Sumber apa saja yang dipakai rumah sakit untuk merekrut tenaga kesehatan?

Berdasarkan wawancara terhadap direktur dan personalia mengenai sumber apa saja yang digunakan untuk merekrut calon tenaga kesehatan, yaitu melalui permintaan permohonan kepada PT dan yang kedua penyaringan sendiri melalui iklan lowongan pekerjaan di media sosial facebook (RS Cantia Tompaso Baru), media masa dan institusi yang menyediakan tenaga kesehatan.

Pertanyaan 3: Syarat apa saja yang harus dimiliki oleh calon tenaga kesehatan agar bisa diterima menjadi karyawan?

Berdasarkan hasil wawancara, menurut Direktur Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru diketahui bahwa yang harus dimiliki oleh calon tenaga kesehatan agar bisa diterima menjadi karyawan yaitu harus memiliki Surat Tanda Registrasi (STR) dikhususkan untuk tenaga kesehatan. Kepala Bagian Personalia juga mengatakan bahwa syarat yang harus dimiliki oleh calon tenaga kesehatan yaitu kompeten, dan Informan juga mengatakan bahwa calon

tenaga kesehatan juga harus terampil dan murah senyum.

Pertanyaan 4: Bagaimana tahapan-tahapan rekrutmen yang dilakukan oleh rumah sakit?

Berdasarkan jawaban dari kedua Informan diketahui bahwa tahapan-tahapan rekrutmen di Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru yaitu :

1. Membuat lowongan dan biasanya merekrut melalui iklan di media masa atau media sosial dan juga menyampaikan ke kampus-kampus atau institusi penyedia tenaga kesehatan secara menyurat.
2. Evaluasi berkas oleh HRD.
3. Tes MMPI (tes psikologis) dengan menggunakan MMPI seri ke 2.
4. Wawancara.
5. Orientasi selama 1 minggu dibawah pengawasan HRD.
6. Masa magang selama 3 bulan.
7. Kredensial untuk tenaga kesehatan
8. Kontrak selama 1 tahun, kemudian diperpanjang menjadi 2 tahun dan kemudian apabila dibutuhkan maka akan diajukan untuk menjadi pegawai tetap.

Pertanyaan 5: Siapakah yang membuat keputusan akhir atas diterima atau ditolaknya calon tenaga kesehatan?

Berdasarkan jawaban dari kedua Informan dapat dilihat bahwa keduanya memiliki kesamaan dalam menjawab, bahwa yang membuat keputusan akhir atas diterima atau

ditolaknya calon tenaga kesehatan yaitu Direktur, bukan direktur utama ataupun PT.

Pertanyaan 6: Apakah ada perbedaan proses seleksi antara dokter, perawat, bidan, bagian farmasi dan tenaga kesehatan lainnya?

Berdasarkan jawaban dari kedua informan diketahui bahwa proses seleksi antara perawat, bidan, bagian farmasi dan tenaga kesehatan lainnya secara umum itu masih sama, kecuali dokter. Karena dokter diseleksi berikutnya hanyalah oleh komite medik atau yang menilainya tidak boleh yang lain, dalam hal ini harus komite medik.

P7 : Kendala apa yang dihadapi ketika melakukan rekrutmen?

Berdasarkan jawaban dari Direktur dapat diketahui bahwa kendala yang dihadapi ketika melakukan rekrutmen yaitu terlalu lama menunggu hasil MMPI dan kendala pada saat melakukan pencarian tenaga yaitu tidak ada ketersediaan tenaga. Berbeda halnya dengan jawaban dari Kepala bagian Personalia mengenai kendala rekrutmen yaitu yang bersangkutan tidak lulus tes dan berkas yang tidak lengkap.

### **Pertanyaan untuk Dokter, Perawat, Bidan, Farmasi, dan Tenaga Kontrak Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru**

Pertanyaan 1: Bagaimana alur rekrutmen yang dilaksanakan di rumah sakit cantia?

Berdasarkan hasil wawancara terhadap informan diketahui bahwa informan 3, 5, 6,

dan 7 melalui tahapan yang dalam perekrutmen tenaga kesehatan di Rumah Sakit yaitu para informan terlebih dahulu memasukan surat lamaran, kemudian di lakukan tes MMPI, wawancara, orientasi, magang, kredensial, kontrak, sampai menjadi pegawai tetap. Berbeda dengan informan 4 yang tidak melalui proses apa-apa hanya memasukan lamaran dan langsung diterima bekerja, karena pada waktu itu Rumah Sakit hanya memiliki 7 pegawai dan sangat membutuhkan tambahan tenaga kesehatan.

Pertanyaan 2: Bagaimana anda mengetahui kalau rumah sakit ini membuka lowongan pekerjaan?

Berdasarkan jawaban dari informan 3, 4, 5 dan 6 dapat diketahui bahwa ke empatnya mengetahui informasi bahwa Rumah Sakit membutuhkan tambahan tenaga kesehatan yaitu melalui teman yang sudah lebih dulu bekerja di Rumah Sakit Cantia. Berbeda halnya dengan jawaban dari informan ke 7, dimana dia tidak melihat iklan dan langsung membawa lamaran ke rumah sakit.

Pertanyaan 3: Apa kesulitan yang ditemui dalam proses mengajukan lamaran kerja di rumah sakit cantia?

Hasil jawaban wawancara dari ke 5 informan terdapat persamaan pendapat dimana tidak ada kesulitan yang ditemui dalam proses mengajukan lamaran kerja di Rumah Sakit Cantia.

Pertanyaan 4: Apakah ada penerimaan surat lamaran terlebih dahulu?

Berdasarkan hasil dari jawaban ke 5 informan terdapat persamaan pendapat dimana adanya penerimaan surat lamaran terlebih dahulu. Tetapi yang membedakan disini yaitu dokter dan farmasi karena surat lamaran diantar langsung ke HRD pusat, dalam hal ini PT. Ratna Timur Tumarendem.

Pertanyaan 5: Apakah dilaksanakan tes?

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan dapat diketahui bahwa informan 3, 5, 6, dan 7 memiliki jawaban yang sama mengenai dilaksanakannya tes, yaitu ke empatnya mengatakan bahwa adanya tes MMPI. Berbeda halnya dengan informan ke 4 yaitu dia mengatakan bahwa bertepatan pada saat itu dia masuk hanya ada 7 orang pegawai pada tahun 1991, maka dia langsung diterima dan tidak perlu di tes.

Pertanyaan 6: Apakah dilakukan wawancara kepada tenaga kesehatan yang telah lulus tes?

Berdasarkan hasil dari jawaban ke 7 informan terdapat persamaan pendapat dimana adanya wawancara kepada tenaga kesehatan yang telah lulus tes.

Pertanyaan 7: Apakah dilakukan tes kesehatan?

Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwa jawaban dari informan mengenai dilakukannya tes kesehatan terdapat perbedaan yaitu informan 3, 5, 6, dan 7 menjawab adanya tes kesehatan.

Berbeda dengan jawaban dari informan 4 yaitu tidak ada tes kesehatan.

P8 : Siapakah yang membuat keputusan akhir atas diterima atau ditolaknya calon tenaga kesehatan?

Berdasarkan hasil wawancara kepada ke 5 informan mengenai siapa yang membuat keputusan akhir atas diterima atau ditolaknya calon tenaga kesehatan, tidak ada kesamaan antara jawaban dari semua informan atau jawaban semua informan berbeda-beda.

Perencanaan SDM yang baik adalah yang memiliki konsep dan dapat dijadikan pijakan dalam pembuatan pengambilan keputusan. Perencanaan SDM harus mampu memberikan pedoman mengenai persyaratan dalam pengadaan dan pengembangan SDM yang seharusnya dipekerjakan di lingkungan sebuah organisasi atau perusahaan (Fahmi, 2017).

Perencanaan kebutuhan tenaga kesehatan yang ada di Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru dirumuskan terlebih dahulu oleh kepala ruangan dengan menggunakan rumus *Gillies*, dimana perhitungan antara jumlah pasien dan jumlah tenaga kesehatan dan sebagai hasilnya untuk berapa banyak tenaga kesehatan yang dibutuhkan oleh Rumah Sakit kemudian dimasukkan ke bagian HRD. Selain itu juga Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru menggunakan acuan pada Peraturan Menteri Kesehatan No. 56 Tahun 2014 untuk perencanaan kebutuhan tenaga kesehatan Namun, perencanaan di

Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru tidak memiliki dokumen perencanaan, dimana kebutuhan akan tenaga kesehatan tidak memiliki arsip atau bisa dikatakan perencanaan yang ada di Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru harus memiliki pencatatan berapa banyak kebutuhan tenaga kesehatan.

Setelah diadakannya perencanaan sumber daya manusia, maka langkah berikutnya adalah melaksanakan rekrutmen. Sulistiyani dan Rosidah mendefinisikan rekrutmen sebagai proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada dan oleh organisasi tertentu atau sebagai serangkaian aktivitas mencari dan memikat para pelamar kerja dengan motivasi kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian (Yusuf, 2015).

Rekrutmen yang dilaksanakan di Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru berjalan dengan baik, namun Rumah Sakit memiliki kendala atau hambatan yaitu sulitnya menemukan calon pelamar atau calon tenaga kesehatan yang bersedia bekerja di sana, atau dalam hal ini kurangnya minat dari tenaga kesehatan untuk bekerja disana. Berbagai upaya yang di lakukan rumah sakit berupa penyebaran iklan dimedia sosial dan juga mengirim surat ke institusi terkait, bahkan sudah meminta bantuan kepada PT. Ratna Timur Tumarendem,

namun Rumah Sakit masih saja kewalahan dalam menemukan calon tenaga kesehatan yang dibutuhkan.

Sumber rekrutmen yang digunakan oleh Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru yaitu yang pertama dengan penggunaan iklan melalui *facebook* dan *instagram*, yang kedua meminta bantuan kepada PT. Ratna Timur Tumarendem sebagai induk dari Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru, yang ketiga mengirim surat kepada institusi yang menyediakan tenaga kesehatan yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh Rumah Sakit dan yang keempat melalui teman dalam hal ini rekomendasi dari teman yang sudah lebih dulu bekerja di Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru.

Tahap-tahap seleksi tenaga kerja yang dilakukan oleh pihak manajemen suatu organisasi, yaitu penerimaan pendahuluan, tes-tes penerimaan, wawancara seleksi, pemeriksaan referensi-referensi, evaluasi medis (tes kesehatan), wawancara oleh penyelia, dan keputusan penerimaan (Siagian, 2016) :

#### 1. Penerimaan Surat Lamaran

Penerimaan surat lamaran yang dilakukan di Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru yaitu melalui bagian HRD Rumah Sakit maupun HRD di PT. Ratna Timur Tumarendem. Berkas-berkas yang dimasukkan berupa: STR wajib untuk perawat, dokter, bidan, dan farmasi, surat lamaran, transkrip nilai yang dilegalisir, ijazah yang dilegalisir, transkrip legalisir, Kartu Tanda Penduduk

(KTP), Kartu Keluarga (KK), Akte Kelahiran, CV, akte nikah jika sudah menikah, dan yang terakhir sertifikat pelatihan jika ada. Setelah itu berkas-berkas tersebut di evaluasi jika masih terdapat kekurangan dalam kelengkapan berkas, Rumah Sakit maupun PT memberikan waktu 1 minggu untuk melengkapinya dan jika berkas sudah lengkap dan memenuhi persyaratan, calon pelamar akan ketahap selanjutnya yaitu tes.

#### 2. Tes-tes Penerimaan

Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru juga melaksanakan tes psikologi pada saat pelamar atau calon tenaga kesehatan telah dinyatakan lulus dalam evaluasi berkas yang sudah dimasukkan sebelumnya. Tes psikologi yang digunakan Rumah Sakit yaitu Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI) seri 2, dengan jumlah pertanyaan sebanyak 300 pertanyaan. Dan untuk mendapatkan hasilnya, lembar jawaban dari pelamar dikirim ke PT. Ratna Timur Tumarendem. Namun, menurut informasi yang didapat dari wawancara kepada Direktur, bahwa untuk mengetahui hasil dari tes MMPI seorang pelamar, Rumah Sakit sering menunggu terlalu lama. Tes pengetahuan yaitu biasa disebut dengan kredensial dimana itu dilaksanakan setelah calon tenaga kesehatan selesai magang dan yang melaksanakan kredensial yaitu ketua sub kredensial bersama dengan komite keperawatan untuk perawat dan komite medik untuk dokter. Tes performa

dilaksanakan setelah calon tenaga kesehatan selesai orientasi dan yang mengevaluasi itu adalah bagian HRD.

### 3. Wawancara Seleksi

Jenis wawancara yang digunakan Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru yaitu tidak terstruktur. Pewawancara atau yang melakukan wawancara yaitu HRD.

### 4. Pengecekan Latar Belakang Pelamar

Pengecekan latar belakang pelamar di Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru dilakukan oleh HRD, dimana calon tenaga kesehatan akan ditanyakan mengenai kepribadian, riwayat hidup, asal-usul, pengalaman kerja dan yang paling utama ditanyakan mengenai kepastian niat untuk bekerja dari pelamar mengingat jenis pekerjaan dan letak geografis yang jauh dari perkotaan.

### 5. Evaluasi medis (tes kesehatan)

Evaluasi medis yang dilakukan Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru yaitu pada saat selesai magang, dan pada saat calon tenaga kesehatan akan memasuki masa kontrak. Semua tenaga kesehatan maupun non kesehatan harus melakukan tes kesehatan dan dilaksanakan di Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru.

### 6. Wawancara oleh atasan langsung

Pewawancara di Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru yaitu dalam hal ini kepala ruangan, komite keperawatan dan komite medis. Dimana dalam wawancara ditanyakan mengenai kepribadian dari calon tenaga kesehatan, dan selebihnya

hampir sama dengan yang ditanyakan HRD. Dan melalui jawaban dari calon tenaga kesehatan, pewawancara juga mengambil bagian dalam pengambilan keputusan terhadap pelamar atau calon tenaga kesehatan.

### 7. Keputusan Penerimaan

Keputusan penerimaan yang dilaksanakan Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru yaitu oleh HRD, Kepala Ruangan, Komite Keperawatan dan Komite Medik. Tetapi yang tertinggi dalam pengambilan keputusan mengenai diterima atau ditolaknya calon tenaga kesehatan yaitu Direktur Rumah Sakit.

## KESIMPULAN

Tahapan-tahapan rekrutmen di Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru yaitu sebagai berikut:

1. Mengumumkan kepublik melalui media sosial (*facebook*) dan juga menyampaikan ke universitas atau institusi penyedia tenaga kesehatan secara menyurat bahwa Rumah Sakit membutuhkan tambahan tenaga kesehatan.
2. Penerimaan surat lamaran yang dilakukan di Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru yaitu melalui bagian HRD Rumah Sakit maupun HRD di PT. Ratna Timur Tumarendem. Berkas-berkas yang dimasukkan berupa: STR wajib untuk perawat, dokter, bidan, dan farmasi, surat lamaran, transkrip nilai

- yang dilegalisir, ijazah yang dilegalisir, transkrip legalisir, Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga (KK), Akte Kelahiran, CV, akte nikah jika sudah menikah, dan yang terakhir sertifikat pelatihan jika ada. Setelah itu berkas-berkas tersebut di evaluasi jika masih terdapat kekurangan dalam kelengkapan berkas, Rumah Sakit maupun PT memberikan waktu 1 minggu untuk melengkapinya dan jika berkas sudah lengkap dan memenuhi persyaratan, calon pelamar akan ketahap selanjutnya yaitu tes.
3. Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru juga melaksanakan tes psikologi pada saat pelamar atau calon tenaga kesehatan telah dinyatakan lulus dalam evaluasi berkas yang sudah dimasukkan sebelumnya. Tes psikologi yang digunakan Rumah Sakit yaitu Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI) seri 2, dengan jumlah pertanyaan sebanyak 300 pertanyaan. Dan untuk mendapatkan hasilnya, lembar jawaban dari pelamar dikirim ke PT. Ratna Timur Tumarendem. Namun, menurut informasi yang didapat dari wawancara kepada Direktur, bahwa untuk mengetahui hasil dari tes MMPI seorang pelamar, Rumah Sakit sering menunggu terlalu lama.
  4. Wawancara yang digunakan Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru yaitu tidak terstruktur. Pewawancara atau yang melakukan wawancara awal yaitu HRD.
  5. Pengecekan latar belakang pelamar di Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru dilakukan oleh HRD, dimana calon tenaga kesehatan akan ditanyakan mengenai kepribadian, riwayat hidup, asal-usul, pengalaman kerja dan yang paling utama ditanyakan mengenai kepastian niat untuk bekerja dari pelamar mengingat jenis pekerjaan dan letak geografis yang jauh dari perkotaan.
  6. Pewawancara di Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru yaitu dalam hal ini kepala ruangan, komite keperawatan dan komite medis. Dimana dalam wawancara ditanyakan mengenai kepribadian dari calon tenaga kesehatan, dan selebihnya hampir sama dengan yang ditanyakan HRD. Dan melalui jawaban dari calon tenaga kesehatan, pewawancara juga mengambil bagian dalam pengambilan keputusan terhadap pelamar atau calon tenaga kesehatan.
  7. Keputusan penerimaan yang dilaksanakan Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru yaitu oleh HRD, Kepala Ruangan, Komite Keperawatan dan Komite Medis. Tetapi yang tertinggi dalam pengambilan keputusan mengenai diterima atau ditolaknya calon tenaga kesehatan yaitu Direktur Rumah Sakit.

**SARAN**

1. Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru harus memiliki dokumen perencanaan kebutuhan tenaga kesehatan.
2. Pengumuman kebutuhan tenaga kesehatan yang di publikasikan di media sosial *facebook* dan *instagram* maupun di institusi penyedia tenaga kesehatan, sebaiknya di cantumkan pula dengan syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam memasukkan lamaran di rumah sakit, agar supaya calon tenaga kesehatan sudah menyediakan terlebih dahulu sebelum memasukkan lamarannya mengingat Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru terletak di daerah yang jauh dari perkotaan dan juga mengingat bahwa calon pelamar bukan hanya berasal dari desa yang berada dekat dengan rumah sakit tetapi juga banyak yang berasal dari luar daerah.
3. Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru, harus mencari alternatif pemecahan masalah agar keterlambatan dalam menunggu hasil tes MMPI dapat terselesaikan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Departemen Kesehatan Republik Indonesia 2009. *Rencana Pembangunan Jangka Panjang Bidang Kesehatan 2005-2025*, Jakarta.
- Fahmi, I. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hanggraeni D. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Marentek, C, dkk, 2016. *Analisis Rekrutmen Tenaga Kesehatan di Dinas Kabupaten Minahasa Selatan*. Jurnal Media Kesehatan. (Online) Volume 8, Nomor 3, Oktober 2016. Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Selatan: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Manado. (<http://medkesfkm.unsrat.ac.id/index.php/analisis-rekrutmen-tenaga-kesehatan-kabupaten-minahasa-selatan/>)
- Pandesia, A, dkk, 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/>)
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 56 Tahun 2014 tentang *Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit*. 18 Agustus 2014. Jakarta.
- Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru. 2018. *Profil Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru 2018*. Tompaso Baru.
- Siagian, S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang *Rumah Sakit*.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2007 tentang *Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025*.
- Yusuf, B. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.