

**KARYA TULIS ILMIAH**

**GAMBARAN PROSES SELEKSI TENAGA KERJA NON MEDIS DI  
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH M. NATSIR SOLOK  
TAHUN 2021**



**OLEH**

**WINDIKA PUTRI**  
**181000213461002**

**PROGRAM STUDI D-III ADMINISTRASI RUMAH SAKIT  
FAKULTAS KESEHATAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT  
BUKITTINGGI  
TAHUN 2021**

**KARYA TULIS ILMIAH**

**GAMBARAN PROSES SELEKSI TENAGA KERJA  
NON MEDIS DI RSUD M. NATSIR SOLOK  
TAHUN 2021**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Ahli Madya  
Program Studi Diploma III Administrasi Rumah Sakit  
di Fakultas Kesehatan  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat**

**Oleh :**

**WINDIKA PUTRI  
NIM : 181000213461002**

**PROGRAM STUDI D III ADMINISTRASI RUMAH SAKIT  
FAKULTAS KESEHATAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT  
BUKITTINGGI  
2021**

**KARYA TULIS ILMIAH**  
**GAMBARAN PROSES SELEKSI TENAGA KERJA**  
**NON MEDIS DI RSUD M. NATSIR SOLOK**  
**TAHUN 2021**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

**WINDIKA PUTRI**  
**NIM : 181000213461002**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Komprehensif  
Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat  
Pada tanggal 08 Agustus 2021  
dan dinyatakan **Lulus**

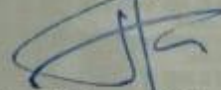
**Tim Penguji**  
**Mengetahui,**

Penguji I,



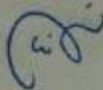
(Silvia Adi Putri, SKM., M.Kes)

Penguji II



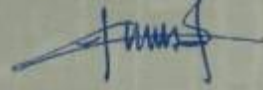
(Hendry Wibowo, S.Kep., M.Kes )

Pembimbing I,



(Elsi Susanti, SE., MM)

Pembimbing II,



(Erpidawati, SE., M.Pd)

**Mengesahkan,**

Dekan  
Fakultas Kesehatan  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

**Yuliza Anggraeni, S.ST., M.Keb**



**KARYA TULIS ILMIAH**

**GAMBARAN PROSES SELEKSI TENAGA KERJA  
NON MEDIS DI RSUD M. NATSIR SOLOK  
TAHUN 2021**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

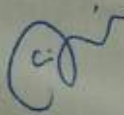
**WINDIKA PUTRI**  
**NIM : 181000213461002**

Telah memenuhi persyaratan untuk dipertahankan  
didepan Tim Penguji Ujian Komprehensif  
Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit  
Fakultas Kesehatan UM Sumbar

Bukittinggi, 08 Agustus 2021

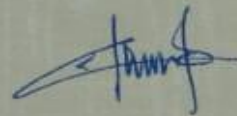
Dosen Pembimbing

Pembimbing I,



(Elsi Susanti, SE., MM)

Pembimbing II,



(Erpidawati, SE., M.Pd)

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### DATA PRIBADI

Nama : Windika Putri  
Tempat & Tanggal Lahir : Riau, 21 Juni 2000  
Alamat : Riau  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
No. Hp : 082285668791  
E-mail : windikaputri19@gmail.com

### DATA ORANG TUA

Ayah : Edi Zulman  
Ibu : Rosnita

### RIWAYAT PENDIDIKAN

SDN 009 Petapahan (2006-2012)  
SMP N 1 Gunung Toar (2012-2015)  
SMA N 1 Gunung Toar (2015-2018)  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat (2018-2021)

## HALAMAN PERSEMBAHAN



### Thank's to Allah SWT for all Convenience

*“Usahalah yang membentukmu. Kamu akan menyesal  
suatu hari nanti jika kamutidak melakukan yang terbaik sekarang. Jangan  
berpikir initerlambat, tetapi teruslah kerjakan.  
Itu memang membutuhkan waktu, akan tetapi...  
Tidak ada yang salah denganberlatih.. jadi berlatihlah...  
Kami mungkin mengalami depresi, tapi  
Itu adalah bukti kami berbuat kebaikan..”*

\*\*\*

### Thank's for My Parent☺

*Telah berjuang 3 tahun ini, sungguh tidak mudah untuk dilalui  
Tapi ibu, Kau telah membuktikan kalau kau mampu☺  
I'm really lucky to be fought by a mother like you*

### Dosen..

*Terimakasih atas bimbingan dan kesabarannya selama ini  
Sungguh tidak akan aku dapat ilmu kalau bukan karna mu..  
Sukses nya aku merupakan salah satu hasil perjuangan mu..*

### Thank's for all My friends

*Makasih atas bantuannya selama ini, mulai dari belajar, praktek,  
nyusun KTI, penelitian sampai akhir dipenghujung semester.  
Bantuan kalian sungguh sangat berarti selama ini  
Temen-temen semua yang seperjuangan, kita akhirnya bisa  
membuktikan kalo kita bisa guys☺☺  
Finally we're A.Md, Kes*

## **Thank's for My Best Friend**

*Eja, Eya, olin, dan elvira sungguh tak bisa berkata-kata aku untuk Kalian. Eja yang selalu nyinyir nyuruh aku selesaiin KTI aku (to be honest di selalu nyinyir dalam hal apapun), eyayang selalu siap sedia meminjamkan laptop nya (ukh really tired), Olin yang selalu menjadi partner keterlambatan, partner "nanti-nanti", dan partner "nanti juga selesai" 😊😊😊, dan untuk Ni el thank's for your smile cause your smile mengalihkan duniaku*

## **And Last.. for My Special Person**

*(Name censored) wkwkwkwkwkwk..*

*Si yang selalu sibuk bantuin aku dalam segala hal  
Sampe ketitik akhir ini, terima kasih sudah membantu banyak hal  
Disaat yang paling ribet kamu selalu siap sedia memberikan bantuan  
Sungguh tugas akhir ini membuatku depresi  
Akan tetapi, kamu memberikan support penuh untukku  
(walau sering badmood 😊)*

*But, I'm sure these words will become a comedy in the future  
These words will become a beautiful story  
Congrats A.Md, Kes for Us 😊*

Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit

Fakultas Kesehatan UM Sumatera Barat

Karya Tulis Ilmiah

Juni, 2021

## **ABSTRAK**

**Oleh : Windika Putri**

**Judul : Gambaran Proses Seleksi Tenaga Kerja Di RSUD M. Natsir Solok  
Tahun 2021**

Proses seleksi tenaga kerja non medis adalah suatu proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan. Di RSUD M. Natsir Solok proses tersebut sudah dilakukan, namun pada hasil observasi ditemukan bahwa 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. Teknik analisa data yang digunakan adalah kualitatif dengan membandingkan teori dengan fakta lapangan.

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.**



D-III Hospital Administration Study Program

Faculty of Health UM West Sumatra

Scientific papers

June, 2021

## **ABSTRACT**

**By : Windika Putri**

**Title : Overview of the Non Medis Workforce Selection Process at M. Natsir Hospital Solok in 2021**

The selection process for non-medical workers is a process to select prospective employees who are in accordance with the requirements or standards that have been set. 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 data analysis technique used is qualitative by comparing theory with field facts.

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.

**Keywords: selection, labor, non-medical.**

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Karya Tulis Ilmiah ini yang berjudul **GAMBARAN PROSES SELEKSI TENAGA KERJA NON MEDIS DI RSUD M. NATSIR SOLOK.**

Karya Tulis Ilmiah ini dibuat sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan pada Program Studi Diploma III Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat. Shalawat dan Salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad Rasulullah SAW serta, para sahabat dan para pengikutnya.

Selesainya Karya Tulis Ilmiah Ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Riki Saputra, MA selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
2. Ibu Yuliza Anggarini, S.ST, M.Keb selaku Dekan Fakultas Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
3. Ibu Erpidawati, SE, M.Pd selaku Ketua Prodi sekaligus pembimbing dua Akademik Program Studi Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
4. Ibu Elsi Susanti, SE, MM selaku pembimbing satu Akademik Program Studi Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.

5. Kedua orang tua, Ayahanda Edi Zulman dan Ibunda Rosnita yang selalu memberikan dukungan baik moril maupun materil. Do'a yang tiada hentinya, serta selalu memberikan nasihat yang luar biasa kepada saya. Terimakasih telah mendukung saya dari awal sampai di titik sekarang.
6. Kepada Ayah Sihen, terimakasih telah memberikan dukungan dan motivasi kepada saya selama pendidikan.
7. Kepada adik saya, Kevin Fernando terimakasih sudah menjadi penyemangat bagi saya selama menempuh pendidikan.
8. Teman-teman seangkatan, senasib seperjuangan dengan saya yang telah memberikan bantuan dan selalu mengisi hari-hari menjadi sangat menyenangkan.
9. Terimakasih kepada Idol saya BTS, Kim Namjoon, Kim Seokjin, Min Yoongi, Jung Hoseok, Park Jimin, Kim Taehyung, dan Jeon Jungkook yang telah memberikan motivasi dan semangat melalui karya dan tingkah laku mereka yang lucu dan menggemaskan. Terimakasih sudah memberikan saya keyakinan bahwa "Percaya Pada Diri Sendiri Bahkan Kemungkinan Kecil Sekalipun".

Penulis menyadari bahwa penulisan Karya Tulis Ilmiah ini sangatlah jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca nantinya. Semoga Karya Tulis Ilmiah ini bias bermanfaat bagi semuanya.

Bukittinggi, 2021

Penulis



## DAFTAR ISI

<b>SAMPUL</b>	
<b>HALAMAN JUDUL PENELITIAN</b>	
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b>	
<b>HALAMAN DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b>	
<b>HALAMAN ABSTRAK</b>	
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah.....	5
D. Rumusan Masalah.....	5
E. Tujuan Masalah.....	5
F. Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Rumah Sakit.....	7
1. Pengertian Rumah Sakit.....	7
2. Fungsi Rumah Sakit.....	7
3. Klasifikasi Rumah Sakit.....	8
B. Tenaga Kerja.....	9
C. Tenaga Non Medis.....	10
1. Pengertian Tenaga Non Medis.....	10
2. Bagian-Bagian Tenaga Non Medis.....	10
D. Seleksi.....	11
1. Pengertian Seleksi.....	11
2. Tujuan Seleksi.....	12
3. Metode Pengadaan Seleksi.....	12
4. Tahapan Dalam Proses Seleksi.....	13
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian.....	23
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	23
C. Informan Penelitian .....	23
D. Sumber Data.....	24

E. Metode Pengumpulan Data .....	24
F. Instrumen Penelitian .....	25
G. Analisis Data.....	25

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

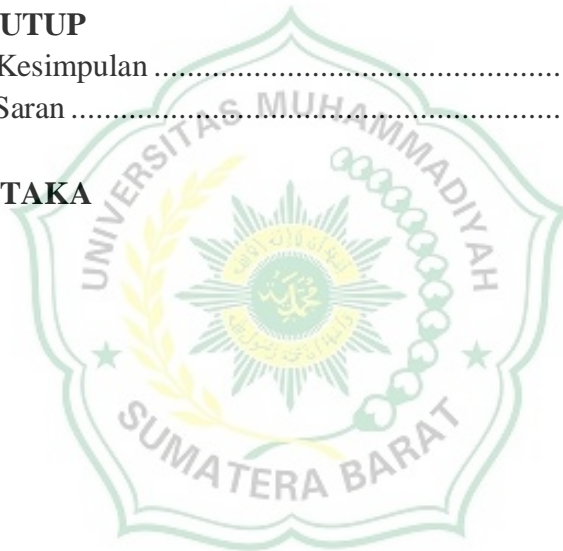
A. Gambaran Umum Rumah Sakit .....	26
1. Sejarah dan Kegiatan Operasional Rumah Sakit .....	26
2. Visi dan Misi Rumah Sakit.....	28
3. Struktur Organisasi dan Deskripsi Tugas .....	28
4. Fasilitas Rumah Sakit.....	31
B. Hasil Penelitian .....	37
C. Pembahasan.....	42

**BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	48
B. Saran .....	49

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori..... 23



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

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. Pelayanan paripurna yang dimaksud adalah pelayanan yang mencakup pelayanan promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif. Rumah Sakit sebagai sebuah organisasi yang menyediakan pelayanan jasa secara paripurna memiliki tujuan untuk tumbuh dan berkembang. Dalam suatu rumah sakit, sumber daya manusia memiliki peran yang besar sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi dan segala aktivitas organisasi.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, sangat dibutuhkan manusia sebagai sumber tenaga kerja dalam melaksanakan setiap kegiatan organisasi baik dalam kerja nyata maupun dalam bentuk sistem. Manusia dalam suatu organisasi memiliki peran penting dalam merencanakan, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan suatu organisasi. Berkembangnya suatu organisasi sangat ditentukan oleh peran serta tenaga kerja manusianya terhadap perusahaan. Umumnya para pemimpin perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari karyawannya dalam melaksanakan setiap tugas-tugas yang diberikan perusahaan. 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).

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah seleksi. 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. Pelaksanaan seleksi merupakan suatu aktivitas penting bagi perusahaan guna menghasilkan karyawan-karyawan yang berkompentensi tinggi, berkomitmen tinggi dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan baik kuantitas maupun kualitas. Bagi rumah sakit, proses seleksi dapat membantu agar rumah sakit menjadi tipe rumah sakit yang baik melalui tenaga kerja yang berkompenten. Proses seleksi merupakan pusat keberhasilan suatu manajemen sumber daya manusia dan perusahaan, karna kegagalan dalam proses seleksi berarti kegagalan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya (Muhdar HM, 2020).

Dalam suatu organisasi selalu terbuka kemungkinan untuk terjadinya berbagai lowongan dengan aneka ragam penyebabnya. 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. Maka, dari alasan-alasan tersebut perusahaan perlu melakukan perekrutan karyawan baru melalui proses seleksi (Nonik Putri Hardiyanti, 2019).

Sering kali proses seleksi tidak terlalu memberikan pengaruh terhadap kualitas karyawan seperti yang diharapkan oleh perusahaan yang disebabkan oleh beberapa hal, yaitu permasalahan etika dalam perusahaan masih berlakunya sistem nepotisme. Permasalahan lain dalam proses seleksi juga terjadi karena keterbatasan sumber tenaga kerja atau jumlah karyawan kerja yang tidak sesuai dengan kualitas yang dibutuhkan (Silvia Rahmawati dan Shalahuddin, 2017).

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 baik itu dokter, perawat, bidan, bagian farmasi maupun karyawan non medis belum dilakukan secara terbuka. Seleksi calon karyawan baik karyawan medis maupun karyawan non medis bertujuan menyediakan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan agar pihak manajemen dapat memilih pegawai yang memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan, namun yang terjadi pada Rumah Sakit Amanah Mahmudah Sitanggal Kabupaten Brebes adalah proses seleksi pada karyawan non medis tidak melalui seleksi administrasi, interview, dan tes kompetensi untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja sesuai jabatan yang disyaratkan, 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 juga dilakukan oleh Meylita S.M. Kaseger pada tahun 2019 di Rumah Sakit Cantia Tampaso Baru Sulawesi Utara bahwa rekrutmen yang dilaksanakan berjalan dengan baik, namun ada hambatan dalam rekrutmen yaitu sulitnya menemukan calon pelamar atau calon tenaga kesehatan yang bersedia bekerja disana. Rumah sakit telah melakukan berbagai upaya seperti menyebar berita rekrutmen melalui iklan di media sosial dan juga mengirim surat ke institusi terkait, namun rumah sakit masih saja kewalahan dalam menemukan calon tenaga kesehatan yang dibutuhkan.

Rumah Sakit Umum Daerah M. Natsir Solok merupakan salah satu rumah sakit yang terletak di wilayah Kota Solok, Sumatera Barat. Rumah Sakit Umum Daerah M. Natsir Solok merupakan rumah sakit pemerintah tipe B. Rumah sakit ini memiliki tenaga kerja yang berjumlah : tenaga medis 44 orang dan tenaga non medis 189 orang. Pada bulan januari tahun 2020, ada penambahan tenaga non medis sebanyak 6 orang.

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. Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk meneliti Gambaran Proses Seleksi Tenaga Kerja di RSUD M. Natsir Solok Tahun 2021.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana Gambaran Proses Seleksi Tenaga Kerja Non Medis di RSUD M. Natsir Solok Tahun 2021.

## **C. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat lebih fokus dan mendalam, maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi antara medis dan non medis. Oleh sebab itu, penulis membatasi diri melakukan penelitian hanya yang berkaitan dengan “Gambaran Proses Seleksi Tenaga Kerja Non Medis di RSUD M. Natsir Solok Tahun 2021”.

## **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah tertera diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah : bagaimana gambaran proses seleksi tenaga kerja non medis di RSUD M. Natsir Solok Tahun 2021?

## **E. Tujuan Masalah**

### **1. Tujuan Umum**

Tujuan umum dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gambaran proses seleksi karyawan di RSUD M. Natsir Solok Tahun 2021.

### **2. Tujuan Khusus**

- a. Mengetahui gambaran seleksi persyaratan administrasi.
- b. Mengetahui gambaran seleksi wawancara.
- c. Mengetahui gambaran Uji Tulis/Tes Kepribadian.

d. Mengetahui gambaran Tes Kesehatan.

## **F. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Bagi Rumah Sakit**

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai masukan bagi Rumah Sakit Umum Daerah M. Natsir Solok untuk mendapatkan tenaga kesehatan yang memiliki kompetensi sesuai dengan yang diharapkan rumah sakit sehingga dapat meningkatkan mutu dan kualitas pelayanan.

### **2. Manfaat Bagi Peneliti**

Dengan melakukan penelitian ini, diharapkan penulis dapat meningkatkan wawasan, pengetahuan, dan pengalaman yang lebih mendalam mengenai gambaran proses seleksi karyawan rumah sakit serta mampu menyelesaikan kendala yang akan muncul di lapangan nantinya.

### **3. Manfaat Bagi Institusi Pendidikan**

Untuk Fakultas Kesehatan, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan masukan bagi peneliti berikutnya yang berminat melakukan penelitian dan pengembangan dalam bidang proses seleksi karyawan di rumah sakit.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Rumah Sakit**

##### **1. Pengertian Rumah Sakit**

Menurut Undang-Undang RI No. 44 Tahun 2009, rumah sakit merupakan salah satu fasilitas kesehatan dimana institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat.

Rumah sakit merupakan tempat kerja dimana terdapat tenaga medis maupun tenaga non medis yang bertugas untuk memberikan pelayanan kesehatan terhadap masyarakat, sehingga rumah sakit harus memberikan pelayanan kesehatan yang memuaskan agar pasien merasa senang . Oleh karena itu, pihak rumah sakit harus mampu memberikan pelayanan paripurna kepada pasien baik pelayanan medik maupun non medik. Dalam hal pemberian pelayanan paripurna untuk pasien, diperlukan tenaga kerja yang terbaik dan berkompeten agar tujuan rumah sakit dapat tercapai (Aditama dalam Anfal, 2020).

##### **2. Fungsi Rumah Sakit**

Rumah sakit mempunyai fungsi utama yaitu memberikan pelayanan terbaik untuk pasien dan meningkatkan sumber daya manusianya. Menurut UU No. 44 tahun 2009, fungsi dari rumah sakit terdiri atas :

- a. Penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit.
- b. Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis.
- c. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia.
- d. Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan.

### 3. Klasifikasi Rumah Sakit

Berdasarkan Permenkes RI No. 30 Tahun 2019, disebutkan bahwa klasifikasi rumah sakit terdiri dari :

- a. Rumah Sakit Umum Kelas A, merupakan rumah sakit umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit 4 (empat) spesialis dasar, 5 (lima) penunjang medik spesialis, 12 (dua belas) spesialis lain selain spesialis dasar, dan 13 (tiga belas) subspecialis.
- b. Rumah Sakit Umum Kelas B, merupakan rumah sakit umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit 4 (empat) spesialis dasar, 4 (empat) penunjang medik spesialis, 8 (delapan) spesialis lain selain spesialis dasar, dan 2 (dua) subspecialis dasar.
- c. Rumah Sakit Umum Kelas C, merupakan rumah sakit umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit 4 (empat) spesialis dasar dan 4 (empat) penunjang medik spesialis.

d. Rumah Sakit Umum Kelas D, merupakan rumah sakit umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan mediknya, penambahan pelayanan paling banyak 1 (satu) pelayanan medik spesialis dasar dan 1 (satu) penunjang medik spesialis.

## **B. Tenaga Kerja**

Tenaga kerja merupakan penduduk dalam usia kerja yang siap melakukan pekerjaan, baik yang sudah bekerja, sedang mencari pekerjaan, masih sekolah maupun yang mengurus rumah tangga (Zenda & Suparno, 2017).

Menurut Sumitro Djojohadikusumo (dalam Zenda & Suparno, 2017), tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia untuk melakukan pekerjaan, baik mereka yang bekerja sendiri, anggota keluarga yang tidak menerima bayaran maupun mereka yang bekerja untuk menerima bayaran.

Menurut Simanjuntak (dalam Jepi Adiinto & Muhammad Fedryansyah, 2018), tenaga kerja adalah penduduk yang sedang atau sudah bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.

Tenaga kerja merupakan peran penting untuk berdirinya suatu perusahaan. Dalam suatu perusahaan atau instansi, sesama karyawan perlu adanya komunikasi untuk mencapai apa yang menjadi tujuan mereka. Begitupun dengan perusahaan, perusahaan juga mempunyai tujuan yaitu ingin mendapat keuntungan yang besar. Masalah yang terjadi antara tenaga kerja merupakan masalah yang akan dihadapi oleh perusahaan. Keterampilan dan



kreatifitas merupakan elemen dasar yang diandalkan oleh perusahaan. Meskipun perusahaan-perusahaan besar telah menggunakan mesin atau alat otomatis sampai komputer, tetap saja yang mengatur semua jalannya mesin-mesin tersebut adalah manusia (Rakhmawati & Boedirochminarni, 2018).

Dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja adalah mereka yang siap melakukan suatu pekerjaan, baik yang sedang bekerja maupun yang sedang mencari pekerjaan untuk diri sendiri ataupun anggota keluarga.

### **C. Tenaga Kerja Non Medis**

#### **1. Pengertian tenaga non medis**

Tenaga non medis adalah tenaga kesehatan dirumah sakit yang kontak secara tidak langsung dengan pasien seperti petugas yang melakukan pekerjaan umum di rumah sakit berdasarkan pengetahuan yang di milikinya untuk mencapai suatu tujuan (Riki dalam Dahlia 2019).

Dapat disimpulkan bahwa tenaga non medis merupakan tenaga rumah sakit yang tidak berhubungan atau kontak langsung dengan pasien. Dimana tenaga non medis mencakup segala administrasi dan operasional yang ada di rumah sakit.

#### **2. Bagian-bagian tenaga non medis**

Adapun yang termasuk tenaga non medis adalah sebagai berikut :

- a. Sistem informasi dan komunikasi
- b. Tenaga administrasi rumah sakit
- c. Rekam medis rumah sakit
- d. Pemeliharaan sarana prasarana dan alat kesehatan lainnya

- e. Pengolah makanan
- f. Laundry
- g. Petugas keamanan/satpam
- h. Petugas kebersihan rumah sakit

## **D. Seleksi**

### **1. Pengertian Seleksi**

Menurut Kasmir (2016) seleksi merupakan “proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan”. Tujuan utama dilaksanakannya seleksi adalah memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan.

Menurut Muhdar (2020) seleksi adalah proses untuk memilih atau menyaring pelamar (tenaga kerja) yang paling berkualitas dan paling sesuai dengan syarat-syarat yang ditetapkan oleh perusahaan, untuk mengisi jenis pekerjaan yang ada, atau yang akan diadakan oleh suatu perusahaan. Seleksi juga dapat diartikan sebagai sarana atau alat untuk memilih individu yang memiliki kualifikasi tertentu untuk mengisi jabatan yang ada atau jabatan yang baru dibuka.

Menurut H. Saihudin (2019) seleksi adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan di sebuah organisasi yang bertujuan untuk mencapai kesesuaian antara orang dan pekerjaan.

## 2. Tujuan Seleksi

Tujuan utama suatu perusahaan atau organisasi melaksanakan seleksi adalah untuk menemukan dan menentukan karyawan yang sesuai dengan kriteria perusahaan sehingga nantinya mampu untuk membawa kemajuan bagi perusahaan. Sedangkan tujuan perusahaan mencari karyawan yang bermutu adalah sebagai sumber dayayang dimiliki perusahaan untuk nantinya mampu memberikan perubahan bagi perusahaan, karena karyawan yang memiliki kinerja yang baik juga akan menambah mutu suatu perusahaan. Pelaksanaan seleksi mendasarkan pada metode tertentu. Metode yang digunakan adalah yang dirasa paling tepat dan efisien untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Metode pada seleksi menurut Noe et al (dalam (Prasetya et al., 2019) meliputi wawancara dan serangkaian tes kemampuan, inventarisasi kepribadian dan tes narkoba.

Tujuan utama dari proses seleksi menurut Nurhadi (2016), meliputi :

- a. Mendapatkan karyawan yang jujur dan memiliki moral yang baik
- b. Mendapatkan karyawan yang mau dan mampu
- c. Mendapatkan karyawan yang rasa memilik perusahaan
- d. Mendapatkan karyawan loyal dan integritas tinggi
- e. Mendapatkan karyawan yang memiliki inovasi dan motivasi

## 3. Metode Pengadaan Seleksi

Menurut Garaika, Helisia Margahana 2019, metode pengadaan seleksi terdiri dari :

a. Metode Ilmiah

Metode ilmiah yaitu pengembangan seleksi non ilmiah dengan mengadakan analisis cermat tentang unsur-unsur yang akan diseleksi supaya diperoleh karyawan yang kompeten dengan penempatan yang tepat.

b. Metode Non Ilmiah

Metode non ilmiah yaitu seleksi yang dilaksanakan tidak didasarkan kepada kriteria, standar atau spesifikasi kebutuhan nyata pekerjaan, tetapi hanya didasarkan kepada perkiraan dan pengalaman saja. Seleksi ini tidak berpedoman kepada uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan dari jabatan yang akan diisi.

#### 4. Tahapan Proses Seleksi

Menurut Hetty Ismaniar (2019) tahapan seleksi meliputi :

a. Seleksi Persyaratan Administrasi

Pada tahap ini, semua lamaran masuk diseleksi kelengkapan berkas-berkas yang diinginkan oleh rumah sakit. Calon tenaga kerja harus melengkapi semua persyaratan administrasi yang diminta oleh pihak rumah sakit. Berkas-berkas yang biasanya diseleksi adalah sebagai berikut :

1. Surat lamaran
2. Daftar riwayat hidup
3. Ijazah
4. Surat keterangan berkelakuan baik dari kepolisian

5. Surat-surat yang merinci pengalaman kerja (apabila dibutuhkan)
6. Pas foto
7. Data diri
8. Surat keterangan dari instalasi berwenang

Kekuranglengkapan persyaratan administrasi perlu dipertimbangkan oleh rumah sakit. Maka dari itu, penting bagi calon tenaga kerja untuk melengkapi persyaratan tersebut agar calon tenaga kerja bisa lanjut mengikuti tahapan selanjutnya. Karena untuk melewati setiap tahapan pada proses seleksi, calon tenaga kerja harus memiliki nilai >60 pada setiap tahapan seleksi.

b. Seleksi wawancara

Proses seleksi selanjutnya yang dilaksanakan adalah tes wawancara, dimana materi wawancaranya telah disusun oleh pihak rumah sakit sebelumnya. Wawancara merupakan pertemuan secara langsung antara yang satu dengan yang lainnya. Wawancara ini dimaksudkan untuk dapat melihat calon tenaga kerja. Salah satu kelebihan wawancara adalah adanya keleluasaan bagi pewawancara untuk mengalami aspek kepribadian dan motivasi dari calon tenaga kerja. Metode wawancara juga mempunyai kelemahan, pewawancara akan membuat suatu keputusan penilaian berdasarkan hasil wawancara yang singkat dan berlangsung dalam situasi yang tidak normal bagi calon tenaga kerja.

Dalam proses seleksi tenaga kerja, ada 5 jenis wawancara yang sering digunakan yaitu :

1. Wawancara terstruktur, bergantung pada seperangkat pertanyaan yang telah ditetapkan sebelumnya dan ditanyakan kepada calon tenaga kerja.
2. Wawancara tidak terstruktur, mengembangkan pertanyaan-pertanyaan yang telah disiapkan pada saat wawancara berlangsung, artinya pewawancara bisa mengimprovisasi pertanyaan yang ada sehingga proses wawancara berjalan dengan santai.
3. Wawancara campuran, merupakan campuran dari wawancara terstruktur dan tidak terstruktur. Pertanyaan terstruktur memberikan dasar informasi yang memungkinkan perbandingan kandidat, pertanyaan tidak terstruktur menjadikan wawancara lebih sebagai percakapan dan memungkinkan pendalaman terhadap calon tenaga kerja.
4. Wawancara stress, berusaha mempelajari bagaimana calon tenaga kerja merespon tekanan-tekanan pekerjaan.
5. Wawancara behavioral, memfokuskan pada masalah hipotesis yang meminta calon tenaga kerja untuk memecahkannya

### c. Uji Tulis dan Tes Kepribadian

Dalam proses seleksi, uji tulis adalah tahapan penting yang harus dilakukan oleh calon tenaga kerja yang telah melewati seleksi administrasi dan tes wawancara. Dengan uji tulis ini, rumah sakit dapat mengetahui seberapa besar kemampuan pelamar yang akan di pilih oleh pihak rumah sakit untuk dipekerjakan. Baik itu kemampuan berfikirnya maupun seberapa besar pengetahuan dasar yang dimiliki oleh calon tenaga kerja.

Selain uji tulis, tes kepribadian atau yang biasa disebut tes psikologis juga merupakan tahapan penting dari proses seleksi. Selama ini pihak rumah sakit masih menggabungkan antara tes psikologis dengan uji tulis. Seperti halnya tes bakat, tes kecerdasan dan tes minat sering digabung dengan tes psikologi. Ada berbagai alat ukur psikologis yang umum digunakan dalam proses seleksi, yaitu :

1. Tes kecakapan/kemampuan kognitif
2. Tes kepribadian objektif
3. Tes kepribadian proyektif
4. Tes situasional
5. Informasi biografi

### d. Tes kesehatan

Tahapan pemeriksaan fisik adalah tahapan yang mutlak harus dilakukan sebelum rumah sakit memutuskan untuk mempekerjakan

seorang pegawai. Pemeriksaan fisik ini bisa digunakan untuk mengidentifikasi catatan kehadiran calon tenaga kerja dan klaim asuransi kesehatan di masa yang mendatang. Tes kesehatan ini biasanya menyangkut kesehatan fisik dari calon tenaga kerja seperti pendengaran, penglihatan, cacat badan dan yang lainnya. Setelah tahapan ini dilakukan, maka pihak rumah dapat memutuskan diterima atau tidaknya seorang pelamar.

Sedangkan menurut Hasibuan (2010), tahapan proses seleksi tenaga kerja meliputi :

a. Seleksi Surat-Surat Lamaran

Menyeleksi surat-surat lamaran artinya memilih surat lamaran dan mengelompokkan atas surat lamaran yang memenuhi syarat dan surat lamaran yang tidak memenuhi syarat. Surat yang tidak memenuhi syarat berarti gugur, sedang lamaran yang memenuhi syarat dipanggil untuk mengikuti seleksi berikutnya. Dalam surat panggilan harus dicantumkan waktu, tempat dan alat-alat yang diperlukan untuk mengikuti seleksi tersebut.

b. Pengisian Blanko Lamaran

Pelamar yang di panggil diharuskan mengisi blanko (formulir) lamaran yang telah disediakan. Formulir ini memuat rincian data yang komplit dari pelamar, seperti orang tua, pengalaman kerja dan gaji yang dimintakan. Formulir lamaran akan digunakan sebagai salah satu referensi pelamar bersangkutan.



c. Pemeriksaan Referensi

Memeriksa referensi adalah meneliti siapa referensi pelamar, dipercaya atau tidak untuk memberikan informasi mengenai sifat, perilaku, pengalaman kerja, dan hal-hal lain yang dianggap penting dari pelamar. Referensi pada dasarnya adalah seseorang yang memberikan informasi dan jaminan mengenai sifat, perilaku, dan hal lain dari pelamar bersangkutan. Pemeriksaan referensi ini harus hati-hati karena informasi yang diberikan pada umumnya adalah informasi yang baik-baik saja.

d. Wawancara Pendahuluan

Dalam wawancara pendahuluan, pimpinan atau tim penyeleksi perusahaan mengadakan wawancara formal dan mendalam. Dengan demikian, akan didapatkan data yang lebih komplit dan lebih rinci. Dengan percakapan langsung, pewawancara yang berpengalaman dan jeli dapat menggali kemampuan seorang pelamar. Dengan wawancara akan diperoleh informasi dari setiap pelamar, kemudian dibandingkan satu persatu siapa yang paling tinggi kemampuannya untuk melakukan pekerjaan itu.

Wawancara berarti tanya jawab dengan maksud memperoleh data atau informasi lebih mendalam secara langsung dari pelamar. Cara wawancara terdiri dari :

1) *Unstructured interview*

Wawancara secara bebas tanpa persiapan pertanyaan yang akan ditanya.

2) *Structured interview*

Wawancara yang pertanyaannya telah disiapkan sehingga wawancara lebih terarah dan cepat.

3) *Mixed interview*

Kombinasi dari *Unstructured interview* dan *Structured interview*. Cara ini akan memperoleh data atau informasi yang lebih komplit dan terinci

e. Tes Penerimaan

Tes penerimaan adalah proses untuk mencari data calon karyawan yang disesuaikan dengan spesifikasi jabatan atau pekerjaan yang akan dijabat. Jenis tes penerimaan calon karyawan ini adalah wawancara dan tertulis. Bentuk-bentuk tes penerimaan terdiri dari :

1) *Physical test*

Suatu proses untuk menguji kemampuan fisik pelamar, misalnya pendengaran dan penglihatan (buta warna atau tidak).

2) *Academic test*

Proses menguji kecakapan yang dimiliki pelamar sesuai dengan kebutuhan jabatan yang akan diisi.

### 3) *Phsyiological test*

Proses menguji tentang kecerdasan, bakat, prestasi, minat, dan kepribadian.

#### f. Tes Psikologi

Tes psikologi adalah proses menguji atau mengetes kemampuan mental pelamar untuk mengukur apakah mentalnya sesuai dengan yang diinginkannya.

#### g. Tes Kesehatan

Tes kesehatan yaitu pemeriksaan kesehatan fisik pelamar apakah memenuhi spesifikasi yang telah ditentukan untuk jabatan yang bersangkutan. Misalnya pendengaran, penglihatan, berpenyakit jantung atau tidak, bronkhitis atau tidak, dan mempunyai cacat badan atau tidak.

Tes kesehatan hendaknya diperhatikan dengan cermat karena sangat menentukan tingkat prestasi kerja karyawan. Tidak mungkin karyawan akan dapat berprestasi baik jika sering sakit dan tidak dapat hadir untuk melaksanakan tugas-tugasnya.

#### h. Wawancara Akhir Oleh Atasan Langsung

Kepala bagian atau atasan langsung mewawancarai pelamar untuk memperoleh data yang lebih mendalam tentang kemampuan pelamar dalam melaksanakan tugas-tugas yang akan diberikan kepadanya. Wawancara ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan praktis pelamar dalam mengerjakan pekerjaan dan juga untuk

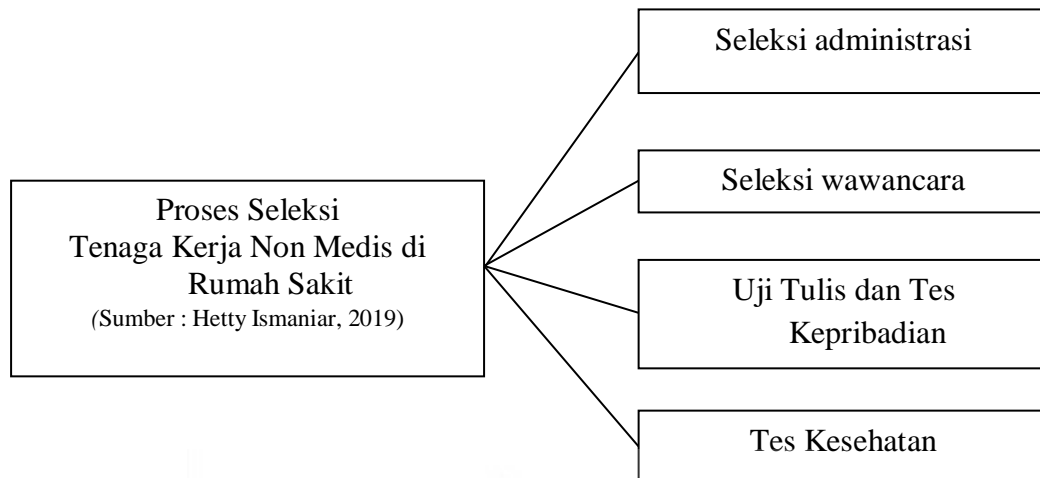
memperoleh gambaran apakah pelamar dapat diajak bekerja sama atau tidak. Wawancara akhir ini akan menentukan diterima atau tidaknya pelamar menjadi calon karyawan pada perusahaan tersebut.

i. Memutuskan Diterima atau Ditolak

Top manajer akan memutuskan diterima atau ditolaknya pelamar setelah memperoleh hasil dari seleksi-seleksi terdahulu. Pelamar yang tidak memenuhi spesifikasi ditolak. Sedangkan pelamar yang lulus disetiap seleksi diputuskan diterima menjadi calon karyawan dengan status karyawan dalam masa percobaan. Selanjutnya, mereka diharuskan mengisi formulir dan melengkapi syarat-syarat sepenuhnya.

**E. Kerangka Teori**

Kerangka teori adalah model konseptual yang berkaitan dengan bagaimana seseorang menyusun teori atau menghubungkan secara logis beberapa factor yang dianggap penting untuk masalah (Zakariah et al, 2020). Kerangka teori dari penelitian yang berjudul “Gambaran Proses Seleksi Tenaga Kerja Non Medis di Rumah Sakit Umum Daerah M. Natsir Solok”.



**Gambar 2.1 Kerangka Teori Proses Seleksi Tenaga Kerja Non Medis di Rumah Sakit**



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan 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).

#### **B. Lokasi Dan Waktu Penelitian**

1. Lokasi : penelitian ini dilakukan di RSUD M. Natsir Solok.
2. Waktu penelitian : penelitian ini dilakukan pada bulan April 2021.

#### **C. Informan Penelitian**

Posisi narasumber dalam penelitian kualitatif sangat penting, bukan sekedar memberi respon, melainkan juga sebagai pemilik informasi. Informan (orang yang memberikan informasi, sumber informasi, dan sumber data) juga disebut subjek yang diteliti, karena ia juga aktor atau pelaku yang ikut melakukan berhasil tidaknya penelitian berdasarkan informasi yang diberikan (Radjab, 2017).

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.

#### **D. Sumber Data**

##### **1. Data Primer**

Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau pihak pertama (Supriyono, 2018). Adapun yang akan diwawancarai adalah staff non medis di RSUD M. Natsir Solok.

##### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, ataupun arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan (Karnovi, Habibi, dkk, 2020). Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari RSUD M. Natsir Solok, seperti data laporan maupun informasi tertulis.

#### **E. Metode Pengumpulan Data**

##### **1. Observasi**

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.

## 2. Wawancara

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).

### **F. Instrumen Penelitian**

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 :

1. Wawancara
2. Laptop
3. Alat tulis (buku, pena, pensil, dll)

### **G. Analisis Data**

Analisis data adalah sebuah proses untuk memeriksa dan membersihkan suatu data dengan maksud untuk menemukan informasi yang bermanfaat sehingga dapat memberikan petunjuk bagi peneliti untuk mengambil keputusan terhadap permasalahan dalam penelitian (Mukhtazar, 2020).

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).



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Rumah Sakit**

##### **1. Sejarah dan Kegiatan Operasional Rumah Sakit**

Pelayanan Kesehatan di Kota Solok pada zaman penjajahan berawal dari klinik pengobatan Korem 033 Wirayuda dan Rumah Sakit Pemerintah. Rumah Sakit Pemerintah tersebut merupakan cikal bakal RSUD Mohammad Natsir yang pada waktu itu masih bernama RSUD Solok. Berdiri sekitar tahun 40-an dan pada awalnya berlokasi di Jl. Sudirman Solok yang berdekatan dengan kompleks Pasar Raya Solok dengan jumlah tempat tidur sebanyak 40 tempat tidur. Pada saat tersebut Rumah Sakit banyak membantu masyarakat yang kena korban perang, disamping memberi pelayanan kesehatan pada masyarakat Solok (RSUD M. Natsir Solok, 2021).

Sekitar Tahun 1979, Pelayanan yang diberikan meningkat dengan tersedianya dokter spesialis anak dan kebidanan. Dengan layanan Rawat Inap pada awalnya hanya terdiri dari bangsal umum dan kebidanan dengan ± 60 tempat tidur. Sedangkan layanan Rawat Jalan hanya dilayani oleh satu Poli Umum (RSUD M. Natsir Solok, 2021).

Pada tahun 1984 lokasi Rumah Sakit pindah ke Jl.Simpang Rumbio Solok, dan diresmikan oleh Gubernur Provinsi Sumatera Barat pada saat itu Ir.Azwar Anas pada tanggal 7 April 1984. Sedangkan layanan rawat inap telah berkembang dengan tambahan layanan rawat inap Anak,

Penyakit Dalam dan Kebidanan. Pada saat tersebut pelayanan rawat inap juga dilakukan oleh Klinik Pengobatan Korem 033 Wirayuda berubah status menjadi Rumah Sakit Tentara (RST). Dengan pindahnya Rumah Sakit Umum ke jalan Simpang Rumbio yang lokasinya jauh dari pusat kota, menyebabkan pasien khususnya kasus kecelakaan lebih banyak dikirim ke RST (RSUD M. Natsir Solok, 2021).

Pada saat ini RSUD Mohammad Natsir menjadi rumah sakit rujukan regional. Hal ini utamanya disebabkan oleh pengembangan dari tahun ke tahun yang dilakukan oleh manajemen. Hal ini dapat dilihat dengan bertambahnya sarana dan prasarana serta SDM baik tenaga Spesialis, maupun tenaga kesehatan lainnya, sehingga tahun 2011 RSUD Mohammad Natsir diusulkan perubahan status menjadi Kelas B, dan ini dapat terwujud dengan dikeluarkannya SK MenKes RI No: HK 03.05/520/2011 dan Ketetapan Gubernur Provinsi Sumatera Barat Nomor : 440 – 343 / 2011. Upaya peningkatan mutu pelayanan yang dilakukan secara terus menerus mampu meningkatkan status akreditasi rumah sakit (RSUD M. Natsir Solok, 2021).

Pada Tahun 2020 ini RSUD Mohammad Natsir mempunyai dua momen penting, yaitu; yang pertama berhasil mempertahankan Akreditasi versi 2012 dengan predikat Paripurna dan memperoleh penghargaan sebagai SKPD terinovatif nomor 3 di Pemerintahan Provinsi Sumatera Barat (RSUD M. Natsir Solok, 2021).

## **2. Visi dan Misi Rumah Sakit**

### **a. Visi:**

Rumah Sakit Terbaik Di Provinsi Sumatera Barat

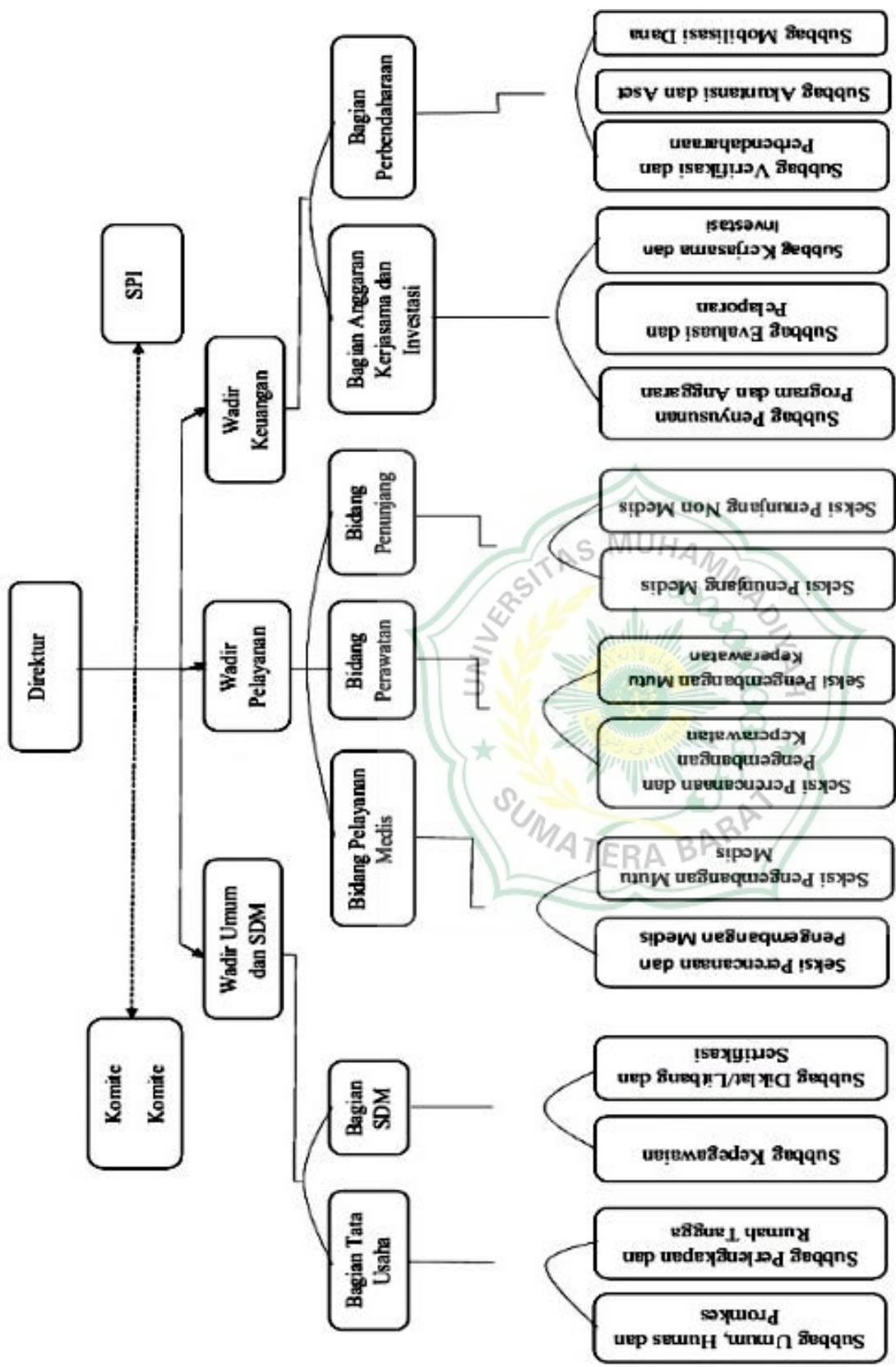
### **b. Misi:**

- 1) Menyelenggarakan Pelayanan Kesehatan yang Berkualitas dan Paripurna
- 2) Meningkatnya Kemandirian dan Tata Kelola Rumah Sakit

## **3. Struktur Organisasi dan Deskripsi Tugas**

Struktur organisasi RSUD Mohammad Natsir berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 6 tahun 2012 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja RSUD Mohammad Natsir. Uraian tugas, wewenang, tanggung jawab, ruang lingkup tugas pejabat RS telah dijelaskan secara rinci sehingga kemungkinan duplikasi/tumpang tindih tugas, kekaburan wewenang/tanggung jawab serta kesalahan prosedur dapat diminimalkan (RSUD M. Natsir Solok, 2021).

Susunan Organisasi dan Tata Laksana Struktural RSUD Mohammad Natsir berdasarkan Perda Nomor 06 tahun 2012 tentang pola tata kelola RSUD Mohammad Natsir terdiri dari (RSUD M. Natsir Solok, 2021):



- a. Direktur
- b. Wakil Direktur Pelayanan;
  - 1) Bidang Pelayanan Medis
    - a) Seksi Perencanaan dan Pengembangan Medis
    - b) Seksi Pengembangan Mutu
  - 2) Bidang Pelayanan Keperawatan
    - a) Seksi Perencanaan dan Pengembangan Keperawatan
    - b) Seksi Pengembangan Mutu
  - 3) Bidang Penunjang
    - a) Seksi Penunjang Medis
    - b) Seksi Penunjang Non Medis
- c. Wakil Direktur Umum dan SDM;
  - 1) Bagian Tata Usaha
    - a) Sub Bagian Umum, Humas dan Promkes
    - b) Sub Bagian Perlengkapan dan Rumah Tangga
  - 2) Bagian SDM
    - a) Sub Bagian Pembinaan Kepegawaian
    - b) Sub Bagian Diklat/Litbang dan Sertifikasi
- d. Wakil Direktur Keuangan;
  - 1) Bagian Anggaran, Kerjasama dan Investasi
    - a) Sub Bagian Penyusunan Program dan Anggaran
    - b) Sub Bagian Evaluasi dan Pelaporan
    - c) Sub Bagian Kerjasama dan Investasi

- 2) Bagian Perbendaharaan
  - a) Sub Bagian Verifikasi dan Perbendaharaan
  - b) Sub Bagian Akuntansi dan Aset
  - c) Sub Bagian Mobilisasi Dana
- e. Kelompok Jabatan Fungsional;
- f. Komite-Komite;
- g. Satuan Pengawas Internal (SPI)

#### 4. Fasilitas Rumah Sakit

Fasilitas pelayanan seperti:

- a. Pelayanan Poliklinik Rawat Jalan

- 1) Poliklinik Bedah
- 2) Poliklinik Penyakit Dalam
- 3) Poliklinik Anak
- 4) Poliklinik Kebidanan
- 5) Poliklinik Kulit Kelamin
- 6) Poliklinik Paru
- 7) Poliklinik THT
- 8) Poliklinik Mata
- 9) Poliklinik Neurologi
- 10) Poliklinik Bedah/Orthopedi

11) Poliklinik Jiwa

12) Poliklinik Jantung

13) Poliklinik Gigi

14) Poliklinik VCT

b. Pelayanan Rawat Inap

1) Rawat Inap Bedah/Orthopedi

2) Rawat Inap Penyakit Dalam

3) Rawat Inap Anak

4) Rawat Inap Kebidanan

5) Rawat Inap Perinatologi

6) Rawat Inap Paru

7) Rawat Inap THT/Mata

8) Rawat Inap VIP

9) Rawat Inap Neurologi

10) ICU

11) ICCU

12) Rawat Inap Psikiatri

13) Rawat Inap Sarunai (Kelas I dan VIP)

c. Pelayanan Penunjang

1) Instalasi Radiologi

- 2) Instalasi Laboratorium
- 3) Instalasi Gizi
- 4) Instalasi Rekam Medik
- 5) Instalasi Rehabilitasi Medik
- 6) Instalasi Perbaikan Sarana Rumah Sakit (IPSRS)
- 7) Instalasi Farmasi
- 8) Instalasi Forensik dan Medikolegal
- 9) Laundry
- 10) CSSD
- 11) Bank Darah Rumah Sakit
- 12) Instalasi PKRS

Fasilitas sarana prasarana seperti:

- a. Tempat Tidur
- b. Gedung
  - 1) Gedung Poliklinik II
  - 2) Gedung Instalasi Gawat Darurat bertingkat
  - 3) Gedung Laboratorium
  - 4) Gedung Administrasi
  - 5) Gedung Instalasi Radiologi
  - 6) Gedung Rekam Medik
  - 7) Gedung IPSRS
  - 8) Gedung Kamar Operasi bertingkat



- 9) Gedung Unit Fungsional Kebidanan dan Gynekologi
- 10) Gedung Unit Fungsional Kesehatan Anak I, II
- 11) Gedung Unit Fungsional Penyakit Bedah
- 12) Gedung Unit Fungsional Penyakit Dalam
- 13) Gedung Unit Fungsional Mayang Tarurai/Interne Wanita
- 14) Gedung Prefentif Medical Center PMC/ VIP
- 15) Gedung Unit Fungsional ICU
- 16) Gedung Instalasi Gizi
- 17) Gedung Instalasi Farmasi
- 18) Gedung Instalasi Rehabilitasi Medik
- 19) Gedung Insektor
- 20) Gedung Instalasi Forensik dan Medico Legal
- 21) Gedung Generator
- 22) Gedung IDT
- 23) Gedung VIP
- 24) Gedung PERISTI
- 25) Gedung OK Central

c. Sarana Prasarana Lainnya

- 1) Tempat Jemuran kain
- 2) Bak pengelola air limbah
- 3) Gedung Mushalla
- 4) Selasar

- 5) Tempat Bermain Anak
  - 6) Areal parkir
  - 7) Jalan Lingkar
  - 8) WC. Umum
  - 9) Sarana Kebersihan dan pengendalian lingkungan.
    - a) Sampah Medis
    - b) Sampah Non Medis
      - 1)) Pengelolaan Sampah.
      - 2)) Pengelolaan Limbah.
  - 10) Limbah Padat Pemakaian Incenerator
  - 11) Limbah Cair. Pemakaian IPAL
  - 12) Sarana Air Bersih
    - a) Air PDAM
    - b) Sumur Bor (2 bh)
    - c) Water Treat Print (WTP)
  - 13) Penerangan (Listrik)
    - a) Perusahaan Listrik Negara (PLN)
    - b) Genset (2 Unit)
    - c) Perpustakaan
  - 14) Terminal Pasien Pulang
- d. Alat Kesehatan
- 1) Fhototerapy

- 2) Meja Operasi Orthopedi
  - 3) Incubator Infant
  - 4) FESS (Functional Endoscopic Sinus Surgery)
  - 5) Endoscopy
  - 6) Fluoroscopy
  - 7) Mammography
  - 8) USG Transvaginal
- e. Kendaraan Dinas



## **B. Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis dapatkan dari pegawai Rumah Sakit Umum Daerah M. Natsir Solok di bagian Kepegawaian, perencanaan tenaga kerja dilakukan oleh Kasubag SDM sesuai dengan kebutuhan dari rumah sakit. Berikut hasil penelitian yang peneliti dapatkan di RSUD M. Natsir Solok mengenai proses seleksi tenaga kerja non medis.

### **1. Seleksi Persyaratan Administrasi**

#### **a. Syarat administrasi yang harus dipenuhi dalam proses seleksi tenaga kerja non medis.**

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”.*

Di Rumah Sakit Umum Daerah M. Natsir Solok setelah calon tenaga kerja mengisi formulir, ada beberapa berkas yang harus dilengkapi oleh calon tenaga kerja guna untuk lampiran surat lamaran. Dalam wawancara yang peneliti lakukan dengan Kasubag Kepegawaian pada bulan Mei 2021 dijelaskan bahwa:

*“Untuk berkas-berkas yang harus dipenuhi dalam proses seleksi adalah surat lamaran,, ijazah, surat permohonan kerja, STR, sertifikat pelatihan/kursus/keahlian bila ada,lalu pas foto”*.

Staf di Bagian Kepegawain RSUD M. Natsir Solok juga menjelaskan mengenai berkas yang harus dipenuhi oleh calon tenaga kerja:

*“Untuk berkas-berkas yang harus dipenuhi oleh calon tenaga kerja non medis adalah ijazah, surat permohonan kerja, KTP, dan surat keterangan sehat. Calon tenaga kerja harus melengkapi berkas-berkas tersebut karna dari pihak rumah sakit akan menyeleksi kelengkapan berkas tersebut”*.

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**

### **a. Jenis wawancara yang digunakan**

Jenis wawancara yang dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah M. Natsir Solok dijelaskan oleh Kasubag Kepegawaian dalam wawancaranya sebagai berikut:

*“Tes wawancara ini dilaksanakan setelah calon tenaga kerja lulus dari seleksi administrasi dan tes wawancara. Untuk jenis wawancara yang digunakan dalam seleksi tenaga kerja non medis adalah wawancara campuran. Karena dalam pelaksanaan wawancara telah disiapkan format panduan pertanyaannya, akan tetapi pewawancara bebas mengimprovisasi pertanyaan sehingga wawancara tersebut dilaksanakan lebih santai”*.

Selain itu, Staf Kepegawaian juga menjelaskan mengenai tes wawancara yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah M. Natsir Solok.

*“Wawancara dilakukan oleh para wadir dan direktur dengan panduan pertanyaan yang telah disiapkan. Kemudian pada saat wawancara berlangsung, pewawancara bisa menanyakan pertanyaan selain dari panduan yang telah ada”.*

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”.*

Tes psikologi diadakan dengan maksud untuk mengetahui sifat dan kesehatan kepribadian dari calon tenaga kerja, seperti yang dijelaskan oleh informan dalam wawancaranya sebagai berikut:

*“Tes psikologi yang dilaksanakan hanyalah untuk mengetahui bagaimana kepribadian dari calon tenaga kerja. Selain itu, tes psikologi juga dilaksanakan guna mengetahui bagaimana keadaan diri calon tenaga kerja”.*

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

##### a. Pelaksanaan 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.



## C. Pembahasan

### 1. Seleksi Persyaratan Administratif

Menurut Hetty Ismaniar (2019), persyaratan administrasi perlu dilengkapi oleh calon tenaga kerja. Berkas-berkas yang harus dipenuhi calon tenaga kerja adalah sebagai berikut :

1. Surat lamaran
2. Daftar riwayat hidup
3. Ijazah
4. Surat keterangan berkelakuan baik dari kepolisian
5. Surat-surat yang merinci pengalaman kerja (apabila dibutuhkan)
6. Pas foto
7. Data diri
8. Surat keterangan dari instalasi berwenang

Sedangkan data seleksi persyaratan administratif yang penulis dapatkan di Rumah Sakit Umum Daerah M. Natsir Solok adalah :

- a. Surat lamaran
- b. Ijazah
- c. Surat permohonan kerja
- d. Surat keterangan sehat dari dokter
- e. STR
- f. Sertifikat pelatihan/kursus/keahlian (bila ada)

g. Pas foto

h. Foto copy KTP

Pernyataan diatas sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dahlia pada tahun 2020 menunjukkan bahwa di Rumah Sakit Umum Daerah M. Natsir Solok, penerimaan surat lamaran yang dilakukan yaitu dengan memasukkan berkas-berkas berupa : surat lamaran, daftar riwayat hidup, fotokopi ijazah, STR, surat keterangan sehat dari dokter, sertifikat keahlian / kursus / pelatihan, pas foto dan fotokopi KTP.

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**

Menurut Hetty Ismaniar, 2019 wawancara merupakan pertemuan secara langsung antara yang satu dengan yang lainnya. Wawancara ini

dimaksudkan untuk dapat melihat calon tenaga kerja. Salah satu kelebihan wawancara adalah adanya keleluasaan bagi pewawancara untuk mengalami aspek kepribadian dan motivasi dari calon tenaga kerja.

Di Rumah Sakit Umum Daerah M. Natsir Solok pada tahap ini jenis wawancara yang dilakukan adalah wawancara campuran, dimana pewawancara melakukan wawancara dengan panduan format pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya dan pada saat wawancara berlangsung pewawancara bisa mengimprovisasi pertanyaan secara mendalam kepada calon tenaga kerja. Dari hasil wawancara yang peneliti dapatkan dari dua orang pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah M. Natsir Solok di bagian Kepegawaian, wawancara ini dilakukan langsung oleh para Wadir dan Direktur rumah sakit.

Pernyataan diatas sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh meylita S. M. Kaseger, dkk pada tahun 2019 di Rumah Sakit Cantia Tampaso Baru bahwa jenis wawancara yang dilakukan adalah wawancara tidak terstruktur, dimana yang melakukan wawancara adalah bagian HRD rumah sakit.

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

Uji tulis adalah tahapan penting yang harus dilakukan oleh calon tenaga kerja yang telah melewati seleksi administrasi dan tes wawancara. Dengan uji tulis ini, rumah sakit dapat mengetahui seberapa besar kemampuan pelamar yang akan di pilih oleh pihak rumah sakit untuk dipekerjakan. Baik itu kemampuan berfikirnya maupun seberapa besar pengetahuan dasar yang dimiliki oleh calon tenaga kerja. Selain uji tulis, tes kepribadian atau yang biasa disebut tes psikologis juga merupakan tahapan penting dari proses seleksi (Hetty Ismaniar, 2019).

Pada Rumah Sakit Umum Daerah M. Natsir Solok uji tulis dilakukan setelah calon tenaga kerja lulus tes administrasi dalam bentuk uji kompetensi tes akademik calon tenaga kerja. Tes ini dilakukan untuk menguji kemampuan akademik calon tenaga kerja.

Pernyataan diatas sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anita Ulfa Riana pada tahun 2016 di RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati menunjukkan bahwa setelah lulus tes administrasi calon tenaga kerja harus menjalani tes tertulis untuk mengukur kemampuan pengetahuan umum yang merupakan modal dasar dalam menjalankan pekerjaannya nanti. Indeks Prestasi Akademik tidak selalu mencerminkan kemampuan pengetahuan dasar dalam bekerja. Oleh karena itu tes tertulis ini sangat penting untuk dilakukan.

Di Rumah Sakit Umum Daerah M. Natsir Solok pada seleksi psikologi dipisahkan antara tes kepribadian dengan tes akademik. Di Rumah

Sakit Umum Daerah M. Natsir Solok, tes bakat, tes kecerdasan dan tes minat bukan bagian dari tes psikologi melainkan bagian dari tes akademik.

Pernyataan diatas sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dahlia pada tahun 2020 di Rumah Sakit Daerah M. Natsir Solok yang menunjukkan bahwa tes psikologi yang dilakukan dipisahkan dengan tes pengetahuan akademik, dimana tes pengetahuan dilakukan setelah pemeriksaan referensi setelah lulus tes ini maka dilanjutkan dengan tes psikologi yang dilakukan oleh tenaga ahlinya.

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**

Tes kesehatan ini biasanya menyangkut kesehatan fisik dari calon tenaga kerja seperti pendengaran, penglihatan, cacat badan dan yang lainnya. Setelah tahapan ini dilakukan, maka pihak rumah dapat

memutuskan diterima atau tidaknya seorang pelamar (Hetty Ismainar, 2019).

Pada Rumah Sakit Umum Daerah M. Natsir Solok sudah dilakukan tes kesehatan calon tenaga kerja dengan baik. Dimana pelaksanaannya memeriksa kesehatan jasmani calon tenaga kerja, panca indra dan ada atau tidaknya cacat fisik calon tenaga kerja.

Pernyataan diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dahlia pada tahun 2019 di Rumah Sakit Daerah M. Natsir Solok yang menunjukkan bahwa telah dilaksanakan tes kesehatan yaitu kesehatan panca indra, kesehatan fisik dan jasmani yang dilakukan oleh tenaga ahli di rumah sakit tersebut.

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

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

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

1. Seleksi administrasi yang dilakukan di RSUD M. Natsir Solok memiliki ketidak cocokkan 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.

## **B. 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.





## DAFTAR PUSTAKA

- Adianto, Jepi & Muhammad Fedryansyah. (2018). Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Dalam Menghadapi Asean Economy Community. *Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(2).
- Dahlia. 2019. Gambaran Proses Penerimaan Tenaga Non Medis Di RSUD M. Natsir Solok. (KTI). Program Studi D3 ARS, UM Sumatera Barat. Bukittinggi. Tidak Dipublikasikan.
- Edi, Fandi Rosi Sarwo. *Teori wawancara Psikodiagnostik*. Yogyakarta : PT Leutika Nouvalitera. 2016.
- Garaika, Helisia Margahana, Tim Akademik. 2019. Panduan Skripsi STIE Trisna Negara Tahun Akademik 2018/2019. Sumatera Selatan; STIE Trisna Negara.
- Hardiyanti, Nonik Putri. (2019). Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada Rumha Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hayati, Rina. 2019. *Pengertian Instrumen Penelitian, Bentuk, dan Contohnya*. Di akses dari <https://penelitianilmiah.com/instrumen-penelitian/>
- HM, Muhdar. *Manajemen SDM (Teori dan Aplikasi)*. Depok : PT Rajagrafindo Persada. 2020.
- Ismaniar, Hetty. (2019). *Keselamatan Pasien Di Rumah Sakit*. Yogyakarta: Deepublish.
- Karnovi, Riki, Roni Habibi, dan Mohammad Nurkamal Fauzan. *Sistem Monitoring Progres Pekerjaan Dan Evaluasi Pekerjaan Pada Job Desk Operational Human Capital Menggunakan Metode Naive Bayes*. Bandung : Kreatif Industri Nusantara. 2020.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT Rajagrafindo Persada. 2016.

- Khasanah, Uswatun. *Pengantar Microteaching*. Yogyakarta : CV Budi Utama. 2020.
- Menkes RI. 2019. Peraturan Menteri kesehatan Republik Indonesia No. 30 Tahun 2019 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit.
- Meylita S. M. Kaseenger, dkk. 2019. Analisis Rekrutmen Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Cantia Tampaso Baru. *Jurnal KESMAS*, 8(4).
- Mukhtazar. *Prosedur Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta : Absolute Media. 2020.
- Munip, Abdul. (2019). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Rumah Sakit Amanah Mahmudah Sitanggal Kabupaten Brebes. *Skripsi*
- Nasir, Adeningstiani.2017. Analisis Sistem Rekrutmen Tenaga Kesehatan Di RSUD Kabupaten Muna Barat. *Tesis*.Makassar. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Nurhadi. (2016). Hubungan Perekrutan Dan Penilaian Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Penerimaan Calon Kandidat Karyawan Kontrak Pada PT Delifood Sentosa Korpindo Jatiuwung.
- Prasetya, A. I., Cahyo, A. D., & Maula, A. (2019). Metode Dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *Competence : Journal of Management Studies*, 12(2), 90–107.
- R.A. Supriyono. *Akuntansi Keperilakuan*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press. 2018.
- Radjab, Enny dan Andi Jam'an. (2017). Metodologi penelitian Bisnis. Makasar. Universitas Muhammadiyah Makasar.
- Rahmawati, Silvia, dan Shalahuddin. (2017). Proses Seleksi Karyawan Baru Bagian Sales Pada PT Mitra Sukses Karya Bersama Bekasi. *Jurnal Administrasi Kantor*, 5(1), 100.
- Rakhmawati, A., & Boedirochminarni, A. (2018). Analisis tingkat penyerapan tenaga kerja sektor industri di kabupaten gresik. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 2, 74–82.

Riana, A. U. (2016). Analisis Rekrutmen dan Seleksi Karyawan RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati. *Skripsi*.

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

A. Saihudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo : Uwais Inspirasi Indonesia. 2019.

B.

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

Undang-Undang No. 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit

Zakariah, M. Askari, Vivi Afriani, dan KH. M. Zakariah. *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Action Research, Research and Development*. Sulawesi Tenggara : Yayasan Pondok Pesantren Al Mawaddah Warrahmah. 2020.

Zenda, R. H., & Suparno. (2017). Peranan Sektor Industri Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Surabaya. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 2(1), 371–384.



## LEMBAR PERMOHONAN UNTUK MENJADI INFORMAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Calon Informan

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Windika Putri

NIM : 181000213461002

Alamat : Aur Kuning, Bukittinggi

Adalah mahasiswa magang Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, akan melakukan kegiatan penelitian dalam rangka penyusunan Karya Tulis Ilmiah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggali informasi mengenai “Gambaran Proses Seleksi Tenaga Kerja Non Medis di Rumah Sakit Umum Daerah M. Natsir Solok Tahun 2021”. Untuk itu saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi informan penelitian ini dengan memberikan jawaban secara tulus dan jujur atas pertanyaan yang peneliti ajukan. Jawaban dan identitas informan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan bagi kepentingan penelitian. Demikian permohonan dari saya, atas bantuan anda saya ucapkan terima kasih.

Bukittinggi, Mei 2021

Peneliti

(Windika Putri)

## LEMBAR SURATPERSETUJUAN INFORMAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Informan : .....

Jenis Kelamin / Umur : .....

Alamat : .....

Menyatakan bersedia menjadi subjek (informan) dalam penelitian dari :

Nama : Windika Putri

NIM : 181000213461002

Judul : **“Gambaran Proses Seleksi Tenaga Kerja Non Medis di Rumah Sakit Umum Daerah M. Natsir Solok Tahun 2021”.**

Setelah mendengar penjelasan dan membaca surat permohonan menjadi informan dalam penelitian yang di ajukan oleh peneliti, saya memahami bahwa penelitian ini akan menjunjung tinggi hak-hak saya selaku informan. Saya berhak tidak melanjutkan untuk berpartisipasi dalam penelitian ini jika suatu saat penelitian merugikan saya. Saya sangat memahamibahwa penelitian ini sangat besar manfaatnya bagi pengembangan keilmuan khususnya dalam bidang seleksi tenaga kerja. Dengan menandatangani lembar persetujuan ini berarti saya bersedia ikut berpartisipasi dalam penelitian ini secara ikhlas dan tanpa paksaan dari siapapun.

Bukittingi, Mei 2021

Peneliti

Informan

(Windika Putri)

(.....)

## PEDOMAN WAWANCARA

### Identitas Informan :

Nama Informan : .....

Jenis Kelamin / Umur : .....

Alamat : .....

1. Apa saja syarat administrasi yang harus dipenuhi calon karyawan dalam proses seleksi tenaga kerja non medis ?

.....  
.....

2. Untuk proses wawancara, jenis wawancara apa yang digunakan ?

.....  
.....

3. Dalam uji tulis, materi yang diujikan tentang apa ?

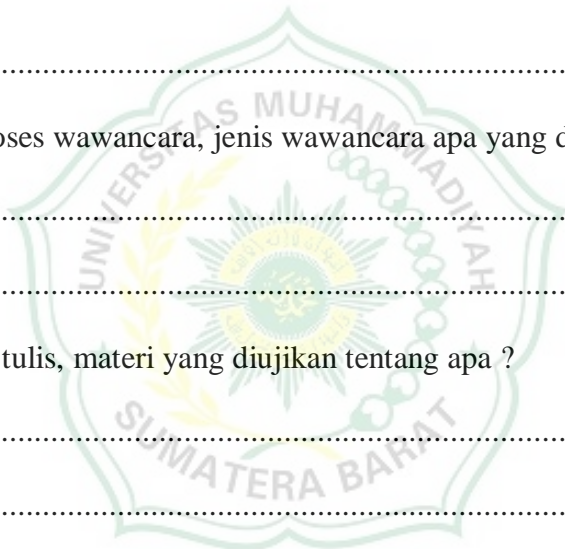
.....  
.....

4. Bagaimana pelaksanaan tes psikologis dalam proses seleksi tenaga kerja non medis ?

.....  
.....

5. Bagaimana pelaksanaan tes kesehatan dalam proses seleksi tenaga kerja non medis ?

.....  
.....





PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA BARAT  
BADAN LAYANAN UMUM DAERAH  
**RSUD MOHAMMAD NATSIR**

Jl.Simpang Rumbio Kota Solok Telp.(0755) 20003 Faks: (0755) 20003  
Website: www.rsudnatsir.sumbaprov.go.id  
rsud.natsir@sumbarprov.go.id

email:



Nomor : 892169 /SDM-Diklat/2021  
Lampiran :  
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth :  
Dekan Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah  
di  
Bukittinggi

Dengan Hormat,  
Membalas surat bapak Nomor: 671 /II.3.AU/F/2021.Tanggal 4 Mei 2021.  
Perihal tersebut diatas bersama ini kami sampaikan bahwa pada  
prinsipnya kami tidak keberatan untuk memberikan izin kepada :

Nama : Windika Putri  
Nim : 181000213461002  
Jurusan : D III Administrasi

Untuk mendapatkan informasi di RSUD Mohammad Natsir dalam rangka  
Melakukan penelitian yang berjudul :

**" Gambaran Proses Seleksi Tenaga Kerja Non Medis di RSUD  
M.Natsir Solok "**

Dengan catatan :

1. Semua Informasi yang diperoleh di RSUD Mohammad Natsir semata – mata digunakan untuk perkembangan ilmu pengetahuan dan tidak disebarluaskan pada pihak lain.
2. Harus menyerahkan hasil Penelitian ke perpustakaan RSUD Mohammad Natsir
3. Tetap Mematuhi segala aturan yang berlaku di RSUD Mohammad Natsir

Demikianlah di sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya di ucapkan  
terima kasih.

Solok, 17 Mai 2021  
Kasubag Diklat /Ditbang dan Sertifikasi

( Ns.Sriwahyuni, SKep, MM )  
Nip.19700603 199503 2 002

Tembusan : 1.Kasubag Kepegawaian



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT  
**FAKULTAS KESEHATAN**

Jl. By Pass Km 1. No. 09, Aur Kuning Bukittinggi, Sumatera Barat, Kode Pos 26131  
Telp: 081374521105, Website : [www.umsb.ac.id](http://www.umsb.ac.id) Email: [fakesmipa.umsb.ac.id](mailto:fakesmipa.umsb.ac.id)

Nomor : 671/IL.3.AU/F/2021 Bukittinggi, 22 Ramadhan 1442 H  
Lampiran : 1 (satu) berkas 04 Mei 2021 M  
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

**Kepada Yth:**  
**Direktur RSUD M. Natsir Solok**  
di  
**Tempat**

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Seiring salam diatas kami doakan semoga kita semua selalu diberi kemudahan dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Aamiin.

Berdasarkan kalender Akademik Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Tahun Akademik 2020/2021, mahasiswa semester VI (enam) akan melakukan penelitian mulai tanggal 1 Mei 2021 sampai 15 Mei 2021.

Oleh karena itu kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengizinkan mahasiswa kami sebanyak 18 orang (nama mahasiswa terlampir) melakukan penelitian di Rumah Sakit yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terimakasih.

*Wabillahit Taufiq walhidayah*  
*Wassalamu'alaikum wr wb*

Dekan  
Yuliza *[Signature]* S.ST., M. Keb  
NBME1340278





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT  
**FAKULTAS KESEHATAN**

Jl. By Pass Km 1. No. 09, Aur Kuning Bukittinggi, Sumatera Barat, Kode Pos 26131  
Telp: 081374521105, Website : [www.umsb.ac.id](http://www.umsb.ac.id) Email: [fakesmipa.umsb.ac.id](mailto:fakesmipa.umsb.ac.id)

Lampiran Surat : 671/IL3.AU/F/2021  
Tanggal : 04 Mei 2021  
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

DAFTAR NAMA MAHASISWA PENELITI  
PROGRAM STUDI D-III ADMINISTRASI RUMAH SAKIT  
DI RSUD M. NATSIR SOLOK

No.	NAMA MAHASISWA	NIM
1	Windika Putri	181000213461002
2.	Niswatul Atiqah	181000213461004
3.	Syafira Asri Hardi	181000213461007
4.	Yulisa	181000213461009
5.	Maisa Wulandari	181000213461012
6.	Weni	181000213461015
7.	Olin Esa Purnama	181000213461016
8.	Amul Hadi	181000213461017
9.	Ravika Nur Efni	181000213461018
10.	Nurul Fuada	181000213461021
11.	Muhara Putri Utami	181000213461021
12.	Elvira Julita	181000213461022
13.	Dinda Putri Anje	181000213461023
14.	Yudia Putri	181000213461027
15.	Naniksha Prapta Sekova	181000213461028
16.	Nabilah Rahmadhini	181000213461029
17.	Irfan Hadi	181000213461031
18.	Nadia Palimo	181000213461035

Dekan  
Yuliza Amprini S.ST., M. Keb  
NBM: 1340898

## DOKUMENTASI PENELITIAN











KARTU BIMBINGAN KARYA TULIS ILMIAH  
PROGRAM STUDI D-III ADMINISTRASI RUMAH SAKIT  
FAKULTAS KESEHATAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT

Nama Mahasiswa : Windika Putri  
NIM : 18100213461002  
Judul KTI : Gambaran Proses Seleksi Tenaga Kerja Non Medis Di RSUD M. Natsir  
Solok Tahun 2021  
Pembimbing I : Elsi Susanti, SE., MM  
Pembimbing II : Dr. Erpidawati, SE., M.Pd

Hari / Tanggal	Keterangan	Paraf
Rabu 16-12-2020	Konsul BAB I	
	Konsul BAB II	
Kamis 17-12-2020	Konsul perbaikan BAB I	
	Konsul perbaikan BAB II	
Jum'at 18-12-2020	Konsul perbaikan BAB II	
	Konsul BAB III	
Senin 21-12-2020	Konsul Perbaikan BAB II	
	Konsul BAB III	
Selasa 22-12-2020	Konsul Perbaikan BAB III	
Rabu 06-01-2021	Konsul Perbaikan BAB III	
Rabu 13-01-2021	ACC SEMINAR PROPOSAL	
Senin 02-08-2021	Konsul BAB IV	
	Konsul BAB V	
Rabu 04-08-2021	Konsul Perbaikan BAB IV	
	Konsul perbaikan BAB V	
Kamis 05-08-2021	Konsul perbaikan BAB IV	
	Konsul BAB V	

Jum'at 06-08-2021	ACC SEMINAR HASIL	





KARTU BIMBINGAN KARYA TULIS ILMIAH  
PROGRAM STUDI D-III ADMINISTRASI RUMAH SAKIT  
FAKULTAS KESEHATAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT

Nama Mahasiswa : Windika Putri  
NIM : 18100213461002  
Judul KTI : Gambaran Proses Seleksi Tenaga Kerja Non Medis Di RSUD M. Natsir  
Solok Tahun 2021  
Pembimbing I : Elsi Susanti, SE., MM  
Pembimbing II : Dr. Erpidawati, SE., M.Pd

Hari / Tanggal	Keterangan	Paraf
Kamis 19-11-2020	Konsul judul	
	Konsul BAB I	
Jum'at 20-11-2020	Konsul BAB I	
	Konsul BAB II	
Senin 23-11-2020	Konsul perbaikan BAB I	
	Konsul perbaikan BAB II	
Jum'at 04-12-2020	Konsul Perbaikan BAB II	
	Konsul BAB III	
Kamis 10-12-2020	Konsul Perbaikan BAB II	
	Konsul Perbaikan BAB III	
Senin 14-12-2020	Konsul Perbaikan BAB II	
Selasa 05-01-2021	Konsul Perbaikan BAB II	
Rabu 13-01-2021	ACC SEMINAR PROPOSAL	
Kamis 17-06-2021	Konsul BAB IV	
Sabtu 26-06-2021	Konsul perbaikan BAB IV	
	Konsul BAB V	



Senin 28-06-2021	Konsul Perbaikan BAB IV	
	Konsul Perbaikan BAB V	
Kamis 15-07-2021	Konsul Perbaikan BAB IV	
Senin 02-08-2021	Konsul Perbaikan BAB IV	
Jum'at 06-082021	ACC SEMINAR HASIL	

