



# **PANDUAN PROSES REKRUITMEN, EVALUASI KOMPETENSI KANDIDAT CALON STAF DAN MEKANISME PENGANGKATAN STAF DI RUMAH SAKIT**



**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA BARAT  
RSUD MOHAMMAD NATSIR**

Jl.Simpang Rumbio Kota Solok Telp. (0755) 20003 Faks: (0755) 20003

Website: [www.rsudmnatsir.sumbarprov.go.id](http://www.rsudmnatsir.sumbarprov.go.id) email: [rsud.mnatsir@sumbarprov.go.id](mailto:rsud.mnatsir@sumbarprov.go.id)

**KOTA SOLOK**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas Rahmat dan Karunia-NYA Panduan Proses Rekrutmen, evaluasi kompetensi kandidat calon staf dan mekanisme pengangkatan staf di rumah sakit dapat kami selesaikan dengan baik. Pedoman ini di buat dilatar belakangi oleh tuntutan masyarakat yang tinggi atas pelayanan kesehatan yang berkualitas dan sesuai dengan standar, selain itu Panduan rekrutmen pegawai baru masih terbatas, sehingga perlu adanya penyempurnaan-penyempurnaan dari Panduan rekrutmen pegawai baru di Rumah Sakit Umum Daerah Mohammad Natsir.

Kiranya Panduan Proses Rekrutmen, evaluasi kompetensi kandidat calon staf dan mekanisme pengangkatan staf di rumah sakit ini dapat dijadikan panduan dalam melahirkan pemikiran-pemikiran penting dalam hal pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Mohammad Natsir. Kami menyadari dalam penyusunan buku ini masih banyak kekurangan, sehingga buku pedoman ini dapat dievaluasi sesuai dengan kebutuhan Rumah Sakit Umum Daerah Mohammad Natsir.

Solok, 05 Januari 2022

Direktur



dr.Elvi Fitraneti, Sp.PD,FINASIM

NIP.197105142002122002

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI.....	ii
A. PENDAHULUAN .....	1
B. DEFINISI REKRUITMEN.....	2
C. TATA LAKSANA.....	4
D. DOKUMENTASI .....	8

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

Karyawan merupakan salah satu produksi yang terpenting dalam pengelolaan rumah sakit, tanpa mereka betapa sulitnya rumah sakit dalam mencapai tujuan dan pelayanan. Mereka yang menentukan maju mundurnya rumah sakit, dengan memiliki tenaga-tenaga trampil dengan motivasi yang tinggi suatu instansi telah memiliki asset yang sangat mahal, yang sulit dinilai dengan uang. Proses pendirian suatu instansi yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan dalam hal ini rumah sakit dilandasi untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu sesuai dengan visi dan misi Rumah Sakit Umum Daerah M.Natsir

Langkah awal dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik pada umumnya dimulai dengan seleksi, pemeliharaan dan penempatan kerja karyawan sebab fungsi ini merupakan langkah awal untuk mempersiapkan SDM yang benar- benar mampu dan sanggup menjalankan tugasnya. Seleksi karyawan merupakan salah satu bagian yang terpenting dalam keseluruhan proses perekrutan manajemen sumber daya manusia, dikatakan demikian karena apakah dalam organisasi terdapat sekelompok karyawan yang dituntut organisasional atau tidak sangat tergantung pada cermat tidaknya seleksi yang dilakukan.

Proses seleksi yang efektif harus dilakukan dengan mempertimbangkan informasi tentang analisis pekerjaan agar dapat tergambar dengan uraian pekerjaan yang akan dilakukan. Berbagai persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan yang melakukan pekerjaan tersebut dan standart produktifitas kerja yang harus dicapai. Jadi seleksi yang efektif dan penempatan karyawan yang tepat akan mendorong naiknya produktifitas dan prestasi kerja karyawan.

## **BAB II**

### **DEFINISI REKRUITMEN**

Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional adalah terletak pada proses Rekrutmen, Seleksi, Training and Development calon tenaga kerja. Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidaklah gampang. Merupakan sebuah kewajiban dalam sebuah organisasi harus melakukan penyaringan untuk anggota atau para pekerja yang baru.

Untuk itulah rekrutmen tenaga kerja dibutuhkan untuk menyaring para pelamar yang ingin melamar. Dalam organisasi, rekrutmen ini menjadi salah satu proses yang penting dalam menentukan baik tidaknya pelamar yang akan melamar pada organisasi tersebut. Ada beberapa pengertian rekrutmen menurut para ahli:

1. Menurut Henry Simamora (1997:212) dalam bukunya menyatakan bahwa: Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.
2. Menurut Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson (1997:227) dalam Nanang Nuryanta (2008) Rekrutmen antara lain meliputi upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada.
3. Menurut Schermerhorn, 1997 Rekrutmen (Recruitment) adalah “proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Perekrutan yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan.

4. Menurut Faustino Cardoso Gomes (1995:105) Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah. Pelamar-pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai seperti apakah rasanya bekerja di dalam organisasi bersangkutan. Organisasi-organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang seperti apakah pelamar-pelamar tersebut jika kelak mereka diangkat sebagai pegawai.
5. Menurut Noe at. all ( 2000 ) Rekrutmen didefinisikan sebagai “pelaksanaan atau aktifitas organisasi awal dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan mencari tenaga kerja yang potensial

## **BAB III**

### **TATA LAKSANA**

#### **A. Perencanaan Kebutuhan Tenaga**

1. Rumah Sakit membuat Perencanaan Kebutuhan Tenaga Kerja yang efisien sesuai dengan Kebutuhan Rumah Sakit.
2. Perencanaan Kebutuhan Tenaga Kerja ditujukan untuk menjamin pelayanan Rumah Sakit yang professional.
3. Perencanaan Kebutuhan Tenaga Kerja Keperawatan dan non Medis diusulkan oleh Karu/Koor dan diketahui oleh bidang keperawatan serta diusulkan kepada Direktur.
4. Perencanaan Kebutuhan Tenaga medis di usulkan oleh Bidang Pelayanan Medis ke Direktur
5. Evaluasi Perencanaan kebutuhan tenaga kerja dievaluasi setiap minimal 1 (satu) tahun sekali, oleh bagian SDM bersama Manajemen Rumah Sakit.
6. Perekrutan dilakukan oleh bidang SDM

#### **B. Penerimaan Karyawan Baru**

1. Penerimaan pegawai baru pada dasarnya akan disesuaikan dengan formasi kebutuhan rumah sakit.
2. Yang dapat diterima menjadi calon karyawan adalah mereka yang dapat memenuhi persyaratan yang ditetapkan dan lulus test seleksi yang diselenggarakan oleh rumah sakit.

#### **C. Persyaratan Jadi Karyawan**

##### **1. Persyaratan Umum**

- a. Warga Negara Indonesia. .
- b. Berkelakuan baik
- c. Sehat jasmani dan rohani

- d. Berusia Max 35 Tahun
- e. Mampu mengoperasikan IT dasar
- f. Mampu berbahasa Inggris minimal Pasif
- g. Tidak dalam ikatan kerja dan atau posisi sebagai karyawan di institusi lain.
- h. Tidak menjadi Pengurus Partai Politik dan Ormas lain

## **2. Persyaratan Khusus**

- a. Tenaga medis, syarat-syaratnya adalah:
  - 1) Memiliki komitmen terhadap Tanggung Jawab pekerjaannya
  - 2) Memiliki kemampuan profesional dibidangnya
  - 3) Tidak pernah mengalami cacat hukum dalam menjalankan profesinya
  - 4) Memenuhi persyaratan-persyaratan dari Pejabat yang berwenang, antara lain memiliki Surat Tanda Registrasi (STR) dan Surat Ijin Praktek (SIP).
  - 5) Tidak terikat/berstatus sebagai karyawan instansi lain bagi tenaga medis tetap
- b. Tenaga Keperawatan, syarat-syaratnya adalah:
  - 1) Memiliki komitmen terhadap Tanggung Jawab pekerjaannya
  - 2) Memiliki ijazah sesuai dengan profesi, khusus keperawatan dan bidan serendah-rendahnya dari Akademi Perawat atau Akademi Kebidanan
  - 3) Surat Ijin dari pihak berwenang sesuai dengan Profesinya
  - 4) Tidak terikat berstatus sebagai karyawan di instansi lain
- c. Tenaga Non Medis, syarat-syaratnya adalah :
  - 1) Memiliki komitmen terhadap Tanggung Jawab pekerjaannya
  - 2) Memiliki kompetensi di bidang kerja dan/atau profesinya
  - 3) Tidak terikat dengan instansi lain
- d. Tenaga administrasi, syarat-syaratnya adalah :
  - 1) Surat Lamaran secara tertulis ditujukan kepada Direktur
  - 2) Foto copy Ijazah dan Daftar Nilai yang dilegalisir yang berwenang



- 3) Daftar riwayat hidup (bagi yang sudah berpengalaman bekerja ditempat lain, harus melampirkan surat keterangan pengalaman kerja)
- 4) Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) yang masih berlaku
- 5) Pas foto terbaru ukuran 4x6 sebanyak 2 lembar
- 6) Surat keterangan sehat dari dokter yang mempunyai SIP yang masih berlaku
- 7) Surat foto copy STR atau SIP yang masih berlaku
- 8) Prosedur Penerimaan : Sesuai dengan Pedoman Penerimaan Karyawan Rumah Sakit yang berlaku

**D. Prosedur Penerimaan Karyawan sebagai berikut :**

- a. Tahap 1 : Seleksi administrasi
- b. Tahap 2 : Tes tertulis
- c. Tahap 3 : Wawancara untuk mengali niat kompetensi profesi
- d. Tahap 4 : Wawancara untuk membicarakan masalah gaji
- e. Tahap 5 : Orientasi selama 3 bulan untuk menilai kompetensi dan kinerja
- f. Tahap 6 : Pengangkatan sebagai karyawan kontrak selama 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang setiap tahun apabila kinerjanya baik

**E. Tim Penerimaan Karyawan**

1. Untuk penerimaan Karyawan Rumah sakit dibentuk Tim yang bertugas menyelenggarakan seleksi
2. Tim Penerimaan Karyawan terdiri dari unsur profesi dan SDM Rumah Sakit.
3. Tim penerimaan Karyawan di angkat
4. Tim penerimaan Karyawan diangkat oleh Direktur

**F. Mekanisme Pengangkatan Dan Penempatan Karyawan**

1. Pengangkatan menjadi Karyawan Tetap, di usulkan dari karu/koord masing-masing divisi

2. Pengaturan lebih lanjut mengenai penempatan Karyawan akan diatur oleh Direktur

#### **G. Proses Rekrutmen dan Evaluasi Kompetensi Kandidat Calon Staf**

Langkah awal atau proses pelaksanaan rekrutment karyawan di RSUD M.Natsir sebagai berikut :

1. Menyortir lamaran Untuk mencari karyawan sesuai dengan kebutuhan rumah sakit RSUD M.Natsir perlu diadakan sortir pelamar yang masuk , dan menentukan kualifikasi standart yang menempati formasi yang yang tersedia.
2. Pemanggilan Test Tertulis Pemanggilan test karyawan dilakukan dengan menyampaikan melalui telepon. Test tertulis terdiri dari Test akademik, Calon karyawan yang tidak hadir dalam pelaksanaan test, akan dikonfirmasi kembali kesediaannya apabila dirasa perlu untuk proses pemanggilan kembali, file lamaran akan disimpan. Hasil test calon karyawan akan diseleksi kembali dengan menyisakan kandidat yang telah masuk dalam kualifikasi yang ditentukan untuk mengikuti tahapan seleksi yang selanjutnya.
3. Pemanggilan Test Wawancara Proses dimana untuk mengamati calon karyawan berdasarkan kualitas seperti kredensialing, pengalaman kerja, kecakapan kerja, sikap, kepribadian, keagamaan, kecocokan, negosiasi permintaan gaji, dll.
4. Penetapan Karyawan Baru Karyawan yang telah terpilih, untuk masuk kerja pada hari yang telah ditentukan rumah sakit akan diberikan beberapa form administrasi kepegawaian,

## DOKUMENTASI

1. Bukti panggilan yang sudah di terima (di tulis di atas lamaran tersebut)
2. Absensi Calon Pegawai

Solok, 5 Januari 2022  
Direktur



dr. Elvi Fitraneti, Sp.PD, FINASIM  
NIP: 197105142002122002