

## PENERAPAN PROTOKOL *RECRUITMENT* PERAWAT BERBASIS KOMPETENSI DI RUMAH SAKIT SANTA ELISABETH MEDAN

Ernita Rante Rupang<sup>1</sup>, Nurmaini<sup>2</sup>, Roymond H. Simamora<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Keperawatan, Universitas Sumatera Utara Medan, Indonesia

<sup>2</sup>Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sumatera Utara Medan, Indonesia

<sup>3</sup>Fakultas Keperawatan, Universitas Sumatera Utara Medan, Indonesia

*Email: ellyrupangfse@gmail.com*

### Abstrak

Protokol *recruitment* perawat berbasis kompetensi merupakan suatu pedoman dalam pelaksanaan *recruitment* perawat yang terdiri dari regulasi, pedoman, standar prosedur operasional (SPO). Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh penerapan protokol *recruitment* perawat berbasis kompetensi di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan. Partisipan penelitian 16 orang. Metode penelitian: *action research*. Data kuantitatif yaitu tingkat pengetahuan partisipan diperoleh melalui penyebaran kuesioner dianalisis menggunakan statistik deskriptif diperoleh hasil adanya peningkatan pengetahuan sebelum dan sesudah pelaksanaan *recruitment* dengan menggunakan protokol *recruitment* berbasis kompetensi dari 80% menjadi 100%. Data kualitatif diperoleh dari hasil *FGD*, analisa dengan *content analysis*. Dampak Penerapan Protokol *recruitment* perawat berbasis kompetensi di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan adalah perekrutan yang dilaksanakan lebih sistematis sesuai alur/prosedur yang telah ditetapkan; jumlah pelamar lebih banyak hasil dari perekrutan lebih bermutu.

**Kata Kunci:** Penerapan protokol, *recruitment*, perawat, kompetensi

### Abstract

**Implementation of Competency-Based Nurse Recruitment Protocol at Santa Elisabeth Hospital, Medan**  
*Competency-based recruitment protocols at the Santa Elisabeth hospital in Medan is a guideline in the implementation of nurse recruitment which consists of regulations, guidelines, standard operating procedur (SPO). This study aims to determine the effect of the application of competency-based recruitment protocol at the Santa Elisabeth hospital in Medan. Study participants were 16 people. Research methods: action research. Quantitative data that is the level of participant knowledge obtained through the distribution of questionnaires were analyzed using descriptive statistics obtained the results of an icrease in knowledge before and after implementation of recruitment using competency based recruitment protocols from 80% to 100%. Qualitative data were obtained from FGD result, analysis with content analysis. The impact of the implementation of competency-based nurse recruitment protocols at the Santa Elisabeth hospital in Medan is the recruitment that is carried out more systematically according to the established procedures; the number of applicants more results from better quality recruitment.*

**Keywords:** *Aplication of protocols, recruitment, nurse, competency*

## Pendahuluan

Rumah sakit merupakan institusi yang sangat kompleks dan berisiko tinggi (*high risk*) terlebih dalam kondisi lingkungan regional dan global yang perubahannya sangat dinamis (UU No. 44 tahun 2009, Pasal 46). Institusi yang kompleks memiliki arti bahwa rumah sakit memiliki tenaga kerja yang berasal dari disiplin ilmu pengetahuan yang berbeda-beda sehingga menuntut kerjasama satu sama lain. Seluruh tenaga kerja yang berasal dari disiplin ilmu yang berbeda tersebut diatur dalam Undang-Undang.

Tenaga kerja antar disiplin ilmu pengetahuan yang berbeda atau kerjasama antar profesi diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 tahun 2014. Tenaga keperawatan merupakan salah satu tenaga profesional yang kompleks di rumah sakit. Tenaga keperawatan memberikan layanan asuhan keperawatan, sehingga profesi perawat memiliki andil untuk mewujudkan kualitas pelayanan setiap saat.

Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (UU Keperawatan No. 38, 2014).

Salah satu upaya yang dilakukan untuk memperoleh tenaga profesional dan kompeten dalam memberikan layanan keperawatan yang berkualitas di rumah sakit adalah pelaksanaan *recruitment*. Menurut Dale (2008), *recruitment* adalah suatu proses mencari, memilih, menunjuk sumber daya manusia (SDM) yang tepat untuk sebuah pekerjaan baik permanen maupun sementara dalam suatu organisasi. Menurut Ofori dan Aryeetey dalam Edenborough (2012), *recruitment* adalah proses menghasilkan, mencari pelamar yang memenuhi syarat untuk lowongan pekerjaan organisasi.

Tujuan diadakannya *recruitment* adalah: 1) untuk meningkatkan *pool* calon perawat memenuhi syarat seefisien

2) untuk membantu meningkatkan keberhasilan proses seleksi dengan mengurangi calon perawat yang sudah jelas tidak memenuhi syarat atau yang terlalu tinggi kualifikasinya; 3) untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya perawat yang belum lama bekerja; 4) untuk mengkoordinasikan upaya *recruitment* dengan program seleksi dan pelatihan; 5) untuk mengevaluasi efektif tidaknya berbagai teknik dan lokasi *recruitment* bagi perawat yang melamar kerja (Simamora, 2012).

Metode rekrutmen di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan adalah rekrutmen internal, dimana rumah sakit menunggu pelamar yang datang, yang merupakan lulusan dari sekolah milik yayasan rumah sakit ini. Rumah sakit lebih memprioritaskan lamaran yang berasal dari sekolah milik Yayasan Santa Elisabeth Medan walaupun calon pelamar yang di luar itu juga memiliki kesempatan untuk melamar ke Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan (Nainggolan, 2011).

Penerimaan SDM dengan prioritas lulusan STIKes Santa Elisabeth menghasilkan perawat yang diterima lebih banyak yang baru tamat, belum berpengalaman, kurang kompeten dan juga kurang memiliki keunggulan kompetitif dibandingkan dengan pelayanan di rumah sakit yang lain. Meningkatnya *turnover* perawat khususnya yang masih menjalani tahap orientasi menjadi permasalahan di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan.

Tingginya jumlah SDM yang keluar pada bulan pertama menunjukkan adanya kesalahan pada pihak yang menerima. Kesalahan tersebut bisa terjadi karena SDM yang diterima tidak mencirikan atau menggambarkan kebutuhan ruangan. Kajian kebutuhan ruangan dengan SDM yang akan di *supply* ke ruangan yang membutuhkan merupakan kegiatan *recruitment*. Maka diharapkan agar pihak manajemen rumah sakit memberikan perhatian khusus pada pentingnya perencanaan dan proses pelaksanaan *recruitment* perawat.

Penerapan protokol *recruitment* perawat berbasis kompetensi diharapkan membantu pihak manajemen Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan untuk mendapatkan perawat yang profesional dan kompeten dalam memberikan layanan keperawatan.

### Metode Penelitian

Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah *FGD* dan observasi. *FGD* dilakukan bersama pihak manajemen rumah sakit yang sekaligus merupakan tim *recruitment*. Observasi dilakukan langsung dengan mengikuti proses *recruitment* perawat dengan penerapan protokol *recruitment* perawat berbasis kompetensi kemudian hasil observasi didokumentasikan. Proses *recruitment* dilaksanakan dari tanggal 29 April sampai dengan 22 Mei 2019.

### Hasil Penelitian

Proses pelaksanaan *recruitment* perawat berbasis kompetensi di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan dilakukan selama 2 minggu dengan tahapan: 1) pengumuman penerimaan; 2) seleksi administrasi; 3) tes kesehatan; 4) ujian tulis; 5) uji *skill*; 6) wawancara; 7) penandatanganan kontrak kerja.

Tahapan pertama pengumuman penerimaan berlangsung dari tanggal 29 April hingga 12 Mei 2019 yang diawali dengan pemberitahuan melalui *website* Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan; menyebarkan brosur melalui *facebook*, *wattsapp*; penyampaian surat ijin pemeritahuan ke 16 institusi kesehatan di sekitar Medan. Jumlah pelamar sampai batas penerimaan adalah: 20 orang perawat dengan kualifikasi 3 orang ners dan 17 orang perawat vokasi.

Tahapan kedua seleksi administrasi dilakukan selama proses penerimaan berlangsung, jika ada perawat yang belum memenuhi kelengkapan administrasi maka diberi kesempatan selama 1 hari untuk melengkapi berkas yang kurang.

Tahapan ketiga tes kesehatan dilaksanakan pada tanggal 13 Mei 2019 bagi 20 perawat yang dinyatakan lulus seleksi administrasi. Hasil pemeriksaan kesehatan dari 20 orang adalah: yang direkomendasikan/lulus adalah 11 orang sedangkan 2 orang tidak lulus karena menderita TBC dan hepatitis; 7 orang tidak mengikuti tes kesehatan karena kendala biaya terlalu mahal.

Tahapan keempat ujian tulis dilaksanakan pada tanggal 15 Mei 2019 menggunakan naskah soal dari protokol untuk ners dengan tipe soal ners C dan untuk vokasi dengan kode soal D3(d). Pengumuman hasil uji tulis pada hari yang sama dengan bobot kelulusan sesuai standar pada protokol *recruitment*. Hasil uji tulis 11 orang perawat yang mengikuti ujian dinyatakan lulus dan selanjutnya berhak mengikuti uji *skill*.

Tahapan kelima uji *skill* dilaksanakan setelah pengumuman uji tulis dan diikuti oleh 11 orang perawat, uji *skill* dilakukan dengan menggunakan 12 *core competency*, untuk masing-masing asses diuji 1 jenis tindakan keperawatan oleh assessor. Pengumuman disampaikan pada tanggal 16 Mei 2019. Hasil uji *skill* dari 11 orang perawat yang mengikuti ujian dinyatakan lulus dan berhak untuk mengikuti wawancara.

Tahapan keenam wawancara dilaksanakan pada tanggal 19 Mei 2019. Hasil wawancara 11 orang perawat yang mengikuti wawancara bagi yang dinyatakan lulus dan berhak untuk penandatanganan kontrak kerja untuk jangka waktu 1 tahun.

Tahapan ketujuh penandatanganan kontrak dilakukan oleh 11 orang yang telah lulus seleksi wawancara.

Untuk mengetahui pengaruh dari penerapan protokol *recruitment* perawat berbasis kompetensi di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan maka peneliti mengadakan *FGD* dengan pihak manajemen rumah sakit yang terlibat langsung dalam pelaksanaan *recruitment* perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan. Hasil *FGD* adalah:

- a) Pendapat partisipan atau tim *recruitment* tentang alur *recruitment* dinyatakan partisipan dengan ungkapan berikut:

*“Tapi dengan adanya pengumuman dari Web ini memang sangat bagus, jadi kita sekali menerima tidak seperti selama ini datang 1 atau 2 tidak tentu. Mulai dibukanya lowongan ini memang bagus sekali kalau dibatasi waktu, memang penerimaannya itu bulan april sama bulan oktober nanti paling tidak membuat kesempatan itu jangan lama-lama, nanti melamar bulan januari menunggu lagi bulan 3 gimana orang sudah mencari tempat lari, jadi bukanya itu dekat-dekat dengan penerimaan. Jadi pas kemarin itu satu minggu atau 2 minggu untuk perekrutan.*

*“Kalau kita sudah pake informasi lowongan jelas iya kan, itu kan sudah bisa dibilang sampai tanggal berapa iya kan, jadi cocoknya memang seperti itu*

*“Iya karena memang harus sehat dulu baru bisa melayani*

- b) Manfaat dari penerapan protokol *recruitment* perawat berbasis kompetensi di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan dinyatakan partisipan dengan ungkapan berikut:

*“Artinya ada perbedaan, kita kerja juga enak, gak nanya lagi habis itu kemana, kalau ini kan sudah jelas”*

*“Sesuatu yang sudah dialurkan tu kan jelas”*

*“Seperti selesai uji skill selama ini berapa hari baru diumumkan kan menambah waktu”*

*“Ini kan suatu kinerja juga itu”*

## **Pembahasan**

Proses Pelaksanaan *recruitment* perawat berbasis kompetensi dimulai dari pengumuman penerimaan, seleksi administrasi, tes kesehatan, uji tulis, uji skill, wawancara, penandatanganan kontrak kerja.

Penerimaan perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan adalah: dengan menunggu pelamar dari instansi milik Yayasan Santa Elisabeth (Nainggolan, 2011).

Perubahan yang dilakukan dengan adanya protokol *recruitment* perawat berbasis kompetensi adalah pengumuman penerimaan disampaikan melalui website rumah sakit, penyebaran brosur melalui *facebook* dan *WhatsApp* serta penyampaian surat permintaan ijin pemberitahuan ke instansi di sekitar Medan maka pelamar yang didapatkan lebih banyak dan tidak hanya berasal dari instansi milik Yayasan Santa Elisabeth.

Seleksi administrasi dilakukan untuk melakukan *verifikasi* terhadap persyaratan administrasi yang disyaratkan. Seleksi administrasi langsung dilakukan ketika pelamar mengantarkan surat lamaran dan jika berkas tidak lengkap maka akan diberikan waktu satu hari untuk melengkapi berkas. hal ini sesuai dengan pendapat Simamora (2012), yang menyatakan bahwa seleksi administrasi berupa proses bagaimana perusahaan melakukan validasi dan verifikasi atas segala persyaratan administratif yang dipersyaratkan kepada calon tenaga kerja yang akan ditempatkan pada suatu jabatan tertentu.

Tes Kesehatan yang dilaksanakan adalah pemeriksaan kesehatan oleh tim medis yang telah ditentukan oleh manajemen Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan. Dari hasil pemeriksaan kesehatan diperoleh hasil rekomendasi untuk menentukan pelamar yang diterima untuk mengikuti tahap selesi selanjutnya. Hal ini sesuai dengan pernyataan Hasibuan (2014), yang menyatakan: kesehatan sangat penting untuk menduduki suatu jabatan. Tidak

mungkin seseorang dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik jika sering sakit. Bahkan, perusahaan akan dibebani pengeluaran biaya perawatan yang cukup besar.

Kebihan dari cara ini adalah sebelum melalui tahap seleksi uji tulis pelamar sudah mengetahui status kesehatannya.

Kelemahan dari tahap ini adalah menjadi beban bagi pelamar karena kebijakan rumah sakit yang mengharuskan pelamar untuk menggunakan biaya sendiri untuk pemeriksaan kesehatan.

Uji Tulis dilaksanakan dengan naskah soal yang digunakan untuk ujian tulis adalah berdasarkan basis kompetensi, hal ini dimaksudkan agar pelamar yang diterima benar-benar memiliki kemampuan, pengetahuan sesuai dengan standar kompetensi. Menurut PPNI, 2005 Kompetensi adalah kemampuan seseorang yang dapat terobservasi mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar performa yang ditetapkan.

Wawancara dilakukan pada awal seleksi penerimaan sebelum diberlakukannya protokol *Recruitment* Perawat berbasis kompetensi namun setelah protokol diberlakukan maka wawancara dilakukan sebelum penandatanganan kontrak dengan maksud untuk memperoleh data yang lebih mendalam dari pelamar. Hal ini sesuai dengan pernyataan Sinambela (2018) bahwa wawancara adalah suatu pertemuan individu secara berhadapan untuk memperoleh informasi yang dikehendaki.

Kelebihan wawancara dilakukan pada tahap akhir adalah pewawancara dapat menggali informasi yang lebih mendalam sesuai dengan panduan yang tersedia, karena pelamar telah melewati tahap seleksi yang lebih berat. Simamora (2012), menyatakan bahwa kompetensi yang secara meyakinkan dapat diketahui melalui wawancara peristiwa perilaku yang singkat dan terarah.

Penandatanganan kontrak kerja dengan pemberlakuan protokol *recruitment* perawat berbasis kompetensi maka penandatanganan kontrak dilakukan setelah wawancara yang sebelumnya dilakukan setelah perawat yang telah lulus menyelesaikan masa orientasi.

Kelebihan cara ini adalah rumah sakit menerima karyawan untuk bekerja di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan sebagai karyawan kerja waktu tertentu Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan, setelah dinyatakan lulus seleksi dan langsung menandatangani kontrak kerja.

### Simpulan

Pengaruh penerapan protokol *recruitment* perawat berbasis kompetensi di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan adalah pengetahuan pihak manajemen rumah sakit semakin meningkat khususnya mengenai proses *recruitment*, hasil seleksi lebih bermutu, penggunaan waktu lebih efektif dan efisien.

Bagi rumah sakit penerapan protokol *recruitment* perawat berbasis kompetensi dalam proses *recruitment* sebagai tolok ukur kelulusan perawat yang melamar ke Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan.

Bagi perawat diharapkan agar protokol *recruitment* perawat berbasis kompetensi, menjadi sumber pengetahuan dan peningkatan kompetensi dalam memberikan pelayanan yang profesional.

Bagi perkembangan riset keperawatan, hasil penerapan protokol *recruitment* perawat berbasis kompetensi menjadi salah satu data riset keperawatan (*evidence based*) yang dapat direkomendasikan untuk penelitian selanjutnya.

### Referensi

- Edenborough, R (2005). *Assessment Methods In Recruitment, Selection & Performance*.
- Depkes RI (2014). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan*.

- 
- Hasibuan, S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kemmis, S., McTaggart, R., & Nixon, R. (2014). *The Action Research Planner: Doing Critical Participatory Action Research*.
- Nainggolan,S.C. (2011). *Proses Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Keperawatan Dalam Peningkatan Mutu Pelayanan Keperawatan Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan (Tesis)*. Jakarta: Universitas Indonesia Fakultas Kesehatan Masyarakat.
- Ofori, D., Aryeetey, M., (2011). *Praktek Rekrutmen dan seleksi di kecil dan menengah perusahaan. International. Journal of Business Administration*, 2 (3): 45-60. Okoh, AO
- Simamora R. H (2012). *Buku Ajar Manajemen Keperawatan*. Jakarta: EGC
- Sinambela, L. (2016). *Manajemen Sumbar Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kemenkes RI. (2009). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit. Jakarta
- Kemenkes RI. (2014). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 tahun 2014 tentang tenaga kesehatan. Jakarta
- Kemenkes RI. (2014). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014 tentang keperawatan. Jakarta
- Wijayanti, R. (2013). *Gambaran Rekrutmen Dan Seleksi Pegawai Di Rumah Sakit Umum Pusat Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo*. Depok: FKM UI