



Gambaran Efektivitas Rekrutmen dan Seleksi dalam Memenuhi Kebutuhan Tenaga Perawat di Keperawatan Home Care PT Wishan Global Medika

Overview of the Effectiveness of Recruitment and Selection in Meeting the Needs of Nurses at PT Wishan Global Medika's Home Care Nursing

Musna*, Erlina Puspitaloka Mahadewi, Gisely Vionalita, Susi Shorayasari
Program Studi Kesehatan Masyarakat, Universitas Esa Unggul
*email : musnaella@gmail.com

Abstract

Home care nursing PT. Wishan Global Medika has many requests for home care nursing services, but there are still few nurses who apply and some of the applicants don't meet the expected criteria. So it's interesting to conduct research on analysis the effectiveness of recruitment and selection in meeting the needs nurses in nursing home care at PT Wishan Global Medika. This study aims to describe the analysis the effectiveness of recruitment and selection in meeting the needs nurses in nursing home care PT. Wishan Global Medika. This study a qualitative research with a descriptive approach. Informants were selected using purposive sampling method as many 6 informants, namely the Director, General Manager, Person in Charge of Home Care, and 3 implementing nurses. In data analysis, data reduction is carried out, data presentation and conclusions are made. The results is still ineffective, because from document review of files and data related to recruitment and selection there are still constraints there is no data recap by Human Resource Development, from observations there is still a lack of supporting human resources, from interviews there are a small number of informants stated that the recruitment process in terms of the number of applicants and the quantity of recruitment is still less effective, while the implementation of the selection a small number informants stated that in the section on confidence the selection staff and the number of applicants who took part in the selection was still less effective. In conclusion, the description of analysis the effectiveness of recruitment and selection in meeting the needs nurses in nursing home care at PT Wishan Global Medika in document review and observation is still less effective, while in interviews it is quite effective. Suggestion The need for additional HR in HRD section because HRD is still working concurrently.

Keywords: recruitment; nurse home care; selection

Abstrak

Keperawatan *home care* PT. Wishan Global Medika memiliki banyak permintaan pelayanan keperawatan *home care*, tetapi masih sedikit perawat yang melamar dan beberapa dari pelamar tidak sesuai dengan kriteria yang diharapkan. Sehingga menarik untuk dilakukan penelitian tentang gambaran efektivitas rekrutmen dan seleksi dalam memenuhi kebutuhan tenaga perawat di keperawatan *home care* PT Wishan Global Medika. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran analisis efektivitas rekrutmen dan seleksi dalam

memenuhi kebutuhan tenaga perawat di keperawatan *home care* PT. Wishan Global Medika. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Informan dipilih menggunakan metode *purposive sampling* sebanyak 6 orang, diantaranya Direktur, General Manager, Penanggung Jawab *Home Care*, dan 3 orang perawat pelaksana. Analisis data dilakukan reduksi data, penyajian data dan membuat kesimpulan. Hasil penelitian yang diperoleh masih kurang efektif, karena dari telaah dokumen terhadap berkas dan data yang terkait dengan rekrutmen dan seleksi masih terkendala, belum ada data hasil rekapan oleh *Human Resource Development*, dan hasil observasi masih kurangnya SDM yang mendukung, serta dari wawancara ada sebagian kecil informan menyatakan pada proses rekrutmen dibagian jumlah pelamar dan kuantitas rekrutmen masih kurang efektif, sedangkan pada pelaksanaan seleksi sebagian kecil informan menyatakan pada bagian keyakinan di tenaga penyeleksi dan jumlah pelamar yang mengikuti seleksi masih kurang efektif. Kesimpulannya gambaran efektivitas rekrutmen dan seleksi dalam memenuhi kebutuhan tenaga perawat di keperawatan *home care* PT Wishan Global Medika pada telaah dokumen dan observasi masih kurang efektif, sedangkan pada wawancara sudah cukup efektif. Sehingga perlunya penambahan SDM pada bagian HRD karena HRD masih bekerja secara merangkap.

Kata kunci; efektivitas rekrutmen; efektivitas seleksi; perawat home care

PENDAHULUAN

Perawat *Home care* merupakan seorang ahli atau professional untuk memberikan pelayanan kesehatan di tempat tinggal pasien atau di rumah dengan tujuan membantu memenuhi kebutuhan pasien dalam menangani masalah atau problem kesehatan dengan bekerja sama secara tim dengan petugas kesehatan professional lainnya dengan melibatkan anggota keluarga sebagai pendukung di dalam proses perawatan dan penyembuhan pasien sehingga keluarga bisa mandiri dalam mengatasi masalah kesehatan (Parellangi, 2018). Berdasarkan data Perserikatan Bangsa Bangsa (PBB) tentang *World Populatin Ageing*, diperkirakan pada tahun 2015 terdapat 901 juta jiwa penduduk lanjut usia di dunia. Jumlah tersebut di proyeksikan terus meningkat mencapai 2 (dua) miliar jiwa pada tahun 2050 (Badan Pusat Statistik, 2019). Menurut Giannakouris dalam Kouta et al., (2015) Hal ini terjadi terutama di negara berkembang, dimana jumlah orang lanjut usia akan meningkat dari 400 juta pada tahun 2000 menjadi 1,7 miliar pada tahun 2050. Pertumbuhan populasi terkuat diperkirakan terjadi dari 2008 sampai 2060 di Siprus (+66%), Irlandia (+53%), Luksemburg (+52%), Inggris (+25%), dan Swedia (+18%). Seperti halnya yang terjadi dinegara – negara di dunia, Indonesia juga mengalami penuaan penduduk. Jumlah lansia di Indonesia diproyeksikan akan meningkat dari sebelumnya tahun 2015 sebanyak 22 juta jiwa atau (8,5%) menjadi 27,5 juta atau 10,3% pada tahun 2019 dan 57,0 juta jiwa atau 17,9% pada tahun 2045 (Badan Pusat Statistik, 2019). Sedangkan di Tangerang Selatan berdasarkan data dari proyeksi jumlah penduduk tahun 2019 sebanyak 1.747.906 orang (Badan Pusat Statistik, 2019).

Komisi Eropa tahun 2008 dalam penelitian yang dilakukan oleh Kouta et al., (2015) yang berjudul “*Evaluation of Home Care Nursing for Elderly People in Cyprus*” menerangkan bahwa perubahan demografis menunjukkan peningkatan permintaan pada layanan formal dan penurunan yang signifikan dalam pemberian perawatan keluarga. Hampir sembilan dari 10 orang Eropa, menyukai perawatan berbasis rumah atau komunitas dari pada perawatan residensial atau rawat inap. Lansia memiliki harapan pensiun yang panjang,

sehat dan bebas dari disabilitas berat. Lansia berharap untuk menghabiskan masa pensiun mereka dirumah mereka sendiri selama mereka memilih untuk melakukannya, daripada tinggal di perawatan residensial dimana laporan terbaru tentang kondisi yang buruk, penelantaran, pelecehan dan kesalahan medis telah menarik perhatian Uni Eropa (Thomas dan McHacon dalam Kouta et al., (2015)).

Tribowo dalam Rahmi & Ramadhanti, (2017) konsep *home care* ini merupakan solusi paling tepat untuk mengantisipasi jumlah pasien yang tidak tertampung di rumah sakit. Sedangkan World Health Organization (WHO) menyatakan bahwa jumlah perawat di seluruh dunia pada tahun 2011 ada 19,3 juta perawat, dan di Indonesia jumlah perawat di rumah sakit terdapat 147.264 orang perawat (45,65 %) dari seluruh jumlah tenaga kesehatan di rumah sakit. Secara nasional, rasio perawat adalah 87,65 per 100.000 penduduk. Hal ini masih jauh dari target 2019 yaitu 180 per 100.000 penduduk. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga perawat masih sangat terbatas, dan keterbatasan ini bisa menyebabkan beban kerja perawat menjadi tinggi yang akan berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan (Rizky et al., 2018). Berdasarkan rekapitulasi SDM kesehatan yang diselenggarakan di Kota Tangerang Selatan, jumlah perawat di Puskesmas sebanyak 205 orang dan masih dalam kategori belum memenuhi, sehingga targetnya pelayanan kesehatan swasta dapat membantu dalam memenuhi kebutuhan akan pelayanan kesehatan yang meningkat, salah satunya melalui pelayanan dirumah atau *home care* dan pemenuhan kebutuhan tenaga perawat itu penting untuk mencegah dampak negatif yang ditimbulkan (Kemenkes RI, 2015).

Moorhead dan Griffin dalam Tahir, (2020) *Burnout* merupakan salah satu dampak akibat kekurangannya tenaga perawat, dimana *Burnout* merupakan keadaan individu yang mengalami kelelahan, depersonalisasi, dan menurunnya kinerja akibat keterlibatan diri pada pekerjaan yang memiliki banyak tuntutan emosional dan terlalu sedikit sumber kepuasan atau adanya ketidakpuasan. *Burnout* dapat memberikan dampak yang negatif terhadap penampilan kerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Selain itu, *burnout* juga dapat berdampak pada rendahnya kepuasan kerja perawat, berkurangnya komitmen terhadap organisasi, dan meningkatnya *intention turnover* perawat (Laschinger dan Wong dalam Tahir, (2020)). Hal tersebut setuju oleh Hikmat dan Melinda, (2020) yang menyebutkan bahwa perawat yang tidak puas dengan pekerjaannya akan memberikan pelayanan yang kurang baik dan kurang bermutu kepada pasien sehingga kepuasan pasien dan keluarga kurang terpenuhi yang pada akhirnya menurunkan citra dan pendapatan suatu pelayanan kesehatan. Dampak lain yang ditimbulkan karena kekurangan tenaga perawat adalah ketidaklengkapan dalam pengisian dokumentasi asuhan keperawatan (Kimalaha et al., 2019).

Meski tidak mudah untuk memperoleh tenaga perawat, tetapi dalam merekrut tenaga perawat juga tidak boleh sembarangan karena perawat memiliki tanggung jawab yang besar dalam memberikan pelayanan, dalam keperawatan *home care* perawat akan menjalankan salah satu fungsinya yaitu fungsi *Independen* dimana kegiatan – kegiatan dalam keperawatan mulai dari diagnosis dan pengobatan dalam fungsi ini tindakan perawat tidak memerlukan perintah dokter. Tindakan perawat bersifat mandiri, berdasarkan pada ilmunan dan kiat keperawatan (Mubarak et al., 2015). Oleh karena itu, perawat bertanggung jawab atas akibat yang muncul dari tindakan yang diambil, sehingga penting bagi sebuah keperawatan *home care* untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional sesuai dengan fungsi

dan tugas setiap pegawai, sehingga efektivitas rekrutmen dan seleksi perawat menjadi bagian yang sangat penting dalam mencapai tujuan keperawatan *home care* serta menjamin mutu pelayanan karena salah satu kunci keberhasilan perusahaan terletak pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat diperoleh dari proses pengolahan SDM yang berkualitas juga (Riana, 2016).

Perlu dilakukan perencanaan yang strategis dan sistematis dalam memenuhi kebutuhan tenaga keperawatan dan perencanaan yang baik untuk mempertimbangkan klasifikasi klien berdasarkan tingkat ketergantungan, metode pemberian asuhan keperawatan, jumlah dan kategori tenaga keperawatan serta perhitungan jumlah tenaga keperawatan. Untuk itu diperlukan kontribusi dari manajer keperawatan dalam menganalisis dan merencanakan kebutuhan tenaga keperawatan di keperawatan *home care* (Rakhmawati dalam Haikal, (2017)). Rekrutmen dan seleksi mempunyai fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia pada setiap tipe bisnis perusahaan. Dimana kualitas sumber daya manusia pada perusahaan sangat tergantung pada keefektifan kedua fungsi tersebut (Gamage dalam Sembiring, 2018). Untuk melakukan proses rekrutmen dan seleksi ini, diperlukan kecermatan agar tenaga keperawatan yang diterima dapat memenuhi kualifikasi perawat sesuai dengan standar minimal yang ditetapkan, dan dapat melaksanakan tugas sesuai dengan harapan keperawatan *home care*. Budiantoro dalam Kumaladewi, (2018) menyatakan, bahwa rekrutmen dapat dinyatakan efektif apabila dapat memperoleh pelamar sebanyak – banyaknya sesuai kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.

PT Wishan Global Medika merupakan sebuah perusahaan swasta yang bergerak di Pelayanan kesehatan yang didirikan oleh seorang perawat profesional bersertifikat sebagai perawat penerbangan ACL, NRP, CCAT, MEF, AmCRM, CRaMA. Di mana perusahaan ini, berdiri sejak tahun 2014, yang dimulai dari pelayanan *Home Health Care* dan penyediaan alat - alat Kesehatan, kemudian berkembang dan hingga sekarang memiliki layanan medikal evakuasi baik nasional maupun internasional yang sudah bersertifikat ISO 9001 serta memiliki sebuah klinik kesehatan. Keperawatan *home care* PT Wishan Global Medika Memberikan layanan kesehatan bagi mereka yang membutuhkan perawatan lanjutan setelah melakukan perawatan di rumah sakit. Menyediakan perawat *home health care* terbaik yang berlisensi dan ber sertifikasi, dengan melalui proses rekrutmen dan skrining yang ketat. Sehingga menghadirkan layanan perawatan di rumah sampai dengan level *intensive care* yang dilengkapi dengan peralatannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Kumaladewi, (2018) menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen dan seleksi yang diterapkan RSIA Muslimat Jombang pada tenaga perawat belum efektif karena pada pelaksanaan rekrutmen jumlah pelamar, kualifikasi, sumber rekrutmen, manfaat perekrutan, waktu dan kuantitas dan kualitasnya masih kurang. Serta pada pelaksanaan seleksi keakuratan, keadilan, keyakinan, jumlah pelamar dan jumlah pelamar yang berkualitas masih kurang. Sedangkan menurut Nabi, (2015) kurangnya manfaat perekrutan, kuantitas dan kualitas perekrutan, keakuratan, keadilan dan keyakinan menjadi penyebab ketidakefektifan rekrutmen dan seleksi. Penelitian lain menyebutkan manfaat perekrutan dan keyakinan menjadi penyebab terjadinya ketidakefektifan rekrutmen dan seleksi (Pahlevi, 2015).

Hasil survey yang dilakukan oleh peneliti di keperawatan *home care* PT. Wishan Global Medika, bahwa menurut general manager keperawatan *home care* PT. Wishan Global Medika mengatakan “Di keperawatan *home care* PT.

Wishan Global Medika memiliki banyak permintaan untuk pelayanan keperawatan *home care* tetapi masih sedikit perawat yang melamar”, beserta data yang diperoleh peneliti bahwa kebutuhan perawat *home care* sebesar 64 orang dalam satu tahun terakhir dengan jumlah total perawat yang dimiliki sebanyak 64 orang perawat *home care*, dengan tambahan 4 pasien baru perbulan atau membutuhkan 8 perawat baru setiap bulannya, sedangkan jumlah perawat yang melamar setiap bulannya hanya 10 pelamar, rata – rata 30% dari seluruh pelamar belum sesuai dengan kebutuhan dan 70% sudah sesuai dengan kebutuhan. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah pelamar perawat yang melamar masih sedikit dan beberapa dari pelamar tidak sesuai dengan kriteria yang diharapkan.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Dalam penelitian ini dilakukan pengumpulan data primer dan data sekunder, Pengumpulan data primer diperoleh dari hasil wawancara mendalam dan observasi, sedangkan data sekunder diperoleh dari telaah dokumen. Informan dipilih menggunakan metode *purposive sampling* sebanyak 6 orang informan, yaitu Direktur, General Manager, Penanggung Jawab *Home Care*, dan 3 orang perawat pelaksana. Pada penelitian ini, dilakukan jenis triangulasi data yaitu data hasil observasi, data hasil wawancara dan data hasil telaah dokumen. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan pedoman wawancara, lembar checklist observasi dan pedoman telaah dokumen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Permasalahan yang Ditemukan pada Hasil Lembar *Checklist* Observasi yang Berhubungan dengan Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Perawat di Keperawatan *Home Care* PT Wishan Global Medika

No	Nama Kegiatan	Mendukung		Keterangan
		Ya	Tidak	
1.	Observasi SDM		√	Masih kurang SDM
2.	Observasi Media yang digunakan	√		Sudah baik
3.	Observasi sasaran	√		Sudah baik

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui permasalahan pada tahap observasi di keperawatan *home care* PT Wishan Global Medika; yaitu, pada observasi SDM yang terlibat dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi masih belum efektif, dimana SDM yang terlibat dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi adalah dua orang HRD, seorang general manager dan direktornya langsung yang sudah sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan oleh perusahaan, hanya saja masih terdapat kendala yaitu tenaga HRD yang bekerja secara merangkap sebagai tenaga pelaksana juga, sehingga beberapa tugas HRD seperti tugas sebagai penilai kinerja perawat pelaksana dan perekapan data rekrutmen dan seleksi yang masih belum dilaksanakan, serta belum ada tenaga penyeleksi secara psikologi;

Samba'a Nikita A, (2018) menyatakan bahwa pelaksanaan rekrutmen dan seleksi dapat berjalan dengan efektif dipengaruhi oleh kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan rekrutmen dan seleksi sesuai dengan

kemampuan dan ketentuan yang ditetapkan oleh sebuah perusahaan, organisasi atau sebuah pelayanan Kesehatan.

Tabel 2. Permasalahan yang Ditemukan pada Hasil Telaah Dokumen yang Berhubungan dengan Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Perawat di Keperawatan *Home Care* PT Wishan Global Medika

No	Nama Dokumen	Bukti Fisik		Implementasi di Lapangan		Hambatan
		Ya	Tidak	Ya	Tidak	
1.	Dokumen Laporan hasil rekrutmen dan seleksi		√		√	Kurangnya SDM
2.	Daftar kegiatan Pelatihan dan sosialisasi	√		√		Tidak ada
3.	<i>Standard Operating Procedure</i> (SOP)	√		√		Tidak ada

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui permasalahan pada telaah dokumen yang dilakukan oleh peneliti di keperawatan *home care* PT Wishan Global Medika masih belum efektif karena masih terkendala oleh belum ada data hasil rekapan oleh HRD, karena tenaga HRD yang bekerja secara merangkap sebagai tenaga pelaksana juga sehingga beberapa tugas HRD seperti tugas sebagai penilai kinerja perawat pelaksana dan perekapan data rekrutmen dan seleksi yang masih belum dilaksanakan, namun berdasarkan data seluruh perawat pelaksana *home care* yang ada yaitu berjumlah 69 orang, dimana terdapat 11 orang perawat ICU, sebanyak 29 orang perawat senior dan sebanyak 29 orang perawat junior.

Parellangi, (2018) menyatakan bahwa pencatatan dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi perlu dilakukan untuk mempermudah dalam pelaksanaan evaluasi pelaksanaan rekrutmen dan seleksi sehingga dapat mengetahui tercapainya tujuan dari pelaksanaan rekrutmen dan seleksi serta dapat segera mencari solusi bagi kendala yang mungkin terjadi.

Tabel 3. Permasalahan Efektivitas Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Perawat di Keperawatan *Home Care* PT Wishan Global Medika

No	Proses Rekrutmen	Hasil Wawancara dengan Informan					
		1	2	3	4	5	6
1.	Jumlah Pelamar	√	√	√			
2.	Kualifikasi	-	-		-	-	-
3.	Sumber Rekrutmen			-			
4.	Manfaat Perekrutan	-	-	-	-	-	-
5.	Waktu	-	-	-	-	-	
6.	Kuantitas dan Kualitas Perekrutan	-	√	√			

Keterangan :

√ : Belum Terlaksana

- : Sudah Terlaksana

Kosong : Tidak ada hasil wawancara yang berkaitan

Berdasarkan pada tabel 3 dapat diketahui permasalahan efektivitas

pelaksanaan rekrutmen tenaga perawat di keperawatan *home care* PT Wishan Global Medika masih kurang efektif karena masih terkendala oleh jumlah pelamar yang diterima yaitu sekitar 5 sampai 10 perbulannya dan sekitar rata-rata di atas 50 dalam satu tahun terakhir dan angka tersebut belum sesuai dengan yang diharapkan yaitu sekitar dua kali lipat atau sekitar 20 perbulannya. Sehingga jumlah tersebut masih belum memenuhi permintaan yang ada. Berdasarkan hasil observasi perawat ICU yang belum terpenuhi kebutuhannya. Hal tersebut juga didukung oleh hasil telaah dokumen yang menunjukkan bahwa jumlah perawat ICU sebanyak 11 orang, sedangkan untuk perawat senior dan perawat junior masing-masing 29 orang. Berikut petikan hasil wawancara mendalam dengan seluruh informan:

“Untuk jumlah pelamar, Sebenarnya kalau dari demand (permintaan) dan suplai si masih kurang ya dari jumlah pelamarnya, ini masih harus masih perlu banyak”. (Informan 1)

“Kalau jumlah lamaran yang masuk itu mungkin, kalau perbulan itu bisa 10an ya, jumlah masuk data. 5 atau 10, kalau data yang kita ambil kemarin setahun rata-rata di atas 50. Untuk kebutuhan banyak mungkin bisa sampai dua kali lipat kebutuhannya”. (Informan 2)

“Dari saya, kalau untuk kebutuhan perawat sih setiap bulannya itu ee minimal sebenarnya kitamembutuhkannya 20 perawat”. (Informan 3)

Budiantoro dalam Kumaladewi, (2018) yang menyatakan bahwa rekrutmen dan seleksi dapat dinyatakan efektif apabila dapat memperoleh pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.

Permasalahan lainnya yaitu, Kuantitas perekrutan di keperawatan *home care* PT Wishan Global Medika masih kurang efektif hal tersebut disebabkan oleh masih sulitnya memperoleh perawat ICU dan perawat senior yang melamar karena kebutuhan Rumah Sakit untuk perawat ICU juga tinggi karena pandemi covid-19 dan bagi perawat senior karena banyak yang memiliki STR yang sudah tidak aktif, sedangkan untuk perawat junior sudah terpenuhi.

“Jadi yang kita terima yang memang memenuhi dan sesuai dengan yang kita perlukan begitu”. (Informan 1)

“Yang agak susah itu, ICU, perawat ICU kan memang dia sudah berpengalaman di ICU, kemudian dia sudah pernah home care ICU gitu kan, nah itu agak susah, tapi kalau senior, cukup banyak, hanya saja STR nya banyak yang gak aktif begitu. Dan saat ini kebutuhan ICU tuh banyak banget kan, karena covid,”. (Informan 2)

“yang kita lagi butuhin banget itu sebenarnya perawat ICU sama senior”. (Informan 3)

Budiantoro dalam Kumaladewi, (2018) yang menyatakan bahwa rekrutmen dapat dinyatakan efektif apabila dapat memperoleh pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rumangkhit dan Dwiyan, (2019) bahwa suatu perusahaan ataupun organisasi maupun pelayanan kesehatan harus memiliki kriteria standar yang harus dipenuhi oleh calon pelamar minimal lebih dari 70% dari kriteria yang ditetapkan untuk dapat melamar pada suatu posisi pekerjaan di

tempat itu. Pendapat tersebut juga didukung oleh pendapat Semedi, (2020) yang menyatakan bahwa ketersediaan SDM ICU di Indonesia pada masa pandemic Covid-19 masih sangat jauh dari memadai yaitu dari jumlah populasi Indonesia yang diperkirakan pada tahun 2020 sekitar 271.066.000 jiwa dengan jumlah perawat ICU yang diperkirakan sebanyak 8000 perawat.

Tabel 4 Permasalahan Efektivitas pelaksanaan seleksi tenaga perawat di keperawatan *home care* PT Wishan Global Medika

No	Proses Seleksi	Hasil Wawancara dengan Informan					
		1	2	3	4	5	6
1.	Keakuratan						
	Proses Seleksi	-	-	-	-	-	-
	Tepat atau Harapan	-	-				
	Kinerja Pelamar	-	-		-	-	-
2.	Keadilan						
	Memenuhi Persyaratan	-	-	-	-	-	-
	Kesempatan		-	-			
3.	Keyakinan						
	Tenaga penyeleksi	-	√	-	-	-	-
	Manfaat	-	-	-	-	-	-
4.	Jumlah pelamar dan pelamar yang berkualitas	√	√	√			

Keterangan :

√ : *Belum Terlaksana*

- : *Sudah Terlaksana*

Kosong : *Tidak ada hasil wawancara yang berkaitan*

Dari Tabel 4 dapat diketahui permasalahan efektivitas pelaksanaan seleksi tenaga perawat di keperawatan *home care* PT Wishan Global Medika yaitu, Tenaga penyeleksi untuk meyakinkan seleksi masih kurang efektif karena masih terkendala yaitu kurangnya tenaga penyeleksi secara psikologi. Tenaga penyeleksi yang ada di keperawatan *home care* PT Wishan Global Medika yaitu; ada HRD dan general manager untuk penyeleksi perawat junior dan senior, sedangkan direktornya akan menjadi penyeleksi bagi perawat ICU. Berdasarkan hasil observasi, memang belum ada tenaga penyeleksi secara psikologi, namun pada saat dilakukan publikasi untuk mencari pelamar diberitahukan bahwa selain syarat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja, ada syarat lain yang harus dipenuhi oleh pelamar seperti mampu bekerja sama dalam tim, mampu bekerja dalam tekanan dan memiliki komunikasi yang efektif, sehingga setiap pelamar yang lolos seleksi sudah dipastikan harus memenuhi persyaratan tersebut, sejauh ini kinerja perawat yang sudah bergabung sudah sesuai dengan harapan sebesar 80%, sehingga dapat dikatakan bahwa tenaga penyeleksi untuk meyakinkan seleksi yang dilakukan oleh keperawatan *home care* PT Wishan Global Medika sudah cukup baik namun memang belum efektif. Berikut petikan hasil wawancara mendalam dengan seluruh informan:

“Untuk tenaga yang menyeleksi itu kita saat ini ada tiga orang, saya, ee Direktur ka Wiwi dan aa HRD dari home care tuh ada Tiwi atau Taufiq disini tiga orang. Ada tim yang kurang disini, menurut saya perlu seorang yang

bisa menyeleksi mungkin saya butuh tim eksternal secara psikologi”.
(Informan 2)

“Ada dari HRD sampai ee manager .. ee sorry general manager juga ikut, jadi ada dua skринing, bahkan untuk ICU sampai ke saya sendiri”. (Informan 1)

“Ada 2 orang penyeleksi yaitu dari general menegernya dan juga HRDnya, untuk perawat ICU sih ee kami menyerahkan untuk langsung ke direktur. Kemudian kalau ee untuk perawat senior dan junior sih kita bisa ee dengan general managernya atau HRDnya”. (Informan 3)

“Dua, pihak dari HRD terus kemudian direktur”. (Informan 4)

“Iya, HRD sama Direktornya”. (Informan 5)

“Cuma Kak Anastasia aja”. (Informan 6)

Sembiring dan Budiarta, (2018) yang menyatakan bahwa yang menjadi penyeleksi dalam pelaksanaan seleksi di sebuah perusahaan, organisasi atau sebuah pelayanan kesehatan adalah mereka yang telah ditetapkan oleh perusahaan, organisasi atau sebuah pelayanan kesehatan untuk bertugas sebagai penyeleksi. Sedangkan untuk meyakinkan pelaksanaan seleksi dapat berjalan secara efektif di perusahaan, organisasi atau sebuah pelayanan kesehatan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Arnomo, (2016) bahwa pelaksanaan seleksi harus memenuhi setiap aspek penilaian yang ada untuk mencegah hal yang tidak diinginkan oleh perusahaan, organisasi atau sebuah pelayanan kesehatan yang sedang melaksanakan seleksi.

Permasalahan lainnya yang terjadi pada pelaksanaan efektivitas seleksi tenaga perawat di keperawatan *home care* PT Wishan Global Medika yaitu, Untuk jumlah pelamar pada proses seleksi masih kurang efektif karena terkendala oleh masih kurangnya jumlah pelamar yang sesuai dengan yang diharapkan sehingga banyak pasien yang ditolak karena kurangnya tenaga, jumlah pelamar yang ada yaitu sekitar rata – rata diatas 50, sedangkan jumlah pelamar yang diharapkan sebanyak dua kali lipat atau diatas seratus. Berikut petikan hasil wawancara mendalam dengan seluruh informan:

“Oke. Untuk jumlah pelamar, Sebenarnya kalau dari demant (permintaan) dan suplai si masih kurang ya dari jumlah pelamarnya, ini masih perlu banyak, mm a 80% lah sesuai dengan kualifikasi, yang 20% nya belum”.
(Informan 1)

“Iya, Lumayan si ya, kalau data yang kita ambil kemarin setahunan rata-rata di atas 50. Saat ini karena kebutuhan banyak mungkin bisa sampai dua kali lipat kebutuhannya. karena kita saat ini menolak pasien karena tenaganya kurang, kita butuh senior dan ICU”. (Informan 2)

“ee belum sepenuhnya sesuai. Yang kami harapkan sebenarnya seratus sampai yaa seratus keataslah untuk pelamar yang kami harapkan”.
(Informan 3)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kumaladewi, (2018) yang menyatakan bahwa rekrutmen dan seleksi dapat dinyatakan efektif apabila dapat memperoleh pelamar sebanyak - banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Murphy dan Barham, (2018) yang menyatakan untuk melihat pelaksanaan seleksi dapat berjalan dengan efektif dapat dilihat salah satunya pada jumlah pelamar dan pelamar yang berkualitas.

PENUTUP

Gambaran evaluasi efektivitas pelaksanaan rekrutmen tenaga perawat di keperawatan *home care* PT Wishan Global Medika masih belum efektif; Pertama, pada hasil observasi masih belum efektif karena masih terkendala oleh tenaga HRD yang bekerja secara merangkap sebagai tenaga pelaksana juga, sehingga beberapa tugas HRD seperti tugas sebagai penilai kinerja perawat pelaksana dan perekapan data rekrutmen dan seleksi yang masih belum dilaksanakan, serta belum ada tenaga penyeleksi secara psikologi; Sedangkan pada hasil telaah dokumen, dari laporan hasil rekrutmen dan seleksi masih belum efektif karena masih terkendala oleh belum adanya data hasil rekapan oleh HRD; Terakhir, pada wawancara sudah cukup efektif, namun memang masih ada sebagian kecil informanyang menyatakan masih kurang efektif pada proses rekrutmen di bagian jumlah pelamar dan kuantitas rekrutmen.

Gambaran evaluasi efektivitas pelaksanaan seleksi tenaga perawat di keperawatan *home care* PT Wishan Global Medika masih belum efektif; Pertama, pada hasil observasi masih belum efektif karena masih terkendala oleh tenaga HRD yang bekerja secara merangkap sebagai tenaga pelaksana juga, sehingga beberapa tugas HRD seperti tugas sebagai penilai kinerja perawat pelaksana dan perekapan data rekrutmen dan seleksi yang masih belum dilaksanakan, serta belum ada tenaga penyeleksi secara psikologi; Sedangkan pada telaah dokumen, dari laporan hasil rekrutmen dan seleksi masih belum efektif karena masih terkendala oleh belum adanya data hasil rekapan oleh HRD; Terakhir, pada wawancara sudah cukup efektif, hanya saja masih ada sebagian kecil informan yang menyatakan masih kurang efektif pada bagian keyakinan tenaga penyeleksi dan jumlah pelamar yang mengikuti seleksi.

DAFTAR PUSTAKA

- Kouta, C., Kaite, C., Papadopoulos, I., & Phellas, C. (2015). Evaluation of home care nursing for elderly people in Cyprus. *International Journal of Caring Sciences*.
- Kumaladewi, A. (2018b). Efektivitas Rekrutmen dan Seleksi dalam Memenuhi Kebutuhan Tenaga Perawat di RSIA Muslimat Jombang. *Parsimonia*, 5, 29–40. [file:///C:/Users/User/Downloads/165-Article Text-350-1-10-20190412 \(2\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/165-Article Text-350-1-10-20190412 (2).pdf)
- Nabi, G. (2015). Effective Recruitment and Selection Procedures: an Analytical Study Based on Public Sector Universities of Pakistan. *Public Policy and Administration Research*, 4. <file:///C:/Users/User/Downloads/gb1.pdf>
- Parellangi, A. (2018). *Home Care Nursing Aplikasi Praktik Berbasis Evidence-Based*. ANDI.
- Pelayanan ICU di Era Pandemi Covid 19, Pub. L. No. 74 tahun 2020, 15 (2020).https://persi.or.id/wpcontent/uploads/2020/06/materi_drbambangps_kars120620.pdf