

# LAMPIRAN

## Lampiran 1 Transkrip Wawancara

### Daftar Pertanyaan Untuk Wawancara Dengan Direktur RS Ibu dan Anak RESPATI Tasikmalaya

1. Menurut bapak, apakah saat ini RS Ibu dan Anak Respati Tasikmalaya sudah memiliki staf keperawatan dengan kualifikasi dan kuantitas yang sesuai dengan kebutuhan RS?
2. Jika belum, kendala apa yang selama ini dihadapi RS dalam memperoleh tenaga keperawatan dengan kualitas dan kuantitas yang sesuai?
3. Kualifikasi perawat ideal yang seperti apa saat ini yang diharapkan oleh RS?
4. Apakah Direksi memberikan alokasi dana yang cukup untuk proses rekrutmen di RS ini?
5. Apa harapan direksi terhadap proses rekrutmen yang ada?

### Teks Wawancara Dengan Direktur RSIA Tasikmalaya

#### Keterangan:

P : Peneliti

D : Direksi

P : Assalamu'alaikum bapak

D : Wa'alaikum salam, silahkan mas

P : Baik bapak, kali ini saya ingin mengajukan beberapa pertanyaan terkait rekrutmen di RSIA Respati Tasikmalaya

D : Silahkan mas

P : Yang pertama, menurut bapak, apakah saat ini RSIA Respati Tasikmalaya sudah memilikistaf keperawatan dengan kualifikasi dan kuantitas yang sesuai dengan kebutuhan RS?

- D : Untuk kualifikasi yang memenuhi hanya standar pendidikan, ada yang D3 dan S1 tetapi dalam kompetensi belum memenuhi. Sedangkan untuk kuantitas sementara ini sudah memenuhi standar SDM yang direncanakan
- P : Kendala apa yang selama ini dihadapi oleh RS dalam memperoleh tenaga keperawatan dengan kualitas dan kuantitas yang sesuai?
- D : Kendala yang kami hadapi banyak pelamar lulusan baru sehingga dalam kompetensi masih perlu pelatihan
- P : Kualifikasi perawat ideal yang seperti apa yang diharapkan oleh RS?
- D : Kualifikasi perawat ideal untuk RS itu ya yang bisa melakukan kompetensi perawat, yang saya tahu seperti pasang infus, pasang kateter, dll. Tetapi kebanyakan dalam pemasangan infus banyak yang gagal.
- P : Apakah Direksi memberikan alokasi dana yang cukup untuk proses rekrutmen di RS ini?
- D : Untuk dana rekrutmen sudah kita siapkan tidak ada masalah
- P : Apa harapan direksi terhadap proses rekrutmen yang ada?
- D : Yaa harapannya kita mendapatkan SDM yang baik dan terampil terutama perilaku dan ketrampilannya sehingga bisa menurunkan komplain pasien dan owner
- P : Baik bapak terimakasih untuk diskusinya, semoga hasil diskusi ini bisa membawa kebaikan untuk RSIA Respati Tasikmalaya
- D : Iya sama sama mas

## Daftar Pertanyaan Untuk Wawancara Manajer SDM RS Ibu dan Anak RESPATI Tasikmalaya

1. Apakah terdapat tim rekrutmen di RS ini? Jika ya terdiri dari siapa saja?
2. Apakah sarana dan prasarana untuk melakukan rekrutmen sudah memadai?
3. Apakah terdapat SOP mengenai rekrutmen karyawan?
4. Bagaimana proses merencanakan kebutuhan tenaga tahunan?
5. Darimana sajakah sumber rekrutmen didapatkan?
6. Menggunakan metode apasajakah rekrutmen selama ini?
7. Kendala apa saja yang dihadapi pada proses rekrutmen?
8. Apakah kendala tersebut sudah diketahui sampai level direksi?
9. Menurut anda, apakah alokasi dana untuk rekrutmen mencukupi?

## Teks Wawancara Dengan Bagian HRD Rumah Sakit Ibu Anak Respati Tasikmalaya

24 Agustus 2018 pkl 15.55 WIB

Keterangan:

P : Peneliti

H : HRD Rumah Sakit Ibu Anak Respati

P : Assalamu'alaikum Bu Reni

H : Wa'alaikum salam pak

P : Baik bu Reni, pada kesempatan ini saya akan mencoba informasi terkait dengan proses rekrutmen perawat di RSIA Respati Kabupaten Tasikmalaya. Mungkin ada beberapa pertanyaan yang akan kami sampaikan, mohon kerjasamanya bu

H : Ya boleh pak

P : Yang pertama, apakah di RSIA Respati ini memiliki tim rekrutmen tersendiri bu?

H : Tim rekrutmen sendiri ada pak, yang terdiri dari bagian SDM nya dan tim dari unit terkait, seperti kalo perawat ada dari unit keperawatannya begitu

P : Keperawatan terdiri dari siapa saja bu?

H : Keperawatan biasanya yang ikut rekrutmen itu dari selevel atasannya langsung, seperti supervisor atau manajernya langsung

P : Yang kedua, sarana maupun prasarana yang ada untuk rekrutmen sendiri apakah sudah memadai:

H : Kalau saat ini sudah memadai ya pak dari segi ruangan atau untuk tes praktek keperawatan

P : SOP mengenai rekrutmen sendiri ada bu?

H : Ada, SOP mengenai rekrutmen sendiri ada

P : Kalau SOP untuk rekrutmen khusus perawat ada?

H : Kalau untuk perawat tidak ada pak

P : Ya berarti masih umum ya. Berikutnya untuk kebutuhan tenaga tahunan, apakah sudah direncanakan sebelumnya bu?

H : Biasanya memang kita rencanakan setiap tahun selalu melihat dari Depkes pak

P : Sumber rekrutmen/SDM yang akan direkrut itu dari mana saja bu?

H : Biasanya untuk rekrutmen itu kita ada dari internal atau eksternal, kalau eksternal dari pelamar luar nanti kita lihat lamarannya begitu

P : Kalau lamaran perawat yang sudah pengalaman dengan perawat yang baru, lebih banyak mana bu?

H : Biasanya kalo untuk RSIA itu kebanyakan yang baru lulus pak.

P : Yang sudah pengalaman berapa persen kira kira?

H : Yang sudah pengalaman kira kira dua puluh persen (20%)

P : Baik. Untuk kendala yang dihadapi selama proses rekrutmen apa bu?

H : Kendalanya biasanya kalau kita, biasanya kendalanya itu terkait jika pelamar baru lulus, padahal kita mencari yang sudah pengalaman, atau STR nya belum ada

P : Kendala ini disampaikan ke direktur ya bu?

H : Iya kalau dari SDM sendiri jika ada kendala biasanya kita koordinasi dengan atasan kita, kalau atasan yang akan koordinasi dengan SDM pak

P : Kira kira untuk alokasi dana untuk rekrutmen apakah ada kendala atau seperti aap?

H : Saat ini belum ada anggarannya pak, jadi setiap rekrutmen baru mengajukan, tapi kalau untuk anggaran memang agak susah sih pak banyak lika liku nya pak

P : Baik bu reni terimakasih informasinya, mudah mudahan informasi yang kita dapatkan bisa membantu dan bisa membantu perkembangan RSIA kedepannya

H : Iya sama sama pak

Daftar Pertanyaan Untuk Wawancara Dengan Manajer Keperawatan RS Ibu dan Anak RESPATI Tasikmalaya

1. Berapakah jumlah perawat yang ada saat ini?
2. Berapa jumlah perawat yang dibutuhkan jika menggunakan rumus penghitungan tenaga? Apakah secara kuantitas sudah sesuai?
3. Apakah kualitas perawat yang direkrut sudah sesuai dengan kualifikasi yang diharapkan?
4. Apa saja kendala rekrutmen perawat yang selama ini dihadapi? Apakah sudah ada solusi?

Wawancara Dengan Bagian Keperawatan Rumah Sakit Ibu Anak Respati Tasikmalaya

24 Agustus 2018 pkl 16.30 WIB

Keterangan:

P : Peneliti

K : Manajer Keperawatan Rumah Sakit Ibu Anak Respati

P : Assalamu'alaikum Bu

K : Wa'alaikum salam pak

P : Baik bu Puti, pada kesempatan ini saya akan mencoba berdiskusi terkait dengan proses rekrutmen perawat di RSIA Respati Kabupaten Tasikmalaya

K : Ya boleh pak

P : Kami mohon bantuan dan kerjasamanya ya bu

K : Mangga pak silahkan

P : Yang pertama, untuk jumlah perawat yang ada saat ini ada berapa ya bu?

K : Jumlah perawat saat ini yang terbaru ada 40 orang pak

P : Bidannya ada berapa ya bu?

K : Bidannya ada 17 orang, dan perawat 23 orang

- P : Kepala ruang ada berapa bu?
- K : Kepala Ruang ada 6 orang
- P : Kira kira kebutuhan perawat yang ada sudah memenuhi /sesuai dengan Kebutuhan RSIA atau belum bu?
- K : Sebenarnya secara perhitungan Depkes untuk keperawatan, itu belum memenuhi pak setiap unitnya, itu masih kurang
- P : Kenapa bu belum bisa memenuhi?
- K : Mungkin dilihat dari peningkatan jumlah pasien juga ya pak ya, jadi jumlah pasien kita juga kan belum terlalu banyak gitu, jadi untuk pemenuhan SDM nya juga disini belum terlalu banyak gitu pak, belum disesuaikan dengan perhitungan itu
- P : Jadi kesimpulannya belum sesuai ya
- K : Ya pak belum
- P : Kalau kualitas perawat yang direkrut bagaimana bu?
- K : Kalo kualitas sudah memenuhi sesuai dengan standar kita yang kita butuhkan, hanya saja mungkin disinidalam proses rekrutmennya, masih ada beberapa perawat yang belum memenuhi STR gitu pak, terus masih baru lulus gitu
- P : Kalo kedatangan baru lulus, standar kompetensinya gimana bu? Masih kurang biasanya
- K : Oiya, kalo misal kedatangan baru lulus kemudian belum mempunyai STR itu kualifikasinya masih kurang, cuman kalau yang sudah ada STR nya pelatihan sudah banyak itu kualifikasi sudah sesuai dengan standar yang kita butuhkan
- P : Kalau informasi terkait kompetensi, skill kurang, attitude kurang, itu langkahnya gimana bu untuk mengatasi?
- K : Di sini kita ada beberapa langkah ya pak. Jika disini ada kedatangan perawat yang melanggar aturan kita misal, kita tegur dulu, kemudian

jika perawat tersebut tidak menggubris teguran tersebut , maka akan kita lakukan tindakan seperti pemberian SP (Surat Peringatan) 1 begitu pak

P : Kalau selama proses rekrutmen kendala yang dihadapi apa ya bu?

K : Kendalanya sih terkait ada beberapa perawat yang belum mmeiliki STR, baru lulus dan belum memiliki pengalaman di RS, jadi secara teori dan prakteknya, pada saat test nya kurang

P : Solusinya bagaimana?

K : Solusinya jika ada perawat yang seperti itu biasanya kita cari perawat RS lain yang sudah berpengalaman , dan kita gaji lebih besar begitu

P : Kalau proses rekrutmennya seperti apa bu?

K : Urutannya adalah pertama yaitu kerjasama mencari pelamar yang sesuai dengan kualifikasi kita kemudian tes tulis, lalu kalau lolos lalu uji prkatek, lalu wawancara, kalau lolos semua nya finalnya nanti kami panggil untuk diterima

P : Untuk kendala kendala rekrutmen tersebut dilaporkan ke direktur ?

K : Ya pak kami laporkan ke bagian direktur

P : Biasanya ada solusi atau tidak?

K : Solusinya sih kita mencari lagi ya pak perawat lain yang bagus begitu

P : Baik bu terimakasih informasi dan kerjasamanya semoga perawat kita bisa lebih baik dan berkembang lagi

K : Ya pak sama sama pak

## Daftar Pertanyaan Untuk Wawancara Dengan Perawat Pelaksana RS Ibu dan Anak RESPATI Tasikmalaya

1. Sudah berapa lama anda bekerja di RS ini?
2. Apakah anda merasa anda berada pada posisi yang sudah sesuai dengan kualifikasi anda?
3. Apakah anda merasa kesulitan untuk beradaptasi dengan pekerjaan anda?
4. Apakah anda menginginkan rotasi di ruangan lain?
5. Apakah anda merasa rekrutmen perawat di RS ini sudah sesuai dengan yang diharapkan?

## Wawancara Dengan Bagian Keperawatan Rumah Sakit Ibu Anak Respati Tasikmalaya

### **Perawat 1**

1. Sudah berapa lama anda bekerja di RS ini?  
Jawaban : Kerja di rumah sakit ini sudah 3 tahun
2. Apakah anda merasa anda berada pada posisi yang sudah sesuai dengan kualifikasi anda?  
Jawaban : Alhamdulillah, sudah sesuai sebagai tenaga kesehatan perawat pelaksana
3. Apakah anda merasa kesulitan untuk beradaptasi dengan pekerjaan anda?  
Jawaban: Tidak ada kesulitan karena bekerja dengan teman sejawat dan kualifikasi sama
4. Apakah anda menginginkan rotasi di ruangan lain?  
Jawaban: Sudah cukup untuk rotasi karena sudah 2 kali rotasi
5. Apakah anda merasa rekrutmen perawat di RS ini sudah sesuai dengan yang diharapkan?  
Jawaban: Sudah sesuai dengan yang diharapkan karena sesuai dengan jenjang pendidikan

Urutan ketika rekrutmen diantaranya, menyetarkan lamaran, ada panggilan, tes tulis, tes praktek kemudian wawancara

## **Perawat 2**

1. Sudah berapa lama anda bekerja di RS ini?

Jawaban: Sudah sekitar 6 bulan bergabung dan bekerja di rumah sakit ini

2. Apakah anda merasa anda berada pada posisi yang sudah sesuai dengan kualifikasi anda?

Jawaban: Sudah sesuai dengan kualifikasi saya

3. Apakah anda merasa kesulitan untuk beradaptasi dengan pekerjaan anda?

Jawaban: Tidak karena sudah bisa beradaptasi dengan baik

4. Apakah anda menginginkan rotasi di ruangan lain?

Jawaban: Tidak, karena sudah cukup baik dengan job yang sekarang

5. Apakah anda merasa rekrutmen perawat di RS ini sudah sesuai dengan yang diharapkan?

Jawaban: Rekrutmen sudah sesuai

Urutannya melamar, pengecekan dokumen, tes tertulis, tes praktik dan wawancara

## **Perawat 3**

1. Sudah berapa lama anda bekerja di RS ini?

Jawaban: bekerja di rumah sakit sudah 2,5 tahun

2. Apakah anda merasa anda berada pada posisi yang sudah sesuai dengan kualifikasi anda?

Jawaban: sudah sesuai karena basic saya dari bedah dan ditempatkan di ruang operasi

3. Apakah anda merasa kesulitan untuk beradaptasi dengan pekerjaan anda?

Jawaban: bisa beradaptasi dengan baik dengan rekan yang lain, dengan pekerjaan

4. Apakah anda menginginkan rotasi di ruangan lain?

Jawaban: karena sudah banyak pelatihan yang sudah saya ikuti, maka sudah merasa nyaman dan sesuai kualifikasi di ruang bedah

5. Apakah anda merasa rekrutmen perawat di RS ini sudah sesuai dengan yang diharapkan?

Jawaban: sudah sesuai

Urutannya tes tertulis, tes praktik dan tes wawancara

#### **Perawat 4**

1. Sudah berapa lama anda bekerja di RS ini?

Jawaban: Sudah 3,5 tahun bekerja dirumah sakit ini

2. Apakah anda merasa anda berada pada posisi yang sudah sesuai dengan kualifikasi anda?

Jawaban: Sudah sesuai dengan kualifikasi saya dan karena juga sudah banyak mengikuti pelatihan-pelatihan

3. Apakah anda merasa kesulitan untuk beradaptasi dengan pekerjaan anda?

Jawaban: Nggak ada, karena rekan dan suasana kerja yang baik

4. Apakah anda menginginkan rotasi di ruangan lain?

Jawaban: Jika rotasi ya sesuai bidang saya dan sesuai kemampuan yang saya miliki

5. Apakah anda merasa rekrutmen perawat di RS ini sudah sesuai dengan yang diharapkan?

Jawaban: Sudah sesuai dengan urutan tes tertulis, dapat konfirmasi tes praktik dan beberapa waktu kemudian ada panggilan prsikotes dan wawancara dengan jeda waktu sekitar satu minggu pada setiap prosesnya

## Lampiran 2 Hasil Tema Wawancara

**Tabel 1. Hasil Analisis Wawancara**

<b>Open Coding</b>	<b>Axial Coding</b>	<b>Selective Coding</b>
Tim rekrutmen	Faktor pendukung	Rekrutmen tenaga kesehatan sesuai standar rumah sakit
Alokasi dana		
Sarana ruangan yang mendukung		
Perencanaan sesuai rumus depkes	Perencanaan kebutuhan tenaga kesehatan	
Kualifikasi perawat ideal		
Sesuai keterampilan		
Sumber tenaga kesehatan	Rekrutmen sesuai standar prosedur	
Kualifikasi standar pendidikan		
Kuantitas sesuai standar		

**Tabel 2. Hasil Analisis Wawancara**

<b>Open Coding</b>	<b>Axial Coding</b>	<b>Selective Coding</b>
Peningkatan jumlah pasien	Hambatan segi kuantitas	Hambatan dalam proses rekrutmen berdasarkan kuantitas dan kualitas perawat
Kesuaian jumlah perawat		
Pertimbangan sesuai Depkes		
STR	Kualitas perawat	
Kompetensi		
Pengetahuan dan <i>skill</i>		

**Tabel 3. Hasil Analisis Wawancara**

<b>Open Coding</b>	<b>Axial Coding</b>	<b>Selective Coding</b>
Lulus baru	Kendala SDM	Kendala-kendala proses rekrutmen pelamar yang belum sesuai dengan standar yang ditentukan
Minim pelamar berpengalaman		
Ketidaksesuaian kualitas		
Koordinasi dengan Direksi	Upaya penanganan	
Memberikan arahan		

### Lampiran 3 Dokumentasi Wawancara



Gambar 1 Pelaksanaan Wawancara dengan Manager SDM Rumah Sakit Ibu Dan Anak Respati Di Kabupaten Tasikmalaya



Gambar 2 Pelaksanaan Wawancara dengan Manager SDM Rumah Sakit Ibu Dan Anak Respati Di Kabupaten Tasikmalaya



Gambar 3 Pelaksanaan Wawancara dengan Manager Keperawatan Rumah Sakit Ibu Dan Anak Respati Di Kabupaten Tasikmalaya



Gambar 4 Pelaksanaan Wawancara dengan Perawat Pelaksana Rumah Sakit Ibu Dan Anak Respati Di Kabupaten Tasikmalaya



Gambar 5 Pelaksanaan Wawancara dengan Perawat Pelaksana Rumah Sakit Ibu Dan Anak Respati Di Kabupaten Tasikmalaya



Gambar 6 Pelaksanaan Wawancara dengan Perawat Pelaksana Rumah Sakit Ibu Dan Anak Respati Di Kabupaten Tasikmalaya



**Gambar 7 Pelaksanaan Wawancara dengan Perawat Pelaksana Rumah Sakit Ibu Dan Anak Respati Di Kabupaten Tasikmalaya**

## Lampiran 4 Standar Operasional Prosedur Rekrutmen Karyawan

<b>1. Pengertian</b>	Merupakan langkah-langkah dalam proses seleksi penerimaan karyawan untuk memenuhi kebutuhan ketenagaan yang disebabkan karyawan lama keluar atau mutasi ke unit kerja lain yang masih dilingkungan RSIA Respati atau karena adanya penambahan formasi baru/jabatan baru di unit kerja di lingkungan RSIA Respati.
<b>2. Tujuan</b>	Untuk memastikan bahwa kebutuhan sumber daya manusia dapat terpenuhi sesuai kebutuhan
<b>3. Kebijakan</b>	Peraturan Karyawan PT. Medika Respati Manis (Rumah Sakit Ibu dan Anak Respati) Tahun ..... Bab ... pasal ... tentang penerimaan karyawan.
<b>4. Prosedur</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Personalia mendapat persetujuan rekrutmen dari Direksi berdasarkan kebutuhan dan alasan ( penggantian karyawan keluar atau penambahan tenaga ) sesuai prosedur pengusulan rekrutmen karyawan.</li> <li>2. Personalia mendahulukan untuk mencari atau merekomendasikan karyawan di unit lain yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan.</li> <li>3. Bila tidak ada calon internal, maka Personalia mencari data pelamar yang sesuai dengan kebutuhan di database pelamar bila ada atau melalui berkas lamaran yang masuk ke Personalia.</li> <li>4. Setelah mendapatkan berkas pelamar yang sesuai dengan persyaratan yang dibutuhkan, maka staf Personalia memeriksa kelengkapan dokumen administrasi di berkas lamaran, dan melengkapinya bila perlu.</li> <li>5. Bila secara administratif dinyatakan cukup lengkap oleh Personalia, maka Personalia membuat jadwal pelaksanaan test seleksi calon karyawan. Pelamar dihubungi dengan telpon atau surat untuk hadir megikuti tes seleksi lanjutan oleh Personalia, selambat-lambatnya 2 hari sebelum hari H.</li> <li>6. Peserta tes pada saat datang untuk mengikuti tes pertama diminta mengisi formulir biodata.</li> <li>7. Tes pertama yang dilakukan adalah tes tertulis yang sesuai dengan kompetensi lamaran. (bahan untuk tes tertulis didapat dari unit yang membutuhkan tenaga tersebut) setelah tes tertulis pelamar diminta pulang dan menunggu hasil tes tertulisnya.</li> <li>8. Khusus untuk tenaga keperawatan/bidan setelah tes tertulis mengenai asuhan keperawatan, dilanjutkan dengan</li> </ol>

	<p>wawancara oleh staf di Bagian Keperawatan.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>9. Dari hasil tes tertulis bagi yang dinyatakan lulus maka diminta kembali datang ke RS untuk dilakukan wawancara umum dan apabila diperlukan dapat ditambah dengan wawancara dengan unit yang membutuhkan tenaga kerja tersebut.</li> <li>10. Personalia membuat rekapitulasi hasil akhir tes pelamar kerja, dan disampaikan ke Direktur untuk dimintakan keputusan penerimaannya.</li> <li>11. Apabila Direktur sudah memutuskan calon yang diterima maka Personalia menyiapkan surat penawaran kerja dengan terlebih dahulu membuat struktur gaji untuk dimintakan persetujuan ke Direktur.</li> <li>12. Personalia melakukan pemanggilan pelamar kerja yang dinyatakan lulus dan Kepala Bagian kantor Direksi atau Supervisor Personalia melakukan negosiasi kompensasi.</li> <li>13. Apabila ada kesepakatan untuk kompensasi yang diberikan, maka pelamar tersebut diminta untuk mengikuti tes kesehatan.</li> <li>14. Apabila tes kesehatan lulus maka pelamar tersebut dipanggil kembali untuk menandatangani surat Offering Letter dan melengkapi berkas administrasi selanjutnya.</li> <li>15. Pelamar yang tidak lulus tes tertulis / wawancara / tes kesehatan akan diberitahu melalui telepon atau surat.</li> <li>16. Personalia segera menyiapkan Kontrak perjanjian Kerja waktu tertentu atas nama pelamar yang diterima. Dan dimintakan tanda tangan ke Direktur.</li> <li>17. Personalia juga menyiapkan sarana dan prasarana kerja bagi karyawan baru.</li> <li>18. Pada hari pertama kerja, karyawan baru menandatangani Kontrak PKWT. Dan dilanjutkan dengan program orientasi karyawan baru sesuai prosedur yang berlaku.</li> </ol>
<p><b>5. Unit/bagian Terkait</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Direksi</li> <li>2. Manajer Bisnis dan Pengembangan</li> <li>3. Kabag. Personalia</li> <li>4. Staf Administrasi Karyawan</li> </ol>
<p><b>6. Dokumen Terkait</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Formulir Penarikan karyawan</li> <li>2. Formulir interview (user dan Personalia)</li> <li>3. Formulir data karyawan</li> <li>4. Surat Penawaran Kompensasi ( Offering Letter )</li> <li>5. Berkas Kontrak Kerja dalam Waktu Tertentu</li> </ol>