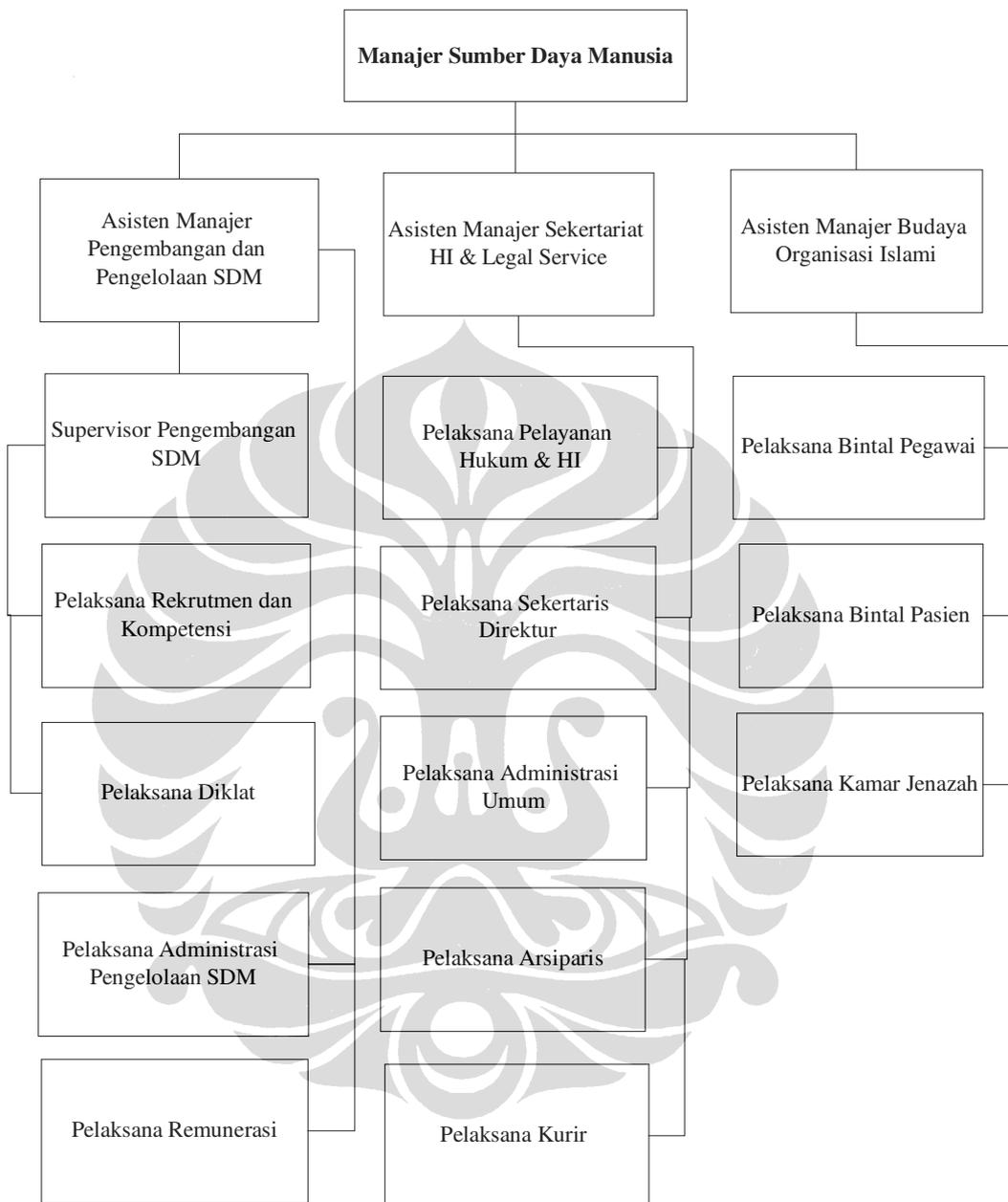


Gambaran sistem..., Endang Oktariana, FKM UI, 2009



PEDOMAN WAWANCARA

A. Variabel Input

1. Siapa sajakah yang terkait dalam proses rekrutmen dan seleksi?
2. Bagaimanakan pelamar yang melamar di RS Haji Jakarta?
3. Apakah terdapat SOP pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga perawat?
4. Bila ada, apakah proses rekrutmen dan seleksi yang dijalankan sudah sesuai dengan SOP yang ada?
5. Apakah dalam SOP terdapat peraturan atau kebijakan yang berhubungan dengan pelaksanaan rekrutmen dan seleksi yang mendukung pelayanan kesehatan islami?
6. Apakah sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk pelaksanaan rekrutmen dan seleksi?
7. Bagaimana alokasi dana untuk pelaksanaan rekrutmen dan seleksi?

B. Variabel Proses

Proses Rekrutmen:

1. Apakah yang mendasari perencanaan pelaksanaan rekrutmen tenaga perawat?
2. Siapa sajakah yang terlibat dalam perencanaan rekrutmen tenaga perawat?
3. Bagaimana proses perencanaan rekrutmen dilakukan?
4. Apa saja yang direncanakan dalam rekrutmen tenaga perawat? Misalnya perencanaan Jumlah Kandidat yang akan dihubungi dan Tipe Kandidat (Pendidikan, Pengalaman, Umur, Jenis Kelamin dll)
5. Apakah perencanaan rekrutmen bertujuan juga untuk merekrut tenaga perawat yang memiliki nilai perilaku islami sesuai dengan visi dan misi Rumah Sakit Haji Jakarta? Seperti apakah standar tenaga perawatnya?
6. Kapan perencanaan rekrutmen dilakukan?
7. Darimana didapatkan sumber tenaga perawat yang ada saat ini? internal atau eksternal?

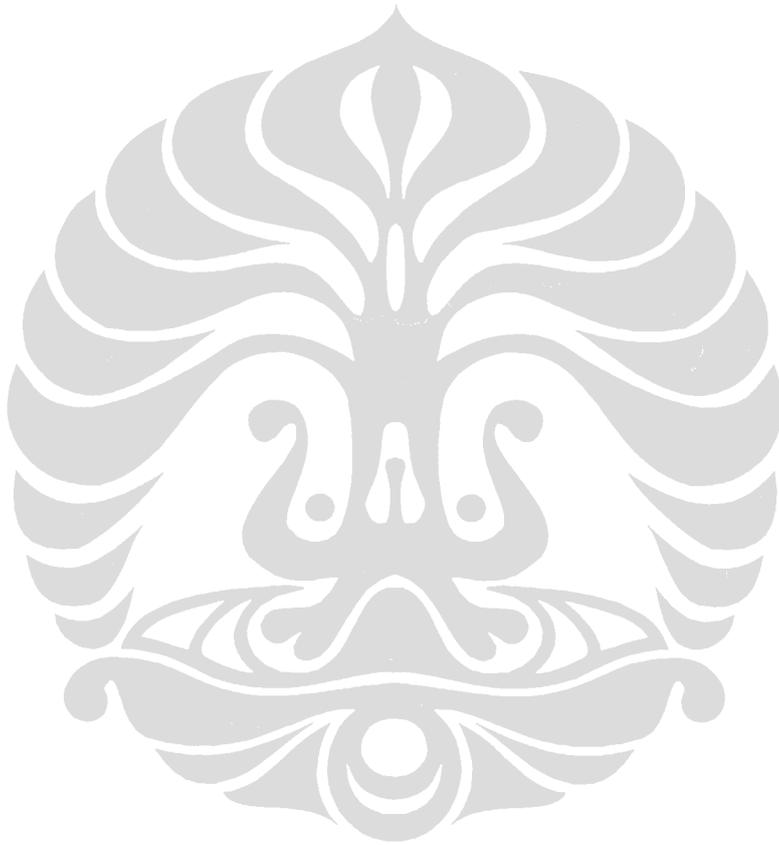
8. Apakah dari sumber tenaga perawat yang ada saat ini diperoleh perawat yang dapat memberikan pelayanan kesehatan islami?
9. Apakah metode yang digunakan oleh rumah sakit dalam melakukan rekrutmen sehingga pelamar mengetahui adanya lowongan di rumah sakit?
10. Kendala apa sajakah yang dihadapi dalam proses rekrutmen tenaga perawat saat ini?

Proses Seleksi:

1. Apakah dasar dan tujuan seleksi yang dilaksanakan?
2. Apakah kualifikasi yang diharapkan dari proses seleksi tenaga perawat Rumah Sakit Haji Jakarta?
3. Apakah ada kualifikasi mengenai perawat yang dinilai dapat memberikan pelayanan kesehatan islami dalam proses seleksi yang dilakukan?
4. Bagaimana langkah-langkah seleksi yang dilakukan.
 - a. Penerimaan pendahuluan, bagaimana para pelamar memperoleh informasi bahwa surat lamarannya telah memenuhi syarat yang ditentukan?
 - b. Apa sajakah tes- tes penerimaan yang diadakan rumah sakit? adakah tes penerimaan yang bertujuan untuk memperoleh informasi pelamar berhubungan dengan nilai-nilai perilaku islami?
 - c. Apakah yang perlu diperhatikan dalam proses wawancara seleksi terhadap calon perawat?
 - d. Hal-hal mengenai apa sajakah yang ditanyakan kepada pelamar pada saat wawancara?
5. Apa sajakah kendala yang dihadapi dalam proses seleksi tenaga perawat?

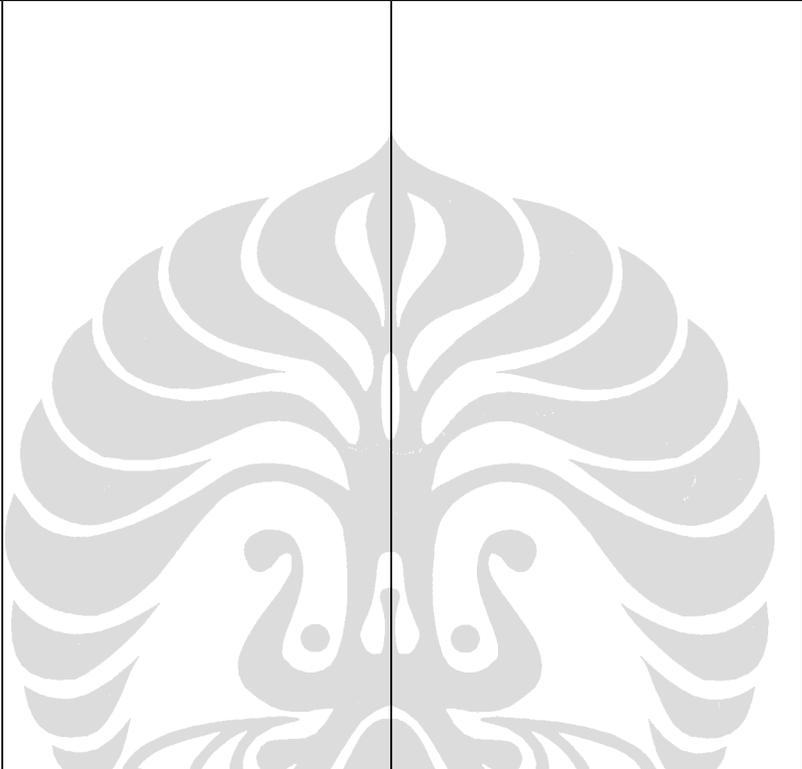
C. Variabel Output

1. Bagaimana pengetahuan keperawatan yang dimiliki oleh perawat baru yang telah diterima?
2. Bagaimana keterampilan dan keterampilan yang dimiliki oleh perawat baru yang baru direkrut?
3. Bagaimana perilaku islami individu perawat?



MATRIKS WAWANCARA MENDALAM

| Informan | INPUT | | | | |
|----------|---|--|---|--|---|
| | Perekrut (SDM Rekrutmen dan Seleksi) | Pelamar | Dana Rekrutmen dan Seleksi | Sarana dan Prasarana | SOP Rekrutmen dan Seleksi |
| 1 | <p>Kalau yang terkait sih semua unit...soalnya gini...kalau rekrutmen tuh misalnya yang kebutuhan tenaga farmasi.. farmasi ikut</p> <p>Tim yang pasti belum ada...</p> <p>Komite keperawatan sampai saat ini belum ada tim tapi kalau di keperawatan sudah ada pos-pos nya ..dari keperawatan itu sendiri</p> | <p>Persyaratan..pendidikannya, kalau sekarang itu persyaratannya dibawah 30 tahun. Pendidikan terus pengalaman, yang jelas pokoknya pendidikan sama..ini...sama umur. Kita lihat pendidikannya bener nggak memenuhi syarat, kalau yang lainnya penunjang kayak keahlian.</p> | <p>Alokasi dana...dari biaya operasional SDM.</p> <p>Semua memang sudah ada,...setiap RKAP sudah dibuat kebutuhan buat rekrutmen dan seleksi.</p> | <p>Sarana dan prasarana yang digunakan seperti lembar soal.</p> <p>Kalau wawancara..lembar-lembaran, kayak form wawancara. Kalau ruangan, sudah ada ya,..biasanya kita tetep ya. Kita minta permohonan ke RS, ruangnya..untuk wawancara, untuk tes.</p> <p>Kalau untuk ruangan</p> | <p>Ada</p> <p>Untuk saat ini ada juga yang nggak,...biasanya yang nggak itu yang cito...tenaga yang crash program.</p> <p>Yang banyak cuti melahirkan, yang cuma jangka waktu 3 bulan...rekrutmen seleksi jangka waktu tertentu.</p> <p>Bedanya nggak pakai tes tertulis</p> <p>Harusnya ada,..karena</p> |

| | | | | |
|--|--|--|--------------------------------|--|
| | <p>Biasanya kepala-kepalanya aja...dalam seleksi..</p> <p>Unit terkait, dari SDM yang ketiga Bintel.</p> <p>Orangnya semua bisa terutama penanggung jawabnya...</p> <p>Unit terkait, kalau keperawatan...keperawatan</p> |  | <p>kita nggak ada masalah.</p> | <p>memang waktu terbatas, <i>Peraturan dan kebijakan yang berhubungan dengan pelaksanaan rekrutmen dan seleksi untuk mendukung pelayanan kesehatan islami</i></p> <p>Ada, makanya dikutsertakan tenaga bintel,...untuk tahu sejauh mana pengetahuan agama,..tes tertulis ada soal agama, wawancara...tujuan itu untuk orang-orang yang ini....</p> |
|--|--|--|--------------------------------|--|

| | | | | | |
|---|--|---|--|---|--|
| 2 | <p>Biasanya yang ikut dalam rekrutmen dan seleksi perawat ialah Bagian SDM untuk menggali mengenai latar belakang pendidikan sampai dengan masalah gaji. Yang kedua Bagian Keperawatan untuk mengetahui kompetensi calon perawat. Kemudian dari Bintal, dengan diikutsertakannya Bintal ini karena RS Islam menginginkan orang yang masuk adalah orang yang memilikidasar keislaman baik sebab ini modal dasar komitmen pelayanan islami di RS Haji Jakarta sebagai pusat dakwah dan</p> |  | <p>Semuanya di SDM...kita pokoknya <i>snack</i>...</p> | <p>Kalau dikeperawatan, apa yang harus dipraktikkan..nggak semua tapi yang pokok saja... Kalau di Bintal...Cuma satu Al Quran</p> | <p>SOP Rekrutmen dan Seleksi sudah ada. Pelaksanaannya sudah baik, namun di dalam SOP itu tidak ada secara rinci aturan mengenai teknis pertanyaan-pertanyaan dalam proses seleksi. <i>Peraturan dan kebijakan yang berhubungan dengan pelaksanaan rekrutmen dan seleksi untuk mendukung pelayanan kesehatan islami.</i> Sudah ada....ee...pelayanan kesehatan islami itu kita sudah ada POB-nya... Kalau pelayanan islami kita sudah ada buku</p> |
|---|--|---|--|---|--|

| | | | | | |
|---|---------------------------------|--------------------------|-----------------------------|--|--|
| | pusat pengobatan secara rohani. | | | | panduannya.. Pertanyaan pun tidak jauh dari buku panduan. |
| 3 | | | | Kalau wudhu pakai waslap, tayamum, suruh praktekkin...nih kalau perawat nih gimana kamu wudhuin...tapi itu kalau yang diwawancarai sedikit.. | <i>Peraturan dan kebijakan yang berhubungan dengan pelaksanaan rekrutmen dan seleksi untuk mendukung pelayanan kesehatan islami.</i> Setiap unit sudah ada... |
| 4 | Timnya jadi...jadi kalau | Persyaratan administrasi | Unit lebih kepada kebutuhan | Kalau tes tulis | Sudah ada SOP-nya...sudah |

| | | | | | |
|--|--|---|---|---|------------|
| | kita seleksi itu timnya dari SDM, Keperawatan dan ada dari Bintal. | perawat itu S1, IPK 3,00, Tinggi badan cewek 155, tinggi badan cowok 160. | perawat, SDM yang menginginkan..pembiayaannya.. | ya..soal, tes wawancara ya...meja. Tes keterampilan ya...kaya orang kerja, kita ambil kasus misalnya ke pasiennya pasang infus, pakai alat-alat yang biasa. | ada SK-nya |
|--|--|---|---|---|------------|

| Informan | PROSES REKRUTMEN | | | | |
|----------|--|---|--|--|---|
| | Penentuan Dasar Rekrutmen | Perencanaan Rekrutmen | Penentuan Sumber-sumber Rekrutmen | Metode-metode Rekrutmen | Kendala-Kendala Rekrutmen |
| 1 | Kebutuhan tenaga dari unit,..Kebutuhan yang direncanakan dan tidak direncanakan...yang tidak direncanakan yang cito-cito.. | Dalam tiap ruangan kebutuhannya berapa, Tiap tahun ada...Kepala ruangan masuk ke ini...Dalam tiap ruangan kebutuhannya berapa. Tiap tahun | Sumber tenaga yang didapat dari eksternal, dari lembaga pendidikan,karena pihak RS Haji tidak mempunyai hubungan | Informasi tentang adanya lowongan RS Haji ditujukan ke Internal dan Eksternal. RS Haji pernah menggunakan jasa internet (Job DV) | Kendalanya adalah kebanyakan lamaran yang ada merupakan tenaga perawat lulusan D3 sedangkan kebutuhan RS Haji adalah tenaga perawat lulusan S1. |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | <p>ada...Diutamakan IP 2,75 keatas...Ada ...kita waktu itu..pengalaman harus diatas satu tahun diutamakan untuk S1,Umur kita maksimal 30, walaupun nggak ada secara tertulis...waktu itu kebijakan...tapi kita ambil sendiri...Jenis kelamin nggak ngaruh Iya,...otomatis kalau disini...dari hasil tes tertulis, wawancara memang mempengaruhi biasanya bintal..</p> | <p>kerjasama lembaga Pendidikan seperti Akper untuk penyaluran tenaga perawat. RS Haji bekerjasama dengan Lembaga Pendidikan hanya untuk Diklat. Ada lamaran berdasarkan informasi orang dalam.</p> | <p>dan surat kabar untuk menyebarkan informasi adanya lowongan.</p> | <p>Untuk saat ini tidak ada...karena yang banyak ngelamar nggak masalah, karena kebutuhan sedikit untuk tahun ini.</p> |
| 2 | <p>Penting..kriteria, pertama masalah sikap perilaku individu, kedua sikap terhadap atasan, ketiga</p> | <p>Kita belum bekerjasama dengan Lembaga Pendidikan islam, tapi tidak dimungkinkan</p> | | <p>Menekan ke masalah khilafiyah (perbedaan pendapat), kalau dalam islam khilafiyah itu ada islam yang keras, ada islam</p> |

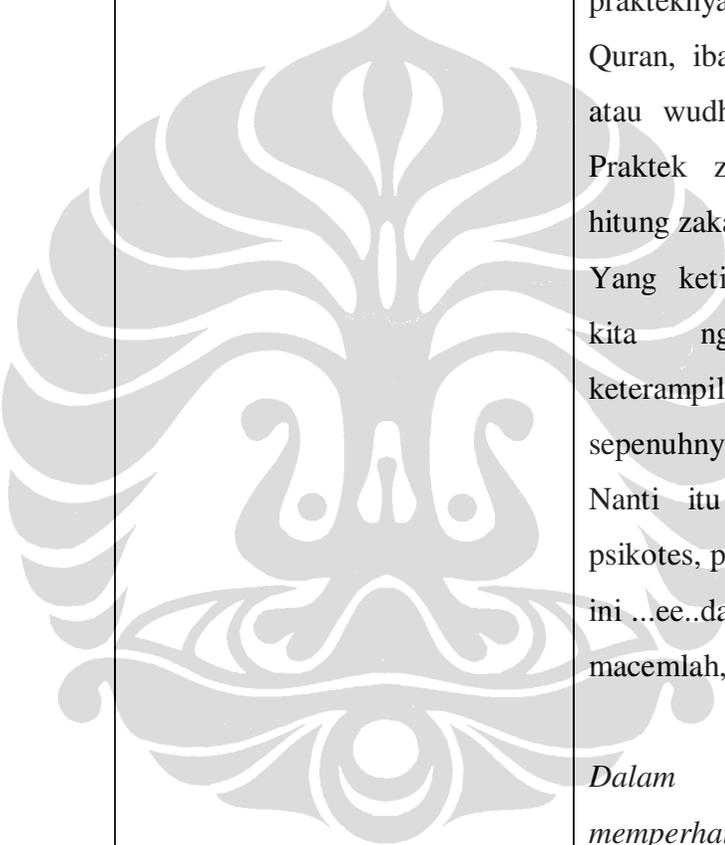
| | | | | | |
|---|--|--|---|-------------------------------|---|
| | | sikap terhadap <i>customer</i> , keempat terhadap organisasi. Pelayanan islami itu mencakup ini...setia kepada atasan, menyangkut kedisiplinan, terhadap <i>customer</i> , perilaku terhadap <i>customer</i> menjaga kerahasiaan <i>customer</i> , komunikasi yang efektif..terhadap organisasi artinya terhadap RS ini jelek apa nggak, apakah dia punya loyalitas... | secara tidak langsung. Bukan dari lembaga-lembaga islam itu dari yang umum tapi dia tidak masuk kegiatan-kegiatan keagamaan dikampus, Rohis segala macemnya. Sehingga pengetahuan agamanya kurang, itu biasanya secara otomatis tersaring, jadi mereka tidak masuk. | | yang sedang. Ini mungkin perlu benar-benar ditekankan karena faktor-faktor gesekan bisa saja terjadi. Masalah Aqidah yang telah bercampur dengan isu politik. |
| 3 | | | | | |
| 4 | ...mendasari untuk kebutuhan tenaga, jumlah tenaga diruangan berdasarkan rumus | Yang merencanakan dari kita, dari keperawatan, nanti kita usulkan di ruangan Sakinah atau | ..dari eksternal, dari internal juga ini kalau dari internal dari keluarga karyawan. | Kalau merekrut...mass media.. | Kalau S1 kurang ya,... |

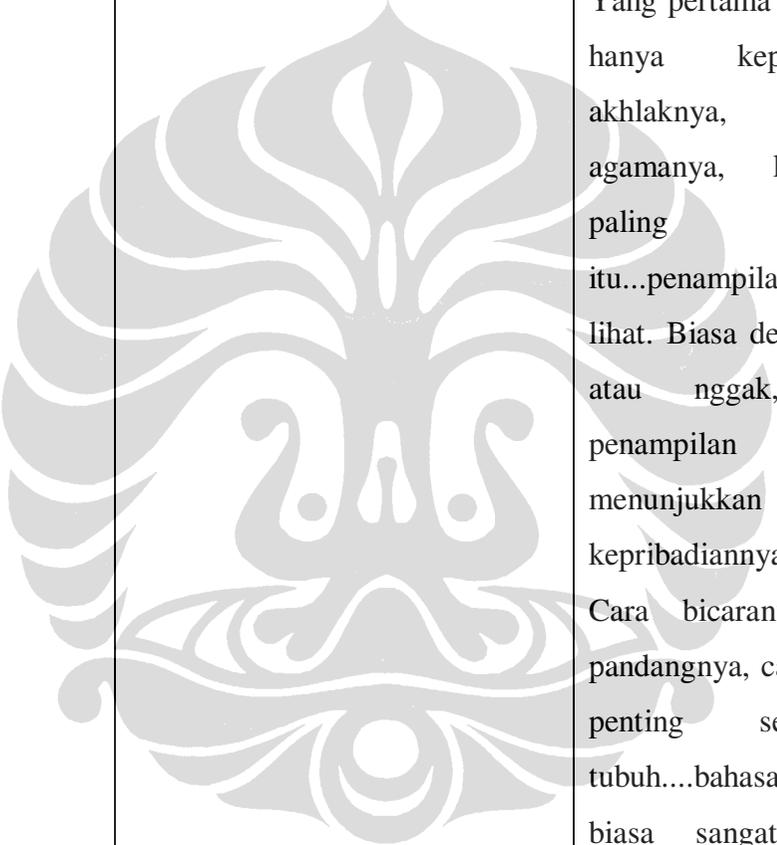
| | | | | | |
|--|---------|--|--|--|--|
| | Depkes. | <p>Istiqomah..jadi BOR nya segini, jumlah TT nya segini...nah...ini..ee..apa... perawat yang dibutuhkan untuk saat ini misalnya perawat yang dibutuhkan 20, pakai rumus yang dibutuhkan 22, berarti kurang 22. Nah itu kita usulkan ke SDM, SDM ke Direktur, boleh nggak ada kebijakan boleh merekrut. Kualifikasinya ...pengalaman nggak, kualifikasinya Cuma S1, itu yang diutamakan. Biasanya untuk awal tahun, karena kan biasanya kan tahun ini sudah</p> | | | |
|--|---------|--|--|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | direncanakan....semua tergantung kebijakan direksi . | | | |
|--|--|--|--|--|--|

| Informan | PROSES SELEKSI | | | |
|----------|--|---|---|--|
| | Dasar dan Tujuan Seleksi | Kualifikasi Seleksi | Langkah Seleksi | Kendala-kendala Seleksi |
| 1 | RS mengharapkan perawat yang kualitasnya baik dan terlatih. ..itu kan ada spesifikasinya, sebetulnya itu dari form wawancara. | kita gali...motivasi...kualitas diutamakan...kalau pengalaman memang kita cari di atas satu tahun.. Dalam wawancara pasti ada, di UGD harus ada pelatihan SIM,..untuk kedepannya.. Seperti di ICU mesti ada pelatihan,.. Menunjang pekerjaan, inisiatif , motivasi, kreatif, penampilan baik. Kesehatan fisik iya...kan ada | Seleksi lamaran,...pemanggilan,...tes tertulis, wawancara, tes keterampilan...nya 2 hari..jadi masuk dalam situasi kerja...kepala ruangan, rekomendasi kepala ruangan . untuk rekomendasi...untuk kontrak...tahap seleksi tetap tes kesehatan dan psikotes..untuk karyawan tetap | Menyangkut dana, dulu setengah-setengah sekarang ditanggung Rumah Sakit. Tapi nggak terlalu menjadi kendala yang berarti,.. |

| | | | | |
|---|---|--|--|--|
| | | <p>kesehatan fisik</p> <p>Kit a yang kontrak aja ya...seleksi kontrak ada tes tertulis, keterampilan, tes kesehatan, psikotes...</p> <p>Penampilan,...fisik kesehatan motivasi...</p> <p>Pengetahuan agama juga ada kan...</p> <p>Form nya sama...</p> | | |
| 2 | . | | <p>Pertama tes tertulis, agamanya berapa persen. Tes tertulis tentang psikotes, masalah berhubungan dengan teknis keperawatan. Membuat soal kita (Bintal). Lulus tes tertulis, ya...wawancara. tes wawancara itu mendalami apa yang sudah dia jawab dalam tes tertulis, kita pertanyakan ulang sekaligus</p> | <p>Kendalanya apa ya...</p> <p>Kendalanya lagi dari perguruan tinggistandar.</p> <p>Itu terpaksa sekali tidak mengikuti, banyak yang gagal. Ternyata kurikulum itu, kurikulum itu tidak merata, kurikulum standar keperawatan itu ada sedikit perbedaan antar perguruan tinggi yang bagus dengan perguruan tinggi swasta yang</p> |

| | | | | |
|--|--|---|--|---|
| | |  | <p>prakteknya disitu. Jadi selain wawancara kita juga nilai prakteknya disitu misalnya baca Quran, ibadahnya tentang solat atau wudhu itu kita tes juga. Praktek zakat, praktek suruh hitung zakat.</p> <p>Yang ketiga tes keterampilan, kita nggak ikut. Tes keterampilan diserahkan sepenuhnya oleh keperawatan. Nanti itu yang keempat itu psikotes, pihak ke tiga dalam hal ini ...ee..dari psikolog apa segala macemlah, dari luar...</p> <p><i>Dalam wawancara memperhatikan hal-hal:</i></p> <p>Kita..Bintal ini betul-betul apa ya...filter..filter yang banget-</p> | <p>biasa-biasa aja.</p> <p>...Cuma perlu SOP khusus wawancara. SOP khusus wawancara secara keseluruhan itu yang belum diatur. Belum ada SOPnya secara keseluruhan SOP wawancara, rekrutmen pegawai khusus untuk..ee...keterampilan pengetahuan ini...</p> |
|--|--|---|--|---|

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | |  | <p>banget...walaupun dia penunjang</p> <p>...</p> <p>Yang pertama kali dinilai bukan hanya kepribadian tapi akhlaknya, kemudian lagi agamanya, kemudian yang paling pokok itu...penampilannya juga kita lihat. Biasa dengan pakai jilbab atau nggak,...penting. Jadi penampilan itu aja sudah menunjukkan seperti apa kepribadiannya...iya kan.</p> <p>Cara bicaranya, sikap, cara pandangnya, cara bicaranya ..itu penting sekali. Bahasa tubuh...bahasa tubuh itu luar biasa sangat...karena sangat menentukan calon karyawan yang akan kita terima nanti.</p> | |
|--|--|---|--|--|

| | | | | |
|---|--|---|---|--|
| | | | <p>Kita <i>cecer</i> pertanyaan itu yang mengarah kepada apa yang kita...</p> <p>Sebab kalau semata-mata hanya karena uang itu jadi pertimbangan berat buat kita. Kita berharap mereka bekerja itu.....uang sih dengan sendirinya mengikuti, kalau pelayanannya bagus, kerjanya kitanya bagus Allah akan kasih.</p> | |
| 3 | <p>Untuk mendapatkan karyawan yang memiliki profesionalitas disamping itu karena RS Haji adalah RS Islam maka segi keagamaan juga penting.</p> | <p>Landasan pertama adalah dapat membaca Al Qur'an walaupun tidak lancar minimal memiliki komitmen untuk belajar, karena Bintal memiliki program pemberantasan buta huruf Qur'an.</p> | <p>..biasanya awal-awal kita tanya tujuan bekerja itu apa.</p> <p>Kita galilah keagamaannya supaya orientasi bekerjanya bukan untuk cari uang saja, tapi bekerja sebagai ibadah.</p> <p>...dari wawancara kita diskusikan, nilai-nilai yang lebih</p> | |

| | | | | |
|---|---|---|--|--|
| | | | <p>besar, nilai-nilai dari segi agamanya bahkan kita berhak <i>blacklist</i> karyawan yang indikasinya membahayakan, aliran sesat dan sebagainya.</p> | |
| 4 | <p>Tujuan seleksi ada plusnya dalam wawancara, muslim, harus bisa membaca Al Quran. Nah..untuk dasar memberikan pelayanan islami. Perawat yang kompeten, masuk harus salam, sebelum tindakan harus membaca basmalah,..itu pada saat wawancara</p> | <p>Pada saat wawancara kita lihat ..itu biasanya yang menentukan itu psikotes...oh ini cocoknya di mana itu juga...itu kalau yang dari nol pengalaman. Kita nggak terlalu melihat sertifikat ya...sertifikat itu ..memang kompeten. Di KMB, di UGD atau di Anak . tapi itu akan ditentukan dari segi tes. Kalau yang sudah pengalaman itu diperhitungkan. Saat ini ada <i>grade-gradenya</i>...di ICU, nggak boleh perawat baru disana.</p> | <p>...kalau di keperawatan kemampuannya gimana, ngarahnya dia lebih kemana...kan ada. Dengan anak, kita gali apa yang diminati. Kita gali kemampuannya, kita arahkan kesitu nanti, kita gali..</p> | <p>Saat ini kendala hanya kemampuan dibawah rata-rata ..</p> |

| Informan | OUTPUT | | |
|----------|---|----------------------------|---|
| | Pengetahuan | Keterampilan dan Kemampuan | Nilai Perilaku Islami |
| 1 | <p>Pengetahuan selama ini kan kita ambil...keterampilan dari tes keterampilan, saat <i>crash program</i> atau magang seleksi kita bisa lihat. Setelah itu ada sistem kontrak, ...dalam masa kontrak itu,...setiap habis kontrak ada penilaian, bahkan kalau di keperawatan ada presentasi.</p> <p>Ga ada masalah,kualitasnya baik-baik aja, karena memang kita seleksi ketat.</p> | | |
| 2 | | | <p>Mengenai perawat yang dapat memberikan pelayanan islami belum dapat dibilang bagus karena masih dalam proses namun InsyaAllah harapan RS sudah ada yang tercapai seperti dari segi berpakaian yang menutup aurat dan budaya salam.</p> |
| 3 | | | |
| 4 | <p>Pengetahuannya sih sama aja....</p> <p>cuma karena pengetahuannya aplikasinya kesulitan..kemampuan aplikasinya yang susah ... Biasanya susah itu dipraktek, karena praktek di sekarang itu <i>skill</i>nya beda dengan lulusan yang dulu karena sekarang banyak pendidikan tapi lahan prakteknya kurang..</p> <p>Pengetahuannya dari tes tulis, pada saat <i>skill</i> nya tes praktek, 2 hari..pada seleksi rekrutmen itu banyak,</p> | | |

| | |
|---|--|
| <p>yang kita undang-undang sampai tes psikotes Cuma beberapa orang. Keterampilan itu nanti 2 hari, nanti kita tes bagaimana melakukan tindakan.</p> | |
|---|--|

| | |
|---|--|
| <p>Masih ada yang kurang bagus, keterampilan itu tergantung kalau dari yang baru, jam terbangnya masih sedikit, potensial nggak, <i>skill</i>nya bagus nggak. Artinya kalau dibimbing cepat tanggap, itu bagus. Kalau dibimbing dia tidak tanggap, nah itu susah.</p> | |
|---|--|



MATRIKS WAWANCARA BERDASARKAN INFORMAN

| No. | Variabel Penelitian | Informan | | | |
|-------------------------|--------------------------------------|----------|-----|-----|-----|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Input | | | | | |
| 1. | Perekrut (SDM Rekrutmen dan Seleksi) | +++ | +++ | | +++ |
| 2. | Pelamar | ++ | | | ++ |
| 3. | Dana Rekrutmen dan Seleksi | +++ | +++ | | +++ |
| 4. | Sarana dan Prasarana | ++ | + | + | +++ |
| 5. | SOP Rekrutmen dan Seleksi | +++ | +++ | + | +++ |
| Proses Rekrutmen | | | | | |
| 1. | Penentuan Dasar Rekrutmen | ++ | | | ++ |
| 2. | Perencanaan Rekrutmen | +++ | + | | ++ |
| 3. | Penentuan Sumber-Sumber Rekrutmen | +++ | ++ | | ++ |
| 4. | Metode-metode Rekrutmen | +++ | | | ++ |
| 5. | Kendala-kendala Rekrutmen | ++ | + | | ++ |
| Proses Seleksi | | | | | |
| 1. | Dasar dan Tujuan Seleksi | +++ | | +++ | +++ |
| 2. | Kualifikasi Seleksi | ++ | | + | ++ |
| 3. | Langkah-langkah Seleksi | +++ | +++ | ++ | +++ |
| 4. | Kendala-kendala Seleksi | + | ++ | | ++ |
| Output | | | | | |
| 1. | Pengetahuan | + | | | + |
| 2. | Keterampilan | + | | | + |
| 3. | Kemampuan | + | | | + |
| 4. | Nilai Perilaku Islami | | + | | |

MATRIKS WAWANCARA BERDASARKAN KESAMAAN PERNYATAAN

| No. | Variabel Penelitian | Informan | | | | Resume Wawancara |
|--------------|--------------------------------------|----------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Input | | | | | | |
| 1. | Perekrut (SDM Rekrutmen dan Seleksi) | + | + | | + | Unit yang terkait dalam proses rekrutmen dan seleksi perawat di RS Haji Jakarta adalah Bagian SDM, Bagian Keperawatana dan Bagian Bintal. |
| 2. | Pelamar | + | | | + | Persyaratan yang akan diterima di RS Haji Jakarta dapat dilihat dari pendidikannya. |
| 3. | Dana Rekrutmen dan Seleksi | + | + | | + | Masalah dana rekrutmen dan seleksi menjadi tanggung jawab Bagian SDM. |
| 4. | Sarana dan Prasarana | + | | | + | Sarana dan prasarana yang digunakan dalam rekrutmen dan seleksi seperti lembar soal untuk tes tertulis. |
| 5. | SOP Rekrutmen dan Seleksi | + | + | | + | SOP rekrutmen dan seleksi sudah dimiliki oleh RS Haji Jakarta, mengenai pelayanan islami juga sudah ada kebijakannya. |

| Proses Rekrutmen | | | | | | |
|------------------|-----------------------------------|---|---|---|---|--|
| 1. | Penentuan Dasar Rekrutmen | + | | | + | Dasar rekrutmen ditentukan oleh kebutuhan perawat di setiap unitnya. |
| 2. | Perencanaan Rekrutmen | + | | | + | Dalam perencanaan rekrutmen, tipe kandidat yang ditetapkan adalah pendidikannya S1 Keperawatan |
| 3. | Penentuan Sumber-Sumber Rekrutmen | + | + | | + | Sumber tenaga yang didapat adalah sumber tenaga eksternal. |
| 4. | Metode-metode Rekrutmen | + | | | + | Metode rekrutmen yang digunakan adalah metode terbuka. |
| 5. | Kendala-kendala Rekrutmen | + | | | + | Kendala rekrutmen yang dialami adalah kurangnya pelemar lulusan S1 Keperawatan yang melamar. |
| Proses Seleksi | | | | | | |
| 1. | Dasar dan Tujuan Seleksi | + | | + | + | Tujuan rekrutmen dan seleksi di RS Haji Jakarta adalah untuk mendapatkan perawat yang berkualitas (kompeten dan profesional) serta memiliki pengetahuan keagamaan yang baik. |
| 2. | Kualifikasi Seleksi | + | | + | + | Kualifikasi yang paling dipertimbangkan adalah mengenai pengetahuan agama. |

| | | | | | | |
|---------------|-------------------------|---|---|---|---|---|
| 3. | Langkah-langkah Seleksi | + | + | + | + | Langkah seleksi yang ada di RS Haji Jakarta yaitu tes tertulis, wawancara, tes keterampilan, tes psikotes. Dalam wawancara materi mengenai keagamaan yang diketahui adalah bagaimana tujuan bekerja (apakah karena tujuan materi semata) dan akhlaknya. |
| 4. | Kendala-kendala Seleksi | | + | | + | Kendala seleksi yang dihadapi adalah kemampuan perawat yang masih kurang. |
| Output | | | | | | |
| 1. | Pengetahuan | + | | | + | Pengetahuan diketahui melalui tes tertulis. |
| 2. | Keterampilan | + | | | + | Keterampilan perawat diketahui melalui tes keterampilan yang dilaksanakan selama 2 hari. |

MATRIKS WAWANCARA BERDASARKAN
METODE PENGUMPULAN DATA

| No. | Variabel Penelitian | Metode Pengumpulan Data | | | |
|-------------------------|--------------------------------------|-------------------------|-----------|------------------|-----------|
| | | Wawancara Mendalam | Observasi | Studi RS Jakarta | Data Haji |
| Input | | | | | |
| 1. | Perekrut (SDM Rekrutmen dan Seleksi) | + | + | + | + |
| 2. | Pelamar | + | - | + | + |
| 3. | Dana Rekrutmen dan Seleksi | + | - | - | + |
| 4. | Sarana dan Prasarana | + | + | - | + |
| 5. | SOP Rekrutmen dan Seleksi | + | + | + | + |
| Proses Rekrutmen | | | | | |
| 1. | Penentuan Dasar Rekrutmen | + | - | + | + |
| 2. | Perencanaan Rekrutmen | + | - | + | + |
| 3. | Penentuan Sumber-Sumber Rekrutmen | + | - | + | + |
| 4. | Metode-metode Rekrutmen | + | + | + | + |
| 5. | Kendala-kendala Rekrutmen | + | + | - | + |
| Proses Seleksi | | | | | |
| 1. | Dasar dan Tujuan Seleksi | + | - | - | + |
| 2. | Kualifikasi Seleksi | + | + | + | + |
| 3. | Langkah-langkah Seleksi | + | - | + | + |
| 4. | Kendala-kendala Seleksi | + | - | - | + |
| Output | | | | | |
| 1. | Pengetahuan | + | - | - | + |
| 2. | Keterampilan | + | - | - | + |
| 3. | Kemampuan | + | - | - | + |
| 4. | Nilai Perilaku Islami | + | - | - | + |



LINGKUNGAN KEHIDUPAN
(CALON KARYAWAN)

Semua keterangan, saya buat dengan jujur dan sungguh-sungguh

Tanda tangan

Isi dengan huruf cetak

I. KEADAAN DIRI

1. Nama :.....
2. Jenis Kelamin :Laki-laki/perempuan*)
3. Alamat Rumah :.....
4. Nomor Telpon :.....
5. Tempat dan tanggal lahir :.....
6. Usia :.....
7. Agama/Kepercayaan :.....
8. Kewarganegaraan :.....
9. Suku Bangsa/asal bangsa :.....

II. KEADAAN KELUARGA

1. Status perkawinan : Belum Menikah/Menikah/Bercerai/Janda/Duda*)
 - Tahun menikah:
2. Susunan keluarga (istri/suami dan anak-anak)

| | Nama | L/P | Usia | Pendidikan | Pekerjaan |
|-------------|------|-----|------|------------|-----------|
| Istri/Suami | | | | | |

| | | | | | |
|--------|--|--|--|--|--|
| Anak 1 | | | | | |
| Anak 2 | | | | | |
| Anak 3 | | | | | |
| Anak 4 | | | | | |
| Anak 5 | | | | | |
| Anak 6 | | | | | |

(Bila sudah meninggal dunia sebutkan pendidikan dan pekerjaan ketika masa hidupnya)

*) coret yang tidak perlu

3. Susunan keluarga (Ayah, Ibu dan anak sekandung termasuk diri anda sendiri)

| | Nama | L/P | Usia | Pendidikan | Pekerjaan |
|---------|------|-----|------|------------|-----------|
| Ayah | | | | | |
| Ibu | | | | | |
| Anak 1 | | | | | |
| Anak 2 | | | | | |
| Anak 3 | | | | | |
| Anak 4 | | | | | |
| Anak 5 | | | | | |
| Anak 6 | | | | | |
| Anak 7 | | | | | |
| Anak 8 | | | | | |
| Anak 9 | | | | | |
| Anak 10 | | | | | |

(Bila sudah meninggal dunia sebutkan pendidikan dan pekerjaan ketika masa hidupnya)

III. PENDIDIKAN DAN KETERAMPILAN

1. FORMAL

| Jenis sekolah | Nama sekolah | Tempat sekolah | Dari tahun | Tahun lulus |
|-----------------|--------------|----------------|------------|-------------|
| 1. SD | | | | |
| 2. SLP | | | | |
| 3. SLA | | | | |
| 4. Akademi | | | | |
| 5. Sarjana | | | | |
| 6. Pascasarjana | | | | |

2. KURSUS DAN PENATARAN

| Jenis Kursus | Tahun | Lama | Ijasah | Dibiayai oleh |
|--------------|-------|------|--------|---------------|
|--------------|-------|------|--------|---------------|

| Penataran | | Kursus | Keterangan | |
|-----------|--|--------|------------|--|
| | | | | |
| | | | | |

3. KEMAMPUAN BERBAHASA ASING (Nyatakan Pasif/Aktif)

_____Aktif/Pasif

_____Aktif/Pasif

4. KEMAMPUAN BERBAHASA DAERAH (Nyatakan Pasif/Aktif)

_____Aktif/Pasif

_____Aktif/Pasif

IV. PEKERJAAN DAN PENGALAMAN

1. Riwayat pekerjaan, mulai dari pekerjaan sekarang.

| Tahun | | Nama & alamat perusahaan | Jabatan |
|-----------------------------------|--------|--------------------------|---------|
| Dari | Sampai | | |
| | | | |
| Gaji dan tunjangan yang diterima: | | | |
| Alasan berhenti: | | | |

| Tahun | | Nama & alamat perusahaan | Jabatan |
|-----------------------------------|--------|--------------------------|---------|
| Dari | Sampai | | |
| | | | |
| Gaji dan tunjangan yang diterima: | | | |
| Alasan berhenti: | | | |

| Tahun | | Nama & alamat perusahaan | Jabatan |
|-----------------------------------|--------|--------------------------|---------|
| Dari | Sampai | | |
| | | | |
| Gaji dan tunjangan yang diterima: | | | |
| Alasan berhenti: | | | |

1.a. Saat ini sedang /tidak menjalani pendidikan formal

1.b. Jenjang pendidikan yang diikuti:

1.c. Pada Institusi:

2. Minat Anda pada jenis pekerjaan :

Manajerial

Teknis

Klerikal

Lainnya

3. Anda ingin melamar/mencapai jabatan :

(sebut nama jabatannya)

4. Anda ingin memperoleh gaji :

(Sebut jumlahnya)

5. Anda ingin memperoleh tunjangan :

(Sebut jumlahnya)

V. KEGIATAN LAINNYA

1. Kegemaran/Hobi :

2. Organisasi politik –sosial-olahraga-kesenian

| Nama organisasi | Jenis organisasi | Tahun | Jabatan |
|-----------------|------------------|-------|---------|
| | | | |
| | | | |

3. Pengalaman pemimpin :

VI. KETERANGAN LAIN

1. Berat badan :....kg

2. Tinggi badan :....cm

3. Apakah Anda pernah menderita sakit berat, sampai dirawat di rumah sakit atau menderita sakit yang lama sembuh?

Pernah → Tahun Berapa :
Berapa Lama :
Sakit apa :
Dirawat dimana :

Tidak pernah

4. Referensi dan rekomendasi tentang Anda, dapat diperoleh dari:

| Nama | Alamat&Nomor telpon | Jabatannya | Hubungan dengan Anda |
|------|---------------------|------------|----------------------|
| | | | |

FORM UNTUK WAWANCARA.....

TANGGAL.....

| No. | Nama/tgl.Lahir/ Alamat | Pendidikan | Inisiatif | Sikap/penampilan | Fisik Kesehatan | Motivasi | Keadaan Lingkungan rumah | Pengalaman kerja | Pengalaman tugas | Pengetahuan agama | Keterangan |
|------------|-----------------------------------|-------------------|------------------|-------------------------|----------------------------|-----------------|---|-----------------------------|-----------------------------|------------------------------|-------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| | | | | | | | | | | | |

