

**ANALISIS REKRUTMEN DAN SELEKSI PERAWAT PADA
RUMAH SAKIT ISLAM IBNU SINA PEKANBARU**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S1) Pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Riau Pekanbaru*

Oleh:

YUDI PRATAMA

NPM : 135210613

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2020



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Jalan Kaharuddin Nasution KM.11 No. 113 Marpoyan Pekanbaru

Telp : (0761) 674681 Fax : (0761) 674834

Pekanbaru 28284

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : YUDI PRATAMA
NPM : 135210613
PRODI : MANAJEMEN S-1
FAKULTAS : EKONOMI
JUDUL : ANALISIS REKRUTMEN DAN SELEKSI PERAWAT PADA RUMAH SAKIT ISLAM IBNU SINA PEKANBARU

Persetujuan Oleh:

PEMBIMBING I

Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM

PEMBIMBING II

Yul Efnita, SE., MM

Disetujui Oleh :

DEKAN

DR. Firdaus AR, SE., M.Si., AK, CA

KETUA JURUSAN

ABD. Razak Jer, SE., M.Si



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan

Telp. (0761) 674681 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : YUDI PRATAMA
NPM : 135210613
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS REKRUTMEN DAN SELEKSI PERAWAT PADA RUMAH SAKIT ISLAM PEKANBARU

Disetujui Oleh:

PEMBIMBING I

Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM

PEMBIMBING II

Yul Efnita, SE., MM

Mengetahui

DEKAN

DR. Firdaus AR, SE., M.Si., AK, CA

KETUA JURUSAN

ABD. Razak Jer, SE., M.Si



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI


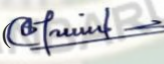
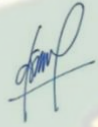
Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan

Telp. (0761) 674681 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284


LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : Yudi Pratama
NPM : 135210613
Program Studi : Manajemen S-1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Perawat Pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru

Disetujui Oleh Tim Penguji :

1. Dr. Hj. Eka Nuraini, R, M.Si ()
2. Hj. Susie Suryani, SE., MM ()
3. Azmansyah, SE., M.Econ ()

Pembimbing I


(Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti SE.,
MM)

Pembimbing II


(Yul Efnita, SE., MM)

Ketua Program Studi
Manajemen



(ABD. Razak Jer, SE., M.si)



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan

Telp. (0761) 674681 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Yudi Pratama

NPM : 135210613

Program Studi : Manajemen S-1

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Fakultas : Ekonomi




Judul Penelitian: Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Perawat Pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru

Sponsor : Prof.Dr.Dra.Hj.Sri Indrastuti, MM

Co Sponsor : Yul Efnita, SE., MM

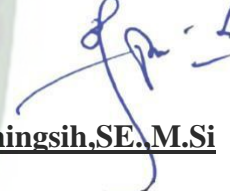
Dengan Sebagai berikut:

No.	Tanggal	Catatan Sponsor	Berita Acara	Paraf Sponsor
1.	27-02-2018		Tambahkan teori penjelasan variabel.	
2.	27-02-2018		Operasional Variabel	
3.	14-05-2018		ACC Seminar Porposal	
4.	27-12-2019		ACC Perbaikan Kuisisioner dari variabel	
5.	22-04-2020		ACC Seminar Hasil	

No.	Tanggal	Catatan Co Sponsor	Berita Acara	Paraf Co Sponsor
1.	13-02-2018		- Perbaiki latar belakang masalah -Ceritakan Proses seleksi dan rekrutmen pada proposal -Bawa data	
2.	08-05-2018		ACC Seminar Porposal	
3.	10-02-2020		Perbaikan Kesimpulan dan Saran	
4.	27-05-2020		ACC Seminar Hasil	

Pekanbaru, Agustus 2020

Wakil Dekan I



Dr.Hj.Ellyan Sastraningsih,SE., M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 1165/KPTS/FE-UIR/2020, Tanggal 09 September 2020, Maka pada Hari Kamis 10 September 2020 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2020/2021.

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Nama | : Yudi Pratama |
| 2. NPM | : 135210613 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Analisis Rekrutmen dan Seleksi Perawat Pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. |
| 5. Tanggal ujian | : 10 September 2020 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (B+) |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
2. Yul Efnita, SE., MM
3. Dr. Hj. Eka Nuraini, R, M.Si
4. Hj. Susie Suryani, SE., MM
5. Azmansyah, SE., M.Econ

(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

Notulen

1. Syaefulloh, SE., M.Si

(.....)

Pekanbaru, 10 September 2020

Mengetahui
Dekan,



Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi /oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

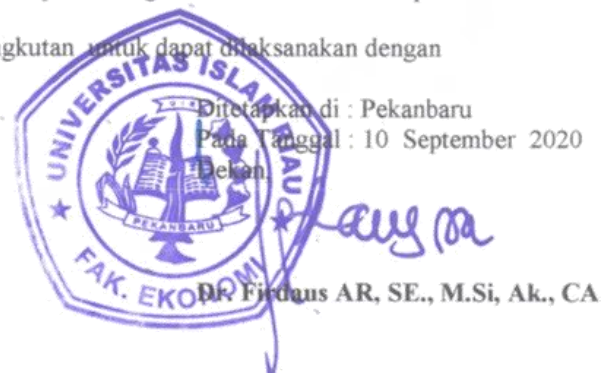
N a m a : Yudi Pratama
N P M : 135210613
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Analisis Rekrutmen dan Seleksi Perawat Pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.

2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Materi	Ketua
2	Yul Efnita, SE., MM	Lektor, C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Dr. Dra. Hj. Eka Nuraini R, M.Si	Lektor Kepala, D/a	Methodologi	Anggota
4	Azmansyah, SE., MEcon	Lektor, C/c	Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Syaefulloh, SE., M.Si	Assisten Ahli, C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.



Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

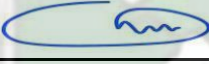

FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

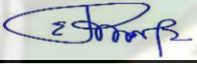
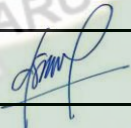
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Yudi Pratama
NPM : 135210613
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Analisis Rekrutmen dan Seleksi Perawat Pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.
Hari/Tanggal : Kamis 10 September 2020
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		
2	Yul Efnita, SE., MM		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Hj. Eka Nuraini. R, M.Si		
2	Hj. Susie Suryani, SE., MM		
3	Azmansyah, SE., M.Econ		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai _____)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai _____)
3. Tidak Lulus (Total Nilai _____)

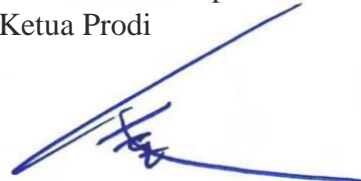
Mengetahui

An.Dekan



**Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE.,
M.Si** Wakil Dekan I

Pekanbaru, 10 September 2020
Ketua Prodi



Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

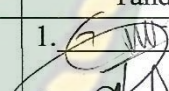
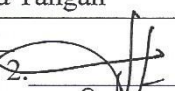

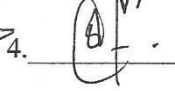
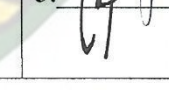
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Yudi Pratama
NPM : 135210613
Judul Proposal : Pengaruh Proses Rekrutmen dan Proses Seleksi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Kota Pekanbaru
Pembimbing : 1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
2. Yul Efnita, SE., MM
Hari/Tanggal Seminar : Rabu 07 November 2018

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : ~~Perlu~~/tidak perlu diseminarkan kembali *)

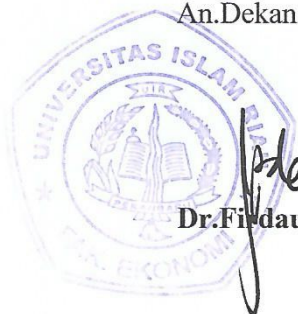
Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM		1. 
2.	Yul Efnita, SE., MM		2. 
3.	Dr. Dra. Hj. Eka Nuraini R, M.Si		3. 
4.	Hj. Susie Suryani, SE., MM		4. 
5.	Azmansyah, SE., M.Econ		5. 
6.			6. _____

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
An.Dekan Bidang Akademis

Pekanbaru, 07 November 2018
Sekretaris,



Dr.Firdaus AR, SE.M.Si.Ak.CA

Azmansyah, SE., M.Econ

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 2620/Kpts/FE-UIR/2019
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 10 Februari 2018 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

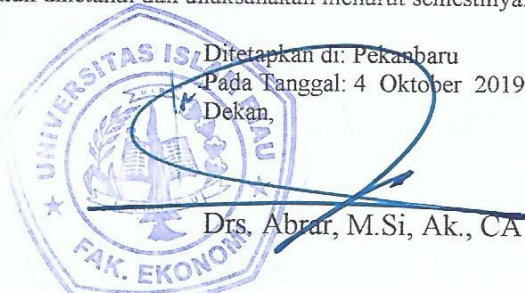
Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
 a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986
 b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM	Guru Besar, D/d	Pembimbing I
2.	Yul Efnita, SE., MM	Lektor, C/c	Pembimbing II

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:
 N a m a : Yudi Pratama
 N P M : 135210613
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Proses Rekrutmen dan Proses Seleksi terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Islam di Kota Pekanbaru.
3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 4 Oktober 2019
 Dekan,

 Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:

- Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
- Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.



RUMAH SAKIT ISLAM
IBNU SINA
PEKANBARU



TERAKREDITASI PARIPURNA
KARS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Pekanbaru, 07 Jumadil Awal 1439 H
24 Januari 2018 M

Nomor : 287 /SDM/02/V/1439 H
Lamp :-
Hal : Memberikan Izin Penelitian

Kepada Yth,
Dekan
Universitas Islam Riau
Di
Pekanbaru

Dengan Hormat,

Menindaklanjuti surat dari Dekan Universitas Islam Riau Pekanbaru Nomor. 2604/E-UIR/27/FE/2017 tanggal 11 Desember 2017 perihal permohonan izin penelitian untuk penulisan skripsi untuk mahasiswa sebagai berikut :

Nama : Yudi Pratama
NIM : 135210613
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Proses Seleksi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Di Kota Pekanbaru

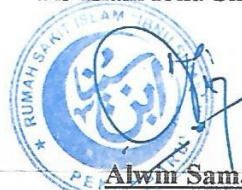
Dengan ini kami Pihak Rumah Sakit Islam Ibnu Sina dapat memberikn izin untuk melakukan Penelitian kepada nama tersebut di atas.

Demikianlah Kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Billahi taufiq wal hidayah.

W a s s a l a m,

RS Islam Ibnu Sina Pekanbaru



Alwin Sam, SE

Ass Manager SDM, Legal & Diklat



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email: fekon@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

FORMULIR PENGUSULAN SK. PEMBIMBING DAN PROSEDUR SEMINAR PROPOSAL

NAMA

YUDI PRATAMA

NPM

135210613

PROGRAM STUDI

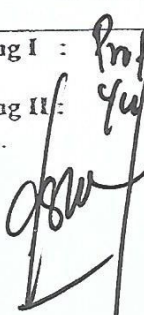
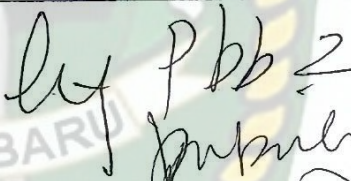
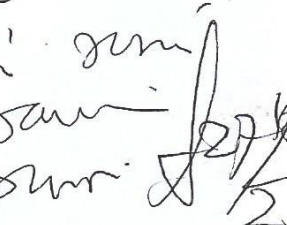

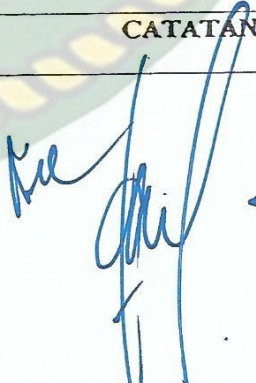
MANAJEMEN SI

KONSENTRASI

MSDM (MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)

JUDUL

Pengaruh proses rekrutmen dan proses seleksi terhadap
Kinerja Perawat pada rumah sakit Islam Di kota Pekanbaru.

USULAN PEMBIMBING	CATATAN PEMBIMBING I
Pembimbing I : Prof/Sri Ladaswati, um Pembimbing II : Yulehiah, mb 	 Pbb 2 Fubuli sumi Ace sumi 
CATATAN PEMBIMBING II	CATATAN KETUA PRODI
 Ace Seminar proposal 14/05/18	

Pekanbaru,
Wakil Dekan I


Dr. FIRDAUS A. RAHMAN, SE., M.Si., AK, CA

Persyaratan Pengusulan

1. Proposal Yang telah disetujui Prodi
2. Kwitansi Jurnal
3. KTM Yang telah

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arah Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasi orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarah dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 20 September 2020

Saya yang membuat pernyataan :

Yudi Pratama

ABSTRAK

ANALISIS REKRUTMEN DAN SELEKSI PERAWAT PADA RUMAH SAKIT ISLAM IBNU SINA PEKANBARU

Oleh

YUDI PRATAMA

NPM : 135210613

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis informasi rekrutmen dan seleksi karyawan di bagian perawat. Penelitian ini dilaksanakan pada rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru yang berlokasi di Jl. Melati, No. 60 Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah beberapa karyawan yang melamar pada satu tahun, teknik pengumpulan data yaitu yang di peroleh melalui interview dan kuesioner. Jumlah populasi 23 orang yakni karyawan tetap pada perusahaan. Sedangkan jenis sumber data diperoleh melalui data primer dan data skunder. Analisis data yang digunakan adalah uji reliabilitas dan uji vadilitas. Hasil penelitian dari keseluruhan menunjukkan bahwa pendapat responden tentang rekrutmen dan seleksi karyawan pada rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru adalah pada kategori baik.

Kata Kunci : Rekrutmen dan Seleksi

ABSTRACT

ANALYSIS OF NURSE RECRUITMENT AND SELECTION AT IBNU SINA ISLAMIC HOSPITAL PEKANBARU

By

YUDI PRATAMA

NPM: 135210613

The purpose of this study was to analyze information on recruitment and selection of employees in the nursing department. This research was conducted at the Ibnu Sina Pekanbaru Islamic Hospital which is located on Jl. Jasmine, No. 60 Pekanbaru. The population in this study were several employees who applied for one year. Data collection techniques were obtained through interviews and questionnaires. The total population is 23 people, namely permanent employees at the company. Meanwhile, the types of data sources were obtained through primary data and secondary data. The data analysis used was the reliability test and the validity test. The results of the overall study show that the respondents' opinion about the recruitment and selection of employees at the Ibnu Sina Pekanbaru Islamic Hospital is in the good category.

Keywords: Recruitment and Selection

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur kehadirat Allah Subhanahu wa Ta'ala atas segala limpahan rahmat, nikmat, taufik, dan hidayah-Nya, serta shalawat beriring salam kepada penuntun umat yakni Rasulullah Shallallahu 'alaihi wasallam sehingga penulis dapat melewati masa perkuliahan dari awal sampai akhir. Dengan kekuatan dan kecukupan yang Allah Subhanahu wa Ta'ala berikan, maka penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Perawat Pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana lengkap pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam penyelesaian skripsi ini, saya sebagai penulis sangat menyadari bahwa sanya terdapat begitu banyak kekurangan yang pasti berbeda dari setiap pandangan pembaca skripsi ini dan saya memaklumi itu, tak lupa proses penyelesain skripsi ini tak lepas dari bimbingan, pegarahan, tuntunan, dan bantuan dari begitu banyak pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Kepada kedua orang tuaku tercinta, Bapak (Alm) H.Amri dan Ibunda Hj.Risnawati yang selalu mendo'akan, memberikan kasih sayang, dan selalu mensupport penulis dari segala hal agar tetap kuat dan sabar dalam menyelesaikan skripsi ini.

2. Bapak Prof.Dr. H.Syafrinaldi, SH., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau.
3. Ibu Prof.Dr.Dra.Hj.Sri Indrastuti, MM dan Ibu Yul Efnita, SE., MM, selaku pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, pengarahan, dan bantuan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
4. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
5. Semua Bapak/Ibu Dosen serta Staff Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang penulis hormati.
6. Tanteku Rika Novita Tanjung, S.Pd.I yang senantiasa memberikan motivasinya, dan juga kepada saudara dan saudariku tercinta terkhusus adikku Dwiki Fransiska, kakak sepupuku Lola Triyulianti Sari, S.Pd, juga Tiara Suci Ramahdanny,S.KM tercinta, serta segenap keluarga besar yang senantiasa memberikan do'a dan bantuan baik berupa moril maupun materi selama penyusunan skripsi ini.
7. Terima kasih juga untuk sahabat-sahabatku dan rekan-rekan seperjuangan mahasiswa/i Manajemen Angkatan 2013 yang senantiasa menjaga kekompakan, persaudaraan, kerjasama hingga sampai penyelesaian skripsi ini.
8. Serta seluruh pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang sudah membantu dan memberi dukungan kepada penulis.

Semoga Allah Subhanahu wa Ta'ala memberikan kasih sayang dan anugerah kepada mereka semua yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis berharap pengorbanan dan keikhlasan yang diberikan akan mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah Subhanahu wa Ta'ala, *Aamiin Ya Rabbal Alamin*.

Demikianlah dengan segala keterbatasan dan kelebihan yang dimiliki penulis sehingga menghasilkan skripsi ini, dan penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih kurang sempurna sehingga kepada pembaca, kiranya dapat memberikan saran yang sifatnya membangun agar kekurangan-kekurangan yang ada dapat diperbaiki. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pembaca.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, September 2020
Hormat Penulis

Yudi Pratama

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	v
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1.3.1 Tujuan Penelitian	6
1.3.2. Manfaat Penelitian	6
1.4 Sistematika Penulisan	6
BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Rekrutmen	8
2.1.1 Pengertian Rekrutmen	8
2.1.2 Tujuan dan Prinsip Rekrutmen	10
2.1.3 Sumber Perekrutan Karyawan	11
2.1.4 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Rekrutmen	13
2.1.5 Teknik – teknik Rekrutmen	14

2.1.6 Proses Rekrutmen	16
2.1.7 Kendala Dalam Perekrutan Karyawan	17
2.2 Seleksi	18
2.2.1 Pengertian Seleksi	18
2.2.2 Dasar Seleksi	20
2.2.3 tujuan seleksi	21
2.2.4 Faktor – faktor Yang Harus Diperhitungkan Dalam Seleksi	21
2.2.5 Langkah – langkah Seleksi Karyawan	22
2.3 Penelitian Terdahulu	26
2.4 Kerangka Pikir	30
2.5 Hipotesis.....	30
BAB III : METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi/ objek Penelitian.....	31
3.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian	31
3.3 Populasi dan Sampel	35
3.4 Jenis dan Sumber Data	35
3.5 Teknik Pengumpulan Data	36
3.6 Teknik Analisis Data.....	36

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan	38
4.2 Struktur Organisasi Perusahaan	39

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden	42
5.1.1. Umur Responden.....	42
5.1.2. Jenis Kelamin Responden	43
5.1.3. Tingkat Pendidikan Responden.....	43
5.2 Uji Validitas	44
5.3 Uji Reabilitas	46
5.4 Rekrutmen	47
5.4.1. Internal (Informasi Rekrutmen Internal).....	48
5.4.1.1 Job Posting (Persyaratan Kerja).....	48
5.4.1.2 Referensi manajemen.....	49
5.4.2. Eksternal.....	51
5.4.2.1 Pelamar Lansung dan Referensi.....	51
5.4.2.2 Iklan, Surat Kabar dan Majalah	52
5.4.2.3 Agen Tenaga Kerja Pemerintah	54
5.4.2.4 Agen Tenaga Kerja Swasta	55
5.4.2.5 Open House.....	57
5.5 Seleksi	58

5.5.1. Tujuan Seleksi.....	58
5.5.1.1 Tujuan seleksi untuk mendapatkan tenaga kerja untuk menempati suatu jabatan.....	58
5.5.2. Proses Seleksi.....	60
5.5.2.1 Penyaringan Pelamar Kerja.....	60
5.5.2.2 Penyelenggaraan Ujian.....	61
5.5.2.3 Wawancara Awal	63
5.5.2.4 Evaluasi Latar Belakang	64
5.5.2.5 Wawancara Mendalam.....	65
5.5.2.6 Evaluasi Medis.....	66
5.5.2.7 Pengambilan Keputusan.....	68
5.6 Rekapitulasi Data	69
5.7 Pembahasan	73
BAB VI : PENUTUP	
6.1 Kesimpulan	74
6.2 Saran.....	75
Daftar Pustaka.....	76

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Rekapitulasi Jumlah Pelamar Yang Di Seleksi Dan Yang Lulus Seleksi oleh Rumah Sakit Islam Pekanbaru.....	4
Tabel 2	Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3	Operasianalisasi Variabel Penelitian.....	31
Tabel 5.1	Identitas Responden Umum Berdasarkan Umur.....	42
Tabel 5.2	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 5.3	Identitas Responden Berdasarkan Latar Belakang.....	44
Tabel 5.4	Uji Validitas	45
Tabel 5.5	Uji Reabilitas	46
Tabel 5.4	Tanggapan Responden Mengenai Job Posting	48
Tabel 5.5	Tanggapan Responden Mengenai Rekrutmen Dengan Referensi Manajemen	50
Tabel 5.6	Tanggapan Responden Mengenai Pelamar Lansung	51
Tabel 5.7	Tanggapan Responden Mengenai Iklan, Surat Kabar Dan Majalah.....	53
Tabel 5.8	Tanggapan Responden Mengenai Tenaga Kerja Pemerintah	54
Tabel 5.9	Tanggapan Responden Mengenai Tenaga Kerja Swasta	56
Tabel 5.10	Tanggapan Responden Mengenai Open House	57

Tabel 5.11	Tanggapan Responden Mengenai Tujuan Seleksi Untuk Mendapatkan Tenaga Kerja Yang Tepat Untuk Menempati Suatu Jabatan.....	59
Tabel 5.12	Tanggapan Responden Mengenai Penyaringan Pelamar Kerja	61
Tabel 5.13	Tanggapan Responden Mengenai Penyelenggaraan Ujian.....	62
Tabel 5.14	Tanggapan Responden Mengenai Wawancara	63
Tabel 5.15	Tanggapan Responden Mengenai Evaluasi Latar Belakang.....	65
Tabel 5.16	Tanggapan Responden Mengenai Wawancara Mendalam	66
Tabel 5.17	Tanggapan Responden Mengenai Evaluasi Medis	67
Tabel 5.18	Tanggapan Responden Mengenai Pengambilan Keputusan	68
Tabel 5.19	Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Variabel Rekrutmen...	69
Tabel 5.20	Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Variabel Seleksi	71

DAFTAR GAMBAR

1.1. Kerangka Fikir	30
1.2. Struksur Organisasi Perusahaan	41

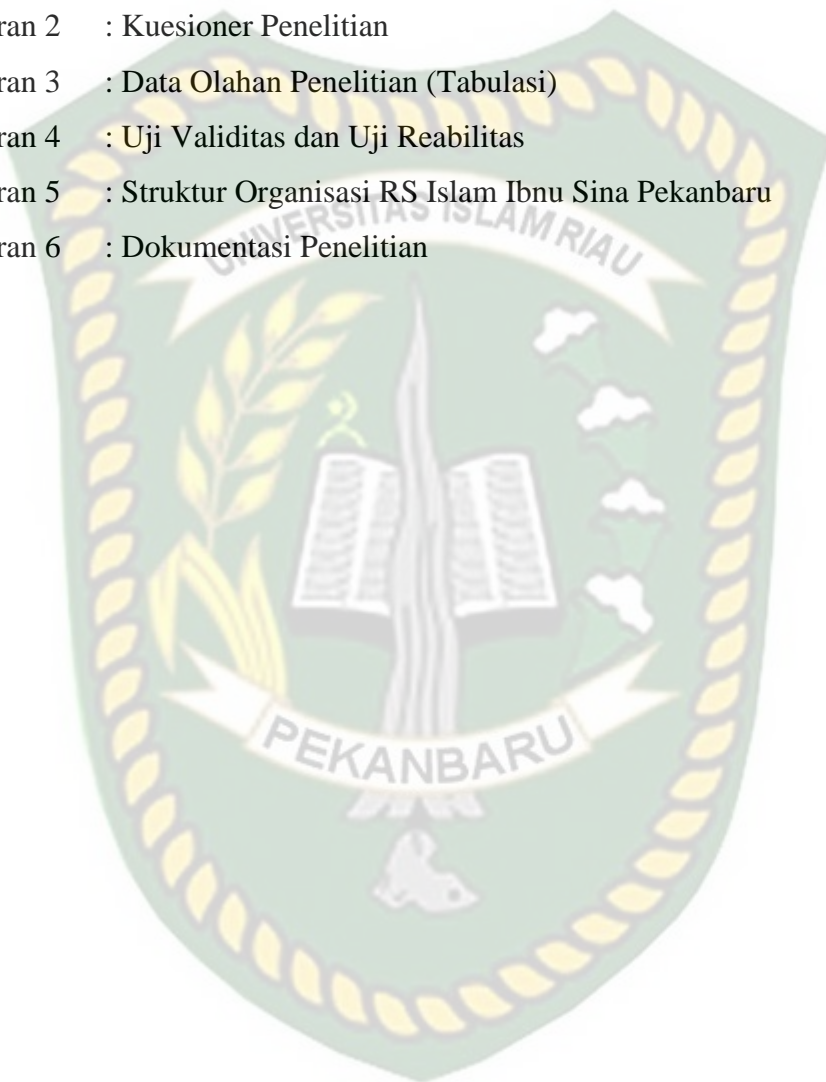


Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 : Data Olahan Penelitian (Tabulasi)
- Lampiran 4 : Uji Validitas dan Uji Reabilitas
- Lampiran 5 : Struktur Organisasi RS Islam Ibnu Sina Pekanbaru
- Lampiran 6 : Dokumentasi Penelitian



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial, hal ini menunjukkan bahwa semakin kuatnya permintaan untuk memperhatikan aspek manusia. bukan hanya aspek teknologi dalam setiap usaha yang dijadikan sumber daya manusia sebagai kunci utama yang memberi kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi serta memberikan kepastian bahwa pelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi dilaksanakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan kinerja organisasi atau perusahaan akan dipengaruhi oleh kinerja individu, apabila kinerja individu baik maka akan berdampak baik pula bagi kinerja organisasi.

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perkantoran, untuk dipekerjakan di dalam perkantoran. Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai *“the Right Man on The Right Place”*, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya.

Keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan sangat tergantung kepada pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan tertentu dalam menggunakan sumber daya yang ada didalam perusahaan. Tenaga kerja salah satu faktor produksi

terpenting yang merupakan faktor sentral dalam perusahaan mempunyai masalah berbeda jika dibandingkan dengan faktor produksi lainnya. Ini disebabkan faktor produksi tenaga kerja adalah merupakan makhluk yang memiliki perasaan dan keinginan. Dalam hal ini lingkungan kehidupan manusia akan mempengaruhi kinerja karyawan manusia tersebut.

Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru yang berada di bawah naungan kepemimpinan PT. Syifa Utama Pekanbaru, merupakan pengembangan usaha dari klinik yang didorong pengalaman bertahun-tahun sejak didirikan pada tahun **1968** yang telah berhasil memberikan pelayanan yang cukup memuaskan bagi masyarakat pekanbaru.

Rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru yang memiliki motto “Melayani dengan hati nurani islami” dan memiliki visi “Terwujudnya rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru yang bermutu, islami dan dapat ditauladani” haruslah memiliki para perawat pilihan yang bisa bekerja dengan sebaik mungkin mengikuti prosedur rumah sakit.

Oleh karena itu pihak manajemen rumah sakit harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola pegawai yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan. Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan studi tentang

manajemen rumah sakit bagaimana seharusnya rumah sakit dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara pegawai dalam kualitas yang tetap.

Sistem perekrutan dan seleksi di dalam Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru tidak hanya menghasilkan perawat yang statusnya sebagai pegawai tetap, namun untuk meningkatkan efektifitas rumah sakit maka juga menggunakan tenaga kerja yang berasal dari tenaga kerja training ataupun kontrak.

Kegagalan dalam melakukan sistem perekrutan tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina pekanbaru. Dimana kinerja dari Rumah Sakit Islam Ibnu Sina pekanbaru tidak hanya memberikan pelayanan yang prima dan berkualitas, tetapi mewujudkan drajat kesehatan masyarakat yang optimal bagi semua lapisan masyarakat dalam rangka terwujudnya masyaraakat adil dan makmur melalui pendekatan promotof, prepentif, kuratif dan rehabilitative yang dilaksanakan secara menyeluruh dan dengan tindakan yang dapat di pertanggung jawabkan.

Berikut adalah jumlah pelamar yang di rekrut Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru tahun 2017:

Tabel 1.1

Rekapitulasi Jumlah pelamar yang di seleksi dan yang lulus seleksi oleh Rumah Sakit Islam Pekanbaru.

N0	Bulan	Jumlah pelamar	Jumlah yang pelamar lulus
1.	Januari	-	-
2.	Februari	7	2

3.	Maret	10	7
4.	April	-	-
5.	Mei	9	8
6.	Juni	-	-
7.	Juli	13	6
8.	Agustus	-	-
9.	September	-	-
10.	Oktober	-	-
11.	November	-	-
12.	Desember	-	-
Total		39	23

Sumber: Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru, 2017.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat jumlah pelamar yang akan di seleksi oleh Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru berjumlah 39 orang. Perawat yang di seleksi akan menjalani proses training selama 1 bulan sebelum pelamar tersebut dinyatakan lulus tes training dan membuat kesepakatan kontrak kerja..

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat jumlah pelamar yang telah lulus seleksi dan telah membuat kesepakatan kontrak kerja selama 1 tahun berjumlah 23 orang. Pelamar yang telah di terima tentunya telah menjalani tahapan-tahapan yang telah di tentukan oleh pihak Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru,

Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen dan seleksi bagi rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru, diharapkan dengan adanya proses proses rekrutmen dan proses

seleksi yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan pekerjaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas bagi Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“ANALISIS REKRUTMEN DAN SELEKSI PERAWAT PADA RS. ISLAM IBNU SINA KOTA PEKANBARU”**.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang yang dikemukakan, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah: Bagaimana proses rekrutmen karyawan bagian perawat pada rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru ?

1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

a. Tujuan penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data.

Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Untuk mengetahui proses rekrutmen dan seleksi karyawan bagian perawat pada rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru ?

b. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat berupa :

- a. Bagi Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru, untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai sistem rekrutmen dan seleksi karyawan

di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan kinerja perawat.

- b. Bagi peneliti, menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian.
- c. Bagi penelitian lanjutan, sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

1.4. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini mengemukakan tentang latar belakang, rumah sakit masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mengemukakan tentang teori teori yang berkaitan dengan rekrutmen dan seleksi kemudian disimpulkan sebuah jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian ini atau hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini mengemukakan tentang ruang lingkup penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis penelitian dan sumber data, variabel penelitian dan metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN RUMAH SAKIT ISLAM IBNU SINA PEKANBARU

Bab ini mengemukakan tentang sejarah berdirinya rumah sakit, dan struktur organisasi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini mengemukakan tentang hasil penelitian dan pembahasan data yang diperoleh dari hasil penelitian tersebut.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Sebagai bab penutup dalam penelitian ini, penulis memberikan kesimpulan dari hasil penulisan dan pembahasan dan memberikan saran saran yang sesuai dengan hasil penelitian



BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 REKRUTMEN

1.1.1 Pengertian Rekrutmen

Prosedur rekrutmen pada dasarnya merupakan proses untuk memperoleh tenaga kerja yang kompeten serta memiliki performa sesuai dengan bidangnya. Banyak ditemukan fakta, bahwa para pelamar yang telah lulus ujian lisan dan wawancara, tidak persis memahami kondisi lapangan yang sesungguhnya oleh sebab itu seleksi dan penilaian berbasis kompetensi akan menghasilkan pendekatan kebenaran atas keahlian yang dibutuhkan.

Rekrutmen merupakan suatu kegiatan untuk mencari sebanyak-banyaknya calon tenaga kerja yang sesuai dengan lowongan yang tersedia. Pada hakikatnya, rekrutmen merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu bekerja dalam suatu perusahaan. meski demikian ada beberapa pengertian rekrutmen menurut para ahli. Indah Puji Hartatik (2014:70)

Menurut Singodimedjo (2000), rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.

Menurut Fautisno Cardoso Gomes (1995), menyatakan bahwa rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dioekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.

Menurut Randall S. Sculer dan Susan E. Jackson (1990), rekrutmen meliputi upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu, sehingga perusahaan dapat menyeleksi mereka untuk menemukan orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada.

Menurut Noe (2010), rekrutmen didefinisikan sebagai pelaksanaan atau aktivitas organisasi awal dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan mencari tenaga kerja yang potensial..

Menurut Wilson bangun (2010:140) mengatakan penarikan tenaga kerja merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan. Penarikan tenaga kerja berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan jumlah dan kualitasnya, baik dalam jangka pendek, menengah, maupun panjang. Untuk memenuhi kebutuhan kualitas, perusahaan melakukan pemulihan tenaga kerja.

Menurut R. Wayne Mondy (2008:132) rekrutmen adalah proses menarik orang-orang pada waktu yang tepat dalam jumlah yang cukup dan dengan persyaratan yang layak untuk mengisi lowongan yang layak dalam organisasi.

Menurut Sondang P. Siagan, dalam buku sumber daya manusia (2013:102) rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan didalam suatu organisasi, proses rekrutmen dimulai pada waktu diambil langkah mencari pelamar dan berakhir ketika para pelamar mengajukan lamarannya.

Menurut Raymond A. Noe (2008:266) Rekrutmen SDM (*HR recruitment*) didefinisikan sebagai praktek atau aktifitas apapun yang dijalankan oleh organisasi untuk mengedintifikasi dan menarik para karyawan yang potensial. Sasaran perekrutan tidak hanya menghasilkan sejumlah besar pelamar.

Aktivitas rekrutmen dirancang untuk mempengaruhi, jumlah orang yang melamar pada lowongan pekerjaan, jenis orang yang melamar, dan kemungkinan mereka yang melamar pada lowongan pekerjaan akan menerima berbagai posisi jika ditawarkan. Sasaran dari program rekrutmen organisasi adalah memastikan bahwa organisasi memiliki sejumlah pelamar yang berkualifikasi layak (yang akan menemukan pekerjaan yang dapat diterima) agar dapat memilihnya ketika terjadi lowongan pekerjaan.

Proses rekrutmen dimulai ketika para pelamar di cari dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan. Agar efektifitas dan efesiensi organisasi terwujud, diperlukan proses rekrutmen yang tepat dengan dilandasi perencanaan yang matang.

1.1.2 Tujuan dan prinsip rekrutmen

Menurut Henry Simora, rekrutmen memiliki beberapa tujuan, diantaranya :

- a. Untuk memikat sebagian besar pelamar kerja, sehingga organisasi mempunyai kesempatan lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.
- b. Tujuan pasca pengangkatan, adalah menghasilkan karyawan yang menjadi pelaksana-pelaksana terbaik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal.

- c. Meningkatkan citra umum organisasi, sehingga para pelamar yang gagal mempunyai kesan positif terhadap organisasi atau perusahaan tersebut.

1.1.3 Sumber Perekrutan karyawan

Untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja, ada dua sumber penarikan yang dapat dilakukan yaitu penarikan dari dalam perusahaan dan dalam perusahaan.

1. Sumber internal (penarikan dari dalam perusahaan)

Penarikan tenaga kerja yang berasal dari dalam perusahaan dilakukan bila jumlah tenaga kerja sedikit. Perusahaan cenderung lebih memilih penarikan dari dalam perusahaan, dengan alasan mengenal keperibadian, kemampuan, dan keterampilan karyawan secara lebih mendalam, daripada menarik karyawan dari luar perusahaan yang memerlukan proses penarikan yang panjang, berbagai alasan lain yang dilakukan dalam menarik tenaga kerja dari dalam perusahaan, antara lain sebagai rangsangan persiapan pemindahan atau promosi pekerjaan, meningkatkan moral tenaga kerja dan menghargai karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik. Pengisian lowongan pekerjaan dari dalam perusahaan dapat dilakukan melalui pengumuman pekerjaan (job posting), baik yang ditempel di papan pengumuman, dibuletin perusahaan, dan secara lisan disampaikan dalam rapat-rapat karyawan.

Job posting memberikan berbagai manfaat bagi karyawan, antara lain :

- a. Memberi kesempatan secara terbuka bagi karyawan untuk tumbuh dan berkembang.
- b. Memberi kesempatan yang sama bagi setiap karyawan untuk maju.
- c. Memberikan peningkatan pengetahuan karyawan tentang tingkatan gaji.

- d. Menginformasi tujuan-tujuan organisasi dan memberikan kemungkinan bagi setiap individu untuk memiliki kesempatan dalam mendapatkan pekerjaan yang lebih sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan.

Sumber tenaga kerja dari dalam perusahaan dapat dicalonkan untuk kepentingan peningkatan pekerjaan, mutasi pekerjaan dan mantan karyawan yang dipanggil kembali.

2. Sumber eksternal (penarikan dari luar perusahaan)

Suatu perusahaan melakukan penarikan calon tenaga kerja dari luar perusahaan dengan alasan perluasan usaha perusahaan dan tidak adanya tenaga kerja di dalam perusahaan yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sesuai dengan kebutuhan.

Menarik tenaga kerja dari luar perusahaan akan membawa ide baru atas keberagaman karakter yang dimiliki setiap karyawan. Calon karyawan akan memberi masukan baru yang berasal dari perusahaan tempatnya bekerja sebelumnya. Tentunya, perusahaan akan melakukan seleksi setiap masukan yang disampaikan calon karyawan baru tersebut. Setiap masukan yang sesuai dengan budaya perusahaan akan dijadikan sebagai perubahan dalam pengembangan perusahaan.

Berbagai cara yang dapat dilakukan untuk menerima karyawan yang bersumber dari luar perusahaan antara lain:

- a. Iklan surat kabar dan majalah.

- b. Agen tenaga kerja pemerintah.
- c. Agen tenaga kerja swasta.
- d. Open house.

1.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi rekrutmen

Berbagai macam metode penarikan yang dapat digunakan perusahaan, tinggal memilih metode yang paling tepat, efektif dan efisien. Tidak semua perusahaan mampu untuk mengembangkan setiap sumber dan metode penarikan tenaga kerja dengan sepenuhnya. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi dan pertimbangan dalam memilih metode-metode penarikan tenaga kerja yang digunakan dalam mencapai keberhasilan untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai kebutuhan.

Beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam menentukan pilihan atas metode-metode penarikan tenaga kerja, antara lain:

- a. Biaya dan manfaat atas penarikan tenaga kerja

Berbagai metode penarikan tenaga kerja memiliki kelebihan dan kelemahan, tidak semua metode penarikan sesuai dengan keadaan perusahaan. Seorang manager yang bijaksana dapat memilih metode penarikan yang paling tepat dan sesuai kebutuhan perusahaannya.

- b. Waktu yang diperlukan untuk mengisi lowongan

Lamanya waktu yang digunakan untuk mengisi lowongan pekerjaan merupakan suatu hal yang perlu dalam memilih metode penarikan tenaga kerja. Perlu dilakukan evaluasi atas metode penarikan tenaga kerja yang telah digunakan dalam penarikan tenaga kerja. Metode penarikan yang tepat dalam mengisi

lowongan pekerjaan adalah metode yang dapat mengisi lowongan kerja dengan segera.

c. Kuantita dan kualitas penarikan tenaga kerja

Untuk mengetahui keahlian suatu perusahaan dalam menarik tenaga kerjanya, perusahaan dapat membandingkan metode penarikan yang dilakukan di masa lalu atau membandingkan dengan metode yang digunakan perusahaan lain.

2.1.5 Teknik-teknik rekrutmen

Teknik-teknik rekrutmen, baik di sektor publik maupun swasta, dapat dilakukan melalui asas desentralisasikan atau didesentralisasikan, tergantung kepada keadaan (besarnya organisasi, kebutuhan dan jumlah calon pekerja yang hendak direkrut.

1. Teknik rekrutmen yang desentralisasikan

Jika instansi tersebut mempunyai beberapa ribu pekerja, dan jika departemen yang berbeda merekrut sejumlah besar pekerja juru ketik atau teknis bagi type kedudukan yang sama, rekrutmen yang desentralisasikan akan lebih sering dipakai karena lebih efisien biaya. Jika rekrutmen di sentralisasikan, instansi yang mengelola sumber daya manusia itu akan bertanggung jawab untuk meminta dari para menejer akan perkiraan-perkiraan periodik mengenai jumlah dan type pekerjaan-pekerjaan baru yang dibutuhkan di waktu akan datang. dalam kenyataannya, proyeksi yang tepat mengenai kebutuhan-kebutuhan pembayaran baru tidak mudah karena beberapa hal, seperti :

- a. Krisis politik atau pemotongan anggaran yang dapat secara drastis mempengaruhi kebutuhan-kebutuhan rekrutmen, dan karenanya berpengaruh terhadap kualitas daripada kerkiraan.
- b. Para meneger cenderung memperkierakan terlalu tinggi jumlah pekerja yang mereka butuhkan, hanya karna menurut pandangan mereka lebih baik mempunyai banyak pelamar dari pada terlalu sedikit. Hal itu bertentangan dengan keinginan para instansi yang menangani manajemen sumber daya manusia di tingkat pusat untuk mengurangi biaya seleksi dengan cara mengurangi jumlah pelamar pada jumlah minimum yang dibutuhkan untuk menjamin bahwa semua posisi yang tersedia diisi dengan pelamar-pelamar yang beerkualitas.
- c. Posisi-posisi yang sepesial membutuhkan sejumlah besar pelamar karna suatu persentase yang tinggi dari para posisi tersebut, walaupun mereka memenuhi semua persyaratan masuk yang umum.

2. Teknik rekrutmen yang didesentralisasikan

rekrutmen yang yang didesentralisasikan terjadi di instansi-instansi yang relatif kecil, kebutuhan-kebutuhan rekrutmen terbatas, dan dalam mana setiap instansi memperkerjakan berbagai tipe pekerjaan. Rekrutmen dengan cara ini selalu dipakai untuk posisi-posisi khas profesional, ilmiah, atau administratif bagi suatu instansi tertentu. Selama masa resesi, dimana pemerintah akan pekerjaan-

pekerjaan pemerintah meningkat tetapi lowongannya terbatas, maka penggunaan rekrutmen dengan cara ini lebih efektif.

2.1.6 Proses rekrutmen

Adapun dalam proses rekrutmen meliputi beberapa poin penting, yaitu sebagai berikut:

a. Penyusunan strategi untuk merekrut

Dalam penyusunan strategi ini, peran departemen sumber daya manusia bertanggung jawab dalam menentukan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan, bagaimana karyawan direkrut, dimana tempatnya dan kapan pelaksanaannya.

b. Pencarian pelamar-pelamar kerja

banyak atau sedikitnya pelamar dipengaruhi oleh pihak perekrut untuk menginformasikan lowongan, salah satu caranya adalah dengan membina hubungan yang baik dengan sekolah-sekolah atau universitas-universitas.

c. Penyaringan atau penyisihan pelamar-pelamar kerja yang tidak cocok didalam proses ini memerlukan perhatian besar khususnya

d. untuk membendung didalam proses ini diskualifikasi alasan yang tidak tepat.

e. Pembuatan kumpulan pelamar

kelompok pelamar yang sudah disaring merupakan kumpulan individu-

individu yang telah sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perekrut dan merupakan kandidat yang layak untuk posisi yang dibutuhkan.

2.1.7 Kendala dalam perekrutan karyawan

Menurut Martoyo (2000), kendala yang biasa dihadapi dalam hal merekrut karyawan yang akan ditempatkan dalam sebuah organisasi/perusahaan antara lain:

1. Faktor organisasi

Dapat dipastikan bahwa berbagai kebijaksanaan yang diberlakukan dalam suatu organisasi dimaksudkan agar organisasi yang bersangkutan semakin mampu mencapai sasarannya. Dalam hal ini, yang terpenting adalah mungkin saja berbagai kebijaksanaan tersebut membatasi ruang gerak para pencari kerja baru.

2. Faktor eksternal

Dalam mengelola organisasi, faktor eksternal atau lingkungan harus mendapat perhatian. Hal itu pun berlaku juga dalam hal merekrut tenaga kerja baru. Contoh dari faktor eksternal yang perlu diperhatikan dalam proses rekrutmen adalah sebagai berikut:

- a. Tingkat pengangguran
- b. Kedudukan organisasi pencari tenaga kerja
- c. Langka tidaknya keahlian atau keterampilan tertentu

- d. Proyeksi angkatan kerja pada umumnya
- e. Peraturan perundang-undangan dibidang ketenaga kerjaan
- f. Praktik rekrutmen oleh organisasi-organisasi lain
- g. Tuntunan tugas yang akan dikerjakan oleh para pekerja baru.

2.2 SELEKSI

2.2.1 Pengertian Seleksi

Seleksi adalah proses memilih dari sekelompok pelamar, orang yang paling sesuai untuk menempati posisi tertentu dan organisasi. Mencocokkan secara tepat orang dengan pekerjaan dan organisasi (R. Wayne Mondy, 2008:168)

Menurut John R. Hollenbeck (2008:301), seleksi merupakan proses dimana perusahaan-perusahaan memutuskan orang yang akan atau tidak akan diizinkan masuk ke organisasi-organisasi.

Menurut Sentot Imam Wahjono (2015:56), seleksi merupakan ditemukannya kompetensi yang diperlukan oleh perusahaan dalam diri kandidat, yang berkopetensi dasar pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan ciri lain.

Menurut Wilson Bangun, (2012:158), seleksi adalah proses memilih calon karyawan yang memilih kualifikasi sesuai dengan persyaratanpekerjaan. Kegiatan seleksi dilakukan untuk mengurangi sebagian jumlah pelamar. Sehingga diperoleh

calon karyawan terbaik. Tanpa karyawan-karyawan berkualitas, sulit bagi perusahaan untuk mencapai keberhasilan.

Menurut Sondang P. Siagan, (2013:131), proses seleksi merupakan salah satu bagian yang teramat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Dikatakan demikian karena apakah dalam organisasi terdapat sekelompok pegawai yang memenuhi tuntutan organisasi atau tidak sangat tergantung pada cermat tidaknya proses seleksi itu dilakukan.

Sebagian besar pekerjaan seleksi melibatkan pengukuran karakteristik orang agar dapat menentukan orang yang akan diterima pada lowongan kerja. Contohnya, kita mungkin tertarik pada karakteristik fisik para pelamar (seperti kekuatan atau daya tahan), kemampuan kognitif (seperti inisiatif atau kejujuran), apapun fokusnya kita akhirnya perlu menghitung orang pada dimensi dimensi tersebut (menetapkan jumlahnya) sehingga dapat memrintahnya dari karakteristik tinggi pada karakteristik rendah yang menarik. Setelah orang diperintahkan dengan cara ini, kita dapat memutuskan orang yang harus direkrut dan ditolak (Barry Gerhart 2011:302).

2.2.2 Dasar seleksi

Dasar seleksi berarti penerimaan karyawan baru hendaknya berpedoman pada dasar tertentu yang di gariskan oleh internal ataupun eksternal perusahaan supaya hasilnya dapat dipertanggung jawabkan. Dasar dasar seleksi itu antara lain:

a. Kebijakan perubahan pemerintah

Seleksi penerimaan karyawan baru hendaknya berdasarkan dan berpedoman kepada undang-undang perubahan pemerintah

b. Deskripsi pekerjaan (*job specification*)

Dalam spesifikasi, telah ditetapkan persyaratan dan kualifikasi minimum dari orang yang dapat menjabat atau melakukan pekerjaan tersebut. Dasar ini harus betul-betul menjadi pedoman untuk melakukan seleksi, prinsipnya adalah “*the right man on the right man behind the right gun*”. Jadi, titik tolak pemikiran seleksi hendaknya pada apa yang akan dijabat, baru siapa yang akan menjabatnya. Jabatan pekerjaan apapun yang akan diisi hendaknya diseleksi berdasarkan atas spesifikasi jabatan atau pekerjaan tersebut.

c. Ekonomi rasional

Tindakan ekonomi hendaknya atas dasar pelaksanaan seleksi supaya biaya, waktu dan pikiran dimanfaatkan secara efektif sehingga hasilnya juga efektif dan dipertanggung jawabkan.

d. Etika sosial

Seleksi harus dilakukan dengan etika sosial. Artinya, memperhatikan norma-norma hukum, agama, kebudayaan, dan adab istiadat masyarakat serta hukum yang berlaku dinegara bersangkutan.

2.2.3 Tujuan seleksi

Seleksi merupakan proses yang sangat penting karna berbagai macam keahlian yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya diperoleh dari proses seleksi. Proses seleksi akan melibatkan proses menduga yang terbaik (*best-quest*) dari pelamar yang ada.

2.2.4 Faktor-faktor yang harus diperhitungkan dalam seleksi

Telah umum dimaklumi bahwa proses seleksi bukanlah kegiatan yang berdiri sendiri. Artinya dalam melakukan kegiatan seleksi berbagai masukan perlu pula diperhitungkan dan dipertimbangkan. Misalnya, proses seleksi tidak mungkin dilakukan tanpa mempertimbangkan informasi tentang analisis pekerjaan karna dalam analisis pekerjaan itu tergambar uraian pekerjaan yang akan dilakukan, berbagai persyaratan yang harus dipenuhi oleh para pegawai yang melaakukan pekerjaan tersebut dan standar prestasi kerja yang harus dicapai (Sondang P. Siagian, 2013:132).

Disamping itu dalam menentukan jenis dan langkah-langkah dalam proses seleksi diantaranya:

- a. Penawaran tenaga kerja
- b. Tenaga etis
- c. Tantangan organisasional, dan
- d. Kesamaan kesempatan memperoleh pekerjaan.

2.2.5 Langkah-langkah seleksi karyawan

Setiap perekrut tenaga kerja yang memounyai rasa tanggung jawab secara profesional dapat dipastikan ingin dan berusaha agar melalui proses seleksi yang dilakukannya diperoleh tenaga kerja yang paling memenuhi syarat untuk mengisi lowongan yang tersedia (Sondang. Siagan, 2013:136)

Proses seleksi terdiri dari beberapa langkah yang dapat di tempuh, diantaranya:

1. Mendapatkan tenaga kerja yang paling tepat untuk memangku suatu jabatan yang dibutuhkan.
2. Penyaringan pelamar kerja.

Didalam proses penyaringan pelamar memerlukan perhatian yang besar khususnya untuk membendung diskualifikasi karena alasan yang tidak tepat dalam tahap ini akan dilakukan dengan melihat berkas-berkas pelamar yang masuk, kemudian mensortir satu per satu untuk sebelum melakukan pemanggilan kepada calon karyawan untuk mengikuti proses selanjutnya.

3. Penyelenggaraan ujian

Berbagai ujian diselenggarakan dan dimasukkan untuk memperoleh informasi yang obyektif dengan tingkat akurasi yang tinggi tentang cocok tidaknya pelamar dengan jabatan yang dipekerjakan dandi percayakan kepadanya.

pada dasarnya terdapat tiga jenis tes yang ditempuh oleh para pelamar, yaitu:

- Tes pengetahuan atau akademik
- Tes baca al-qur'an

4. Wawancara awal

Wawancara sebagai alat seleksi merupakan pembicaraan formal antara perekrut dengan pelamar. Jika dilaksanakan dengan baik, lima manfaat yang dapat dipetik dari wawancara ialah:

- a. Kesan kuat tentang akseptabilitas pelamar untuk bekerja dalam organisasi,
- b. Perolehan jawaban yang agak pasti atas pekerjaan apakah pelamar mampu melaksanakan pekerjaan yang akan dipercayakan kepadanya,
- c. Perolehan bahan perbandingan antara pelamar yang diwawancarai dengan pelamar lain untuk pekerjaan yang sama,
- d. Pengenalan pelamar dengan lebih baik oleh pewawancara
- e. Kesempatan bagi pelamar yang di wawancarai untuk lebih mengenal organisasi yang akan memperkerjakannya melalui informasi yang diperolehnya dari pewawancara.

5. Evaluasi latar belakang

Evaluasi latar belakang adalah suatu proses penyediaan informasi mengenai latar belakang pelamar untuk mengetahui kebenaran informasi yang diberikan pelamar kerja kepada suatu organisasi atau perusahaan.

6. Wawancara mendalam.

Wawancara mendalam dilakukan untuk memperoleh informasi lebih lanjut tentang pelamar.

7. Evaluasi medis.

Praktek lain yang sangat lumrah dilakukan adalah melakukan evaluasi medis yang pada dasarnya dimaksudkan untuk menjamin bahwa pelamar berada dalam kondisi fisik yang sehat.

tujuan dari evaluasi medis ini yaitu:

- a. Menjamin bahwa pelamar tidak menderita penyakit kronis dan menular.
- b. Memperoleh informasi apakah secara fisik pelamar mampu menghadapi tantangan dan tekanan tugas pekerjaannya
- c. Memperoleh gambaran tentang tinggi rendahnya premiasuransi yang harus dibayar.

8. Pengambilan keputusan.

Langkah terakhir dalam seleksi ialah pengambilan keputusan tentang lamaran yang masuk. Siapapun yang pada akhirnya mengambil keputusan atas lamaran yang diterima, apakah diterima ataupun ditolak, yang jelas iyalah bahwa dua hal penting mendapat perhatian:

- a. Merupakan tindakan yang sangat etis sekaligus merupakan langkah penting dalam menjaga citra positif suatu organisasi apabila para
- b. pelamar yang lamarannya tidak diterima segera diberi tau tentang penolakan tersebut.
- c. Seluruh dokumen lamaran dari para pelamar yang diterima untuk bekerja perlu disimpan dengan baik dan rapi karna sangat berguna dikemudian hari dalam membina dan mengarahkan karir pegawai yang bersangkutan.

2.3 Penelitian terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

N o	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	ANITA ULFA RIANA	Analisis rekrutmen	Untuk mengetahui	Deskriptif dan	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa

	(2016)	dan seleksi karyawan rsu Fastabiq sehat pku muhammadiyah ah pati	proses rekrutmen dan seleksi karyawan di RSU Fastabiq Sehat PKU Muhammad iyah Pati.	kualitatif	komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja terbukti, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja terbukti, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti, komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti.
2	Anjur Perkasa Alam (2016)	Analisa pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan	Rekrutmen (X_1) Seleksi (X_2) Kinerja karyawan (Y)	1. Analisis Kuantitatif 2. Analisis Regresi Linear Berganda 3. Uji Hipotesis	1. Pengaruh antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan di PT. SIIX Electronics Indonesia, ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan

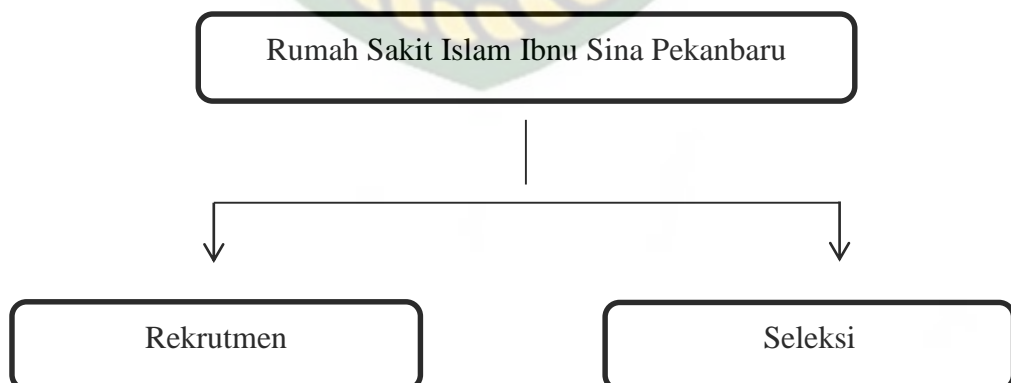
		(Study kasus di PT.SIIX Electronics Indonesia)			<p>seleksi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis terbukti.</p> <p>2. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. SIIX Electronics Indonesia adalah proses seleksi, alasannya karena variabel seleksi memiliki nilai koefisien regresi yang terbesar yaitu sebesar 0.634 jika dibandingkan dengan variabel rekrutmen yaitu sebesar 0.263, sehingga hipotesis kedua dapat dikatakan terbukti.</p>
3	Nurjanah Savitri	Analisa pengaruh proses rekrutmen dan seleksi	Untuk mengetahui proses rekrutmen dan seleksi	1. Uji Validitas Dan Reliabilitas	1. Pengaruh antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan di PT. SIIX Electronics Indonesia, ternyata

		<p>terhadap kinerja karyawan (Study kasus di PT.SIIX Electronics Indonesia)</p>	<p>karyawan di PT.SIIX Electronics Indonesia</p>	<p>2. Uji Asumsi Klasik 3. Uji Model 4. Analisis Regresi Linear 5. Intervening</p>	<p>diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis terbukti.</p> <p>2. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. SIIX Electronics Indonesia adalah proses seleksi, alasannya karena variabel seleksi memiliki nilai koefisien regresi yang terbesar yaitu sebesar 0.634 jika dibandingkan dengan variabel rekrutmen yaitu sebesar 0.263, sehingga hipotesis kedua dapat dikatakan terbukti.</p>
--	--	---	--	--	--

4	Satria Tahir (2013)	Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Pratama (Sgp) Cabang Gorontalo	Untuk Mengetahui Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Pratama (Sgp) Cabang Gorontalo.	1. Analisis Kualitatif 2. Analisis Domain 3. Analisis Taksomi 4. Analisis Tema	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama (SGP) Cabang Gorontalo masih belum optimal akan tetapi perlu ditingkatkan lagi karena masih ada karyawan yang mengalami masalah kerja yang membawa dampak pada pencapaian kinerja.
---	------------------------	--	---	---	---

2.4 Kerangka fikir

Gambar 1.1



2.5 HIPOTESIS

Berdasarkan permasalahan di atas dan berdasarkan teori yang telah penulis jabarkan, maka hipotesis penelitian ini adalah: "Diduga pelaksanaan program rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru."



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 LOKASI/OBJEK PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. di Jl. Melati, No 60 Pekanbaru.

3.2 OPERASIONALISASI VARIABEL PENELITIAN

Tabel 3.1

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Rekrutmen Menurut R. Wayne Mondy (2008:132) rekrutmen adalah proses menarik orang-orang pada waktu yang tepat dalam jumlah yang cukup dan dengan persyaratan yang layak untuk mengisi lowongan yang layak dalam organisasi.	<ul style="list-style-type: none">• Internal.	1. Job posting, dimana organisasi mengumumkan posisi jabatan yang kosong dalam organisasi sehingga memberikan peluang pada semua pegawai untuk bersaing secara sehat dengan mnejajukan lamaran secara formal.	Ordinal

	<ul style="list-style-type: none">• Eksternal	<p>2. Referensi manajemen, perekrutan dilakukan melalui referensi karyawan lain dalam organisasi karena telah mengetahui potensi dan keahlian karyawan yang direkomendasikan pada manajemen untuk pekerjaan yang dimaksud.</p> <p>3. Pelamar langsung</p> <p>4. Iklan surat kabar dan majalah.</p> <p>5. Agen tenaga kerja pemerintah.</p> <p>6. Agen tenaga kerja swasta</p> <p>7. Open house, membuka kesempatan pada orang luar disekitar</p>	
--	---	--	--

		<p>organisasi untuk datang mengunjungi dan melihat fasilitas yang ada</p>	
<p>Seleksi Menurut Martoyo (2012:41) seleksi merupakan proses dua arah dimana organisasi menawarkan posisi kerja dengan kompensasi yang layak, sedangkan calon pelamar mengevaluasi organisasi dan daya tarik posisi serta imbalan yang ditawarkan organisasi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tujuan seleksi • Proses seleksi 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tujuan mendapatkan tenaga kerja yang paling tepat untuk memangku suatu jabatan tertentu ▪ Melakukan penyaringan pelamar. ▪ Penyelenggaraan ujian atau tes, ditujukan untuk melihat kemampuan sebenarnya dari pelamar (tes kemampuan dasar atau akademik dan tes baca al-qur'an) ▪ Wawancara awal, berguna untuk melihat secara cepat apakah 	

		<p>pelamar cocok untuk pekerjaan yang ditawarkan.</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Evaluasi latar belakang, evaluasi ini ingin mngetahui kebenaran informasi yang diberikan oleh pelamar kerja.▪ Wawancara mendalam ini dilakukan untuk mengetahui lebih dalam tentang karakteristik pelamar.▪ Evaluasi medis, untuk mengetahui tentang penyakit apa yang diderita pelamar.▪ Pengambilan keputusan	
--	--	--	--

3.3 POPULASI DAN SAMPEL

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang diterima oleh Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.pada tahun 2017 yang berjumlah 23 orang.

3.4 JENIS DAN SUMBER DATA

a. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1.Data primer, yaitu data yang peneliti kumpulkan dan diolah dari hasil wawancara dan daftar pertanyaan (kusioner) terhadap responden mengenai proses rekrutmen dan seleksi.
2. Data skunder, yaitu data yang diperoleh peneliti dari perusahaan yang ada hubungan dengan penelitian ini. Seperti sejumlah karyawan, sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi rumah sakit dan aktifitas rumah sakit.

b. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru, baik itu melalui, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan staf HRD sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh penulis dari profil Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru dan buku-buku pendukung yang memberikan informasi tentang proses rekrutmen dan seleksi serta kinerja karyawan.

3.5 TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Proses pengumpulan data yang diperlukan dalam pembahasan ini melalui dua tahap penelitian, yaitu:

- a. Wawancara (*Interview*) adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.
- b. Kuesioner (*Quissionarie*) adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

3.6 TEKNIK ANALISIS DATA

Dalam menganalisis data, terhadap data yang diperoleh penulis menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif. Metode deskriptif dimaksud untuk menjelaskan secara terperinci mengenai variabel penelitian yang diteliti berdasarkan data-data yang diperoleh dan menghubungkan dengan teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang kemudian dapat diambil suatu kesimpulan.

Untuk mengubah data hasil kuesioner menjadi data kuantitatif maka dilakukan penskoran menggunakan skala ordinal dari likert sebagai berikut:

1. Jawaban Sangat Setuju/ Sangat Baik = Bobot/nilai 5
2. Jawaban Setuju/Baik = Bobot/nilai 4
3. Jawaban Cukup Setuju/Cukup Baik = Bobot/nilai 3
4. jawaban Tidak Setuju/Tidak Baik = Bobot/nilai 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik = Bobot/nilai 1



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Sebuah cita-cita untuk mendirikan Rumah Sakit Islam (YARSI) Riau dimulai sejak tahun 1968. Rumah Sakit Islam Ibnu Sina merupakan suatu bangunan monumental kebanggaan umat Islam baik di Indonesia apalagi di bumi Lancang Kuning ini. YARSI Riau didirikan pada tanggal 7 Januari 1980 dengan Akta Pendirian No. 19/1980 dihadapan Notaris Syawal Sutan Diatas.

Sejarah dimulainya nkegiatan pembangunan YARSI Riau diawali dengan lembaran panjang sejarah sebuah gagasan. Pada mulanya, beberapa gagasan untuk pendirian sebuah rumah sakit yang bernuansa Islami muncul dari keadaan kebutuhan umat Islami akan pelayanan kesehatan.

YARSI Riau yang telah berganti badan hokum menjadi PT. SYIFA UTAMA dengan salah satu unit bisnisnya, mengelola sebuah rumah sakit dengan nama RUMAH SAKIT ISLAM (RSI) "IBNU SINA" Pekanbaru telah berkembang & mendapat kemajuan yang pesat. Diawali dari sebuah klinik yang mengontrak sebuah bangunan dengan seorang dokter hingga kini telah berkembang manjadi sebuah rumah sakit swasta yang mandapat tempat dihati masyarakat dengan cirri memberikan pelayanan secara Islami lengkap dengan dokter-dokter spesialis & peralatan menunjang medis yang dibutuhkan.

Nikmat Allah yang telah diberikan kepada RSI "IBNU SINA" Pekanbaru hingga saat ini telah berumur 26 tahun dengan segala kelebihan dan kekurangan, tetap eksis

melayani kesehatan masyarakat dari berbagai penjuru Propinsi Riau maupun Propinsi tetangga.

➤ **VISI**

Terwujudnya Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru yang bermutu, Islami dan dapat ditauladani.

➤ **MISI**

1. Memberikan pelayanan kesehatan yang prima dan Islami.
2. Melakukan manajemen peningkatan mutu terus menerus.
3. Melaksanakan kerja sama dengan pihak terkait baik dalam maupun luar negeri.
4. Memotivasi kinerja karyawan melalui peningkatan profesionalisme dan penghasilan pegawai.

4.2 STRUKTUR ORGANISASI PERUSAHAAN

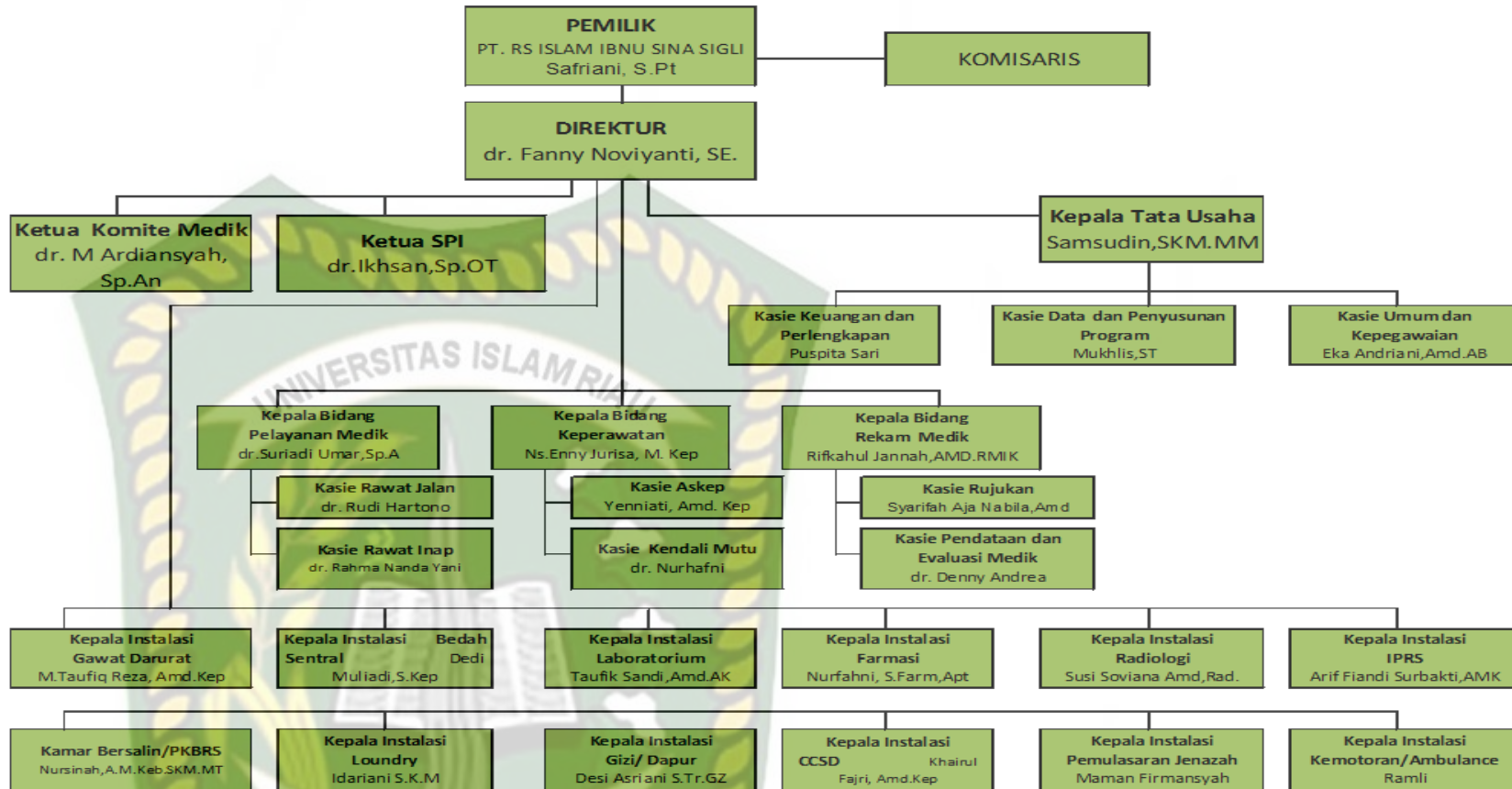
Struktur organisasi merupakan gambaran tentang kerangka dan susunan perwujudan dari hubungan diantara fungsi, bagian posisi maupun orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang, kewajiban dan tanggungjawab bagi masing-masing anggota organisasi. Dengan terciptanya struktur organisasi yang baik akan terciptanya suatu kerjasama yang harmonis antara sesama anggota organisasi sehingga tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya akan tercapai sesuai harapan masing-masing anggota perusahaan.

Pengorganisasian (*Organizing*) merupakan penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, sumber daya yang dimilikinya dan susunan

perujutan pola tetap hubungan-hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian atau posisi-posisi, maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan tugas wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi.

Struktur organisasi merupakan kerangka susunan kepengurusan suatu badan atau organisasi yang didalamnya terdapat tugas dan wewenang serta tanggung jawab masing-masing pengurusnya. Struktur organisasi terlalu kompleks untuk disajikan secara verbal, maka dari itu perlu menggambarkan sebagian organisasi (Organization chart) untuk menunjukkan struktur organisasi. Satuan-satuan organisasi yang terpisah biasanya digambarkan dalam kotak-kotak, dimana hubungan satu dengan yang lain dengan garis yang menunjukkan rantai perintah dan jalur komunikasi formal.

GAMBAR 1.2



Sumber: Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 IDENTITAS DAN RESPONDEN

Dalam hal ini karyawan pada rumah sakit islam ibnu sina di pekanbaru untuk mewakili populasi diambil; sebanyak 23 orang dijadikan sampel.

5.1.1 Umur responden

Umur merupakan faktor yang menentukan seseorang dalam pengambilan keputusan. Semakin dewasa umur seseorang maka semakin banyak pertimbangan yang akan dilakukan dalam mengambil keputusan berdasarkan pengalaman sebelumnya. Untuk mengetahui tingkat umur responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.1

Identitas Responden Umum Responden Berdasarkan Umur

Tingkat Umur (Tahun)	Frekuensi	Persentase
<19	-	-
19-24	16	69,56
25-30	7	30,43
Jumlah	23	100

Sumber data olahan

Dari tabel 5.1 diatas dapat dilihat bahwa karyawan rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru berada pada usia produktif. Hal ini merupakan nilai tambah bagi organisasi karena karyawan pada usia produktif dapat bekerja lebih baik dan menyelesaikan tugasnya dengan baik pula.

5.1.2 Jenis Kelamin

Pada dasarnya jenis kelamin tidak menjadi acuan sanggup tidaknya seorang karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi. Semua didasarkan pada tingkat kemampuan karyawan masing-masing. Untuk mengetahui jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.2
Identitas Responden Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Persentase
Laki-Laki	8	34,78
Perempuan	15	65,21
Jumlah	23	100

Sumber data olahan

Dari tabel diatas dapat dijelaskan baha jiumlah responden perempuan 15 orang atau sebesar 65,21% lebih banyak dari pada laki-laki yaitu dengan jumlah responden 8 orang atau sebesar 34,78%.

5.1.3 Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan merupakan hal terpenting dalam pencapaian kinerja karyawan. Disamping sebagai latar belakang seseorang, pendidikan juga sering kali dikaitkan dengan posisi karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Tabel 5.3 ini menunjukan latar belakang pendidikan responden pada rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru.

Tabel 5.3

Identitas Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase
D III Keperawatan	9	39,13
S I Keperawatan / Ners	14	60,89
Jumlah	23	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel 5.3 diatas terlihat bahwa responden terbanyak yaitu berpendidikan S1.dengan jumlah responden sebanyak 14 orang atau sebesar 60,89%, sedangkan responden berpendidikan DIII sebanyak 9 orang atau sebesar 39,13%..

5.2 Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasi masing-masing butir pernyataan dengan pedoman jika hasil perhitungan r hitung $>$ r tabel maka pernyataan (kuesioner) tersebut valid atau sah. Nilai r hitung bisa dilihat pada kolom Corrected Item-Total Correlation sedangkan nilai r tabel pada tingkatan signifikan alpha 5% yaitu sebesar $df = N-2$, $df = 23-2$, $df = 21$ dan $\alpha = 0,05$ didapat nilai r tabel sebesar 0,4132. Berikut adalah tabel pengujian validitas.

Tabel 5.4
Uji Validitas

Motivasi Kerja				
No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X ₁	0,685	0,4132	Valid
2	X ₂	0,811	0,4132	Valid
3	X ₃	0,649	0,4132	Valid
4	X ₄	0,717	0,4132	Valid
5	X ₅	0,729	0,4132	Valid
6	X ₆	0,655	0,4132	Valid
7	X ₇	0,6229	0,4132	Valid
Seleksi				
1	X ₁	0,689	0,4132	Valid
2	X ₂	0,736	0,4132	Valid
3	X ₃	0,701	0,4132	Valid
4	X ₄	0,637	0,4132	Valid
5	X ₅	0,686	0,4132	Valid
6	X ₆	0,611	0,4132	Valid
7	X ₇	0,741	0,4132	Valid

8	X ₈	0,717	0,4132	Valid
---	----------------	-------	--------	-------

Sumber: Data Olahan Penelitian 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing pernyataan valid, hal ini dapat diidentifikasi apabila nilai korelasi lebih besar dari r tabel maka data tersebut valid. Dengan demikian item pernyataan yang digunakan dinyatakan valid dan bisa digunakan.

5.3 Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat diartikan sebagai kendalan atau dapat dipercaya. Instrument yang reliabel berarti instrument tersebut jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas dapat dihitung dengan rumus *alpha cronbach* yaitu suatu variabel dianggap reliabel jika nilai alpha cronbach di atas 0,60. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 5.23 berikut ini:

Tabel 5.5
Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Rekrutmen dan seleksi	0,632	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Olahan 2017

Berdasarkan tabel 5.5 di atas disimpulkan bahwa nilai koefisien alpha cronbach variabel x memiliki nilai $> 0,60$. Maka semua pernyataan variabel sudah valid dan reliabel serta seluruh butir pernyataan pada semua variabel dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data. Berdasarkan analisis instrument

penelitian dalam hal ini adalah angket yang diketahui telah memenuhi syarat kesahan (Validitas) dan keandalan (Reliabilitas) sehingga instrument ini memiliki kualitas yang sangat baik untuk menguji pengaruh atau kesan dan tidaknya dari setiap variabel yang di buat dan dikembangkan oleh peneliti.

Penguji reliabilitas instrument dilakukan pada pernyataan yang memiliki validitas. Uji reliabilitas di gunakan untuk melihat apakah alat ukur yang di gunakan (Kuesioner) menunjukkan konsistensi di dalam mengukur gejala yang sama.

5.4 Rekrutmen

Menurut Indrastuti, (2012:27) Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia.

Hasil yang didapatkan dari proses rekrutmen adalah sejumlah calon tenaga kerja yang akan memasuki proses seleksi, yakni proses untuk menentukan kandidat yang mana yang paling layak untuk mengisi jabatan tertentu yang tersedia di perusahaan. Dalam melakukan pengrekrutan karyawan, beberapa organisasi menggunakan cara recruiting yield pyramid yaitu menetapkan jumlah calon karyawan yang akan dites jauh lebih besar dibandingkan yang akan diterima. tujuannya adalah supaya calon karyawan yang lulus seleksi adalah yang terbaik dari yang baik.

5.4.1 Internal (Informasi Rekrutmen Internal)

Merupakan sumber daya dari dalam perusahaan upaya proses merekrut karyawandapat diketahui dari orang dalam perusahaan atau departemen perusahaan yang apabila membuka lowongan akan memberitahukan kepada calon karyawan yang sedang mencari pekerjaan.

5.4.1.1 Job Posting (Persyaratan Kerja)

Dimana organisasi mengumumkan posisi jabatan yang kosong dalam organisasi sehingga memberikan memberikan peluang pada semua pegawai untuk bersaing secara sehat dengan mengajukan lamaran secara normal. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai job posting pada rumah sakit islam ibnu sina dipekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.6.
Tanggapan Responden Mengenai Job Posting

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	8	34,78
Setuju	8	34,78
Netral	3	13,04
Tidak Setuju	4	17,39
Sangat Tidak Setuju	0	-
Jumlah	23	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa 23 orang responden menjawab job posting pada rumah sakit islam ibnu sina di pekanbaru yaitu dengan tanggapan tertinggi sangat setuju dan setuju sebanyak 8 responden atau 34,78% dan yang palimg kecil yaitu netral dengan 3 responden atau 13,04%. Sehingga dapat disimpulkan tanggapan responden mengenai job posting pada rumah sakit islam ibnu sina dipekanbaru adalah sangat setuju.

Tanggapan responden tentang job postingpada bagian perawat mendapat tanggapan bermacam-macam karena biasanya pada bagian perawat apabila terjadi jabatan yang kosong maka rumah sakit akan menunjuk langsung karyawan yang dianggap pantas

dan cocok untuk menggantikan kedudukan tersebut dengan pertimbangan kemampuan dan skill karyawan berdasarkan berkas yang diberikan kepada pihak manajemen sumber daya manusia.

5.4.1.2 referensi manajemen

Referensi manajemen, perekrutan dilakukan melalui referensi karyawan lain dalam organisasi karena telah mengetahui potensi dan keahlian karyawan yang direkomendasikan pada manajemen untuk pekerjaan yang dimaksud. Untuk mengetahui tanggapan responden perekrutan karyawan dengan rekomendasi referensi karyawan dan manajemen dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.6

Tanggapan Responden Mengenai Rekrutmen Dengan Referensi Manajemen

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	11	47,83
Setuju	8	34,78
Netral	2	8,69
Tidak Setuju	2	8,69
Sangat Tidak Setuju	0	-
Jumlah	23	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa 23 orang responden menjawab manajemen pada rumah sakit islam ibnu sina dipekanbaru yaitu dengan tanggapan tertinggi sangat setuju sebanyak 11 responden atau 47,83% dan yang paling kecil yaitu tidak setuju 2 responden atau 8,69%. Sehingga dapat disimpulkan tanggapan responden mengenai

perekrutan karyawan direkomendasi referensi karyawan pada rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru adalah sangat setuju.

Pada rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru manajemen bukan hanya mengatur dan mengembangkan rumah sakit saja. Tapi pada manajemen juga menilai masing-masing karyawan yang bekerja pada rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan peluang dan evaluasi pada karyawan sehingga manajemen dapat memutuskan siapa yang pantas untuk menempati bangku posisi yang kosong.

5.4.2 Eksternal

Rekrutmen eksternal adalah proses mendapatkan tenaga kerja dari pasar tenaga kerja diluar organisasi atau perusahaan. Sumber rekrutmen eksternal meliputi individu-individu yang saat ini bukan merupakan anggota organisasi manfaat terbesar rekrutmen eksternal adalah jumlah karyawan yang lebih banyak dapat direkrut. Hal ini tentunya mengarah kepada kelompok karyawan yang lebih kompeten dari pada yang normalnya dapat direkrut secara internal (Nawawi:2010:178).

5.4.2.1 Pelamar Langsung dan Referensi

Pelamar langsung adalah para pencari pekerjaan yang datang sendiri kesuatu organisasi untuk melamar, adakalanya tanpa mengetahui apakah diorganisasi yang bersangkutan ada atau tidak lowongan yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan atau pengalaman pelamar yang bersangkutan. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pelamar langsung dan referensi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.7

Tanggapan Responden Mengenai Pelamar Langsung

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	21,73
Setuju	8	34,78
Netral	6	26,08
Tidak Setuju	4	17,39
Sangat Tidak Setuju	0	-
Jumlah	23	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa 23 orang responden menjawab lamaran langsung pada rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru yaitu dengan tanggapan tertinggi sangat setuju sebanyak 8 responden atau 34,78% dan paling kecil yaitu tidak setuju dengan 4 responden atau 17,39% sehingga dapat disimpulkan bahwa penerimaan karyawan secara pelamaran langsung pada rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru adalah sangat setuju.

Rekrutmen dilakukan dengan menyeleksi berkas lamaran yang ada pada saat rumah sakit akan menambah jumlah karyawan pada bagian perawat. Dengan demikian, pelamar yang sudah memberikan berkas lamarannya maka akan dipanggil untuk proses selanjutnya dan menyeleksi apakah caalon pekerja tersebut berhak untuk mendapatkan pekerjaan dirumah sakit islam ibnu sina pekanbaru.

5.4.2.2. Iklan, Surat Kabar dan Majalah

Pemasangan iklan merupakan salah satu jalurrekrutmen yang paling sering dan paling banyak digunakan. Iklan dapat dipasang diberbagai tempat dan menggunakan berbagai visual, audio maupun yang bersifat audio visual. Tanggapan responden mengenai

penerimaan karyawan menggunakan iklan, surat kabar dan majalah dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Mengenai Iklan, Surat Kbara dan Majalah

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	21,73
Setuju	7	30,43
Cukup Setuju	9	39,13
Tidak Setuju	2	8,69
Sangat Tidak Setuju	0	-
Jumlah	23	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa 23 orang responden menjawab tanggapan responden mengenai proses rekrutmen dengan menggunakan iklan, surat kabar dan majalah pada rumah sakit islam ibnu sina dipekanbaru yaitu dengan tanggapan tertinggi cukup setuju sebanyak 9 responden atau 39,13% dan yang paling kecil yaitu tidak setuju dengan 2 responden atau 8,69%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai proses rekrutmen dengan menggunakan iklan, surat kabar dan majalah pada rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru adalah cukup setuju.

Proses rekrutmen dengan menggunakan media sosial misalnya iklan, surat kabar dan majalah merupakan hal efektif. Karena setiap orang dapat mengakses informasi tersebut tanpa perlu lagi datang ketempat untuk melihat ada tidaknya lowongan pekerjaan pada suatu perusahaan. Karyawan pada rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru merasa

bahwa perekrutan dengan iklan, surat kabar dan sosial media merupakan hal yang ampuh dalam menjaring tenaga kerja.

5.4.2.3 Agen Tenaga Kerja Pemerintah

Disetiap pemerintahan Negara dapat dipastikan adanya instansi yang tugas fungsionalnya mengurus ketenaga kerjaan secara nasional, seperti departement tenaga kerja, departement pemburuhan, departement sumberdaya manusia ataupun instansi pemerintah yang mencakup tugas sejenis. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai penerimaan karyawan melalui agen tenaga kerja pemerintahan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Mengenai Agen Tenaga Kerja Pemerintah

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	7	30,43
Setuju	7	30,43
Netral	5	21,73
Tidak Setuju	4	17,39
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	23	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa 23 orang responden menjawab tanggapan responden mengenai proses rekrutmen dengan menggunakan Agen Tenaga Kerja Pemerintah pada rumah sakit islam ibnu sina dipekanbaru yaitu dengan tanggapan tertinggi sangat setuju dan setuju sebanyak 7 responden atau 30,43 dan yang paling kecil yaitu tidak setuju dengan 4 responden atau 17,39%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan

responden mengenai proses rekrutmen dengan menggunakan Agen Tenaga Kerja Pemerintah pada rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru adalah setuju.

Salah satu tujuan didirikan balai latihan pemerintah adalah untuk mengurangi tingkat pengangguran. Dengan mengikutinya maka penyelenggara memiliki informasi yang lengkap tentang permintaan tenaga kerja yang dibutuhkan. Dengan adanya keikutsertaan pemerintahan dalam mendirikan balai latihan tenaga kerja dapat membuat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru memberikan informasi kepada calon tenaga kerja dan agen tenaga kerja pemerintah dapat menyalurkan para pekerja pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.

5.4.2.4 Agen Tenaga Kerja Swasta

Rekrutmen eksternal dapat dilakukan dengan menggunakan agen tenaga kerja swasta yang memiliki calon dengan berbagai kualifikasi dan kualitasnya. Untuk itu organisasi atau perusahaan hanya perlu menyampaikan karakteristik calon karyawan yang diinginkan. Kemudian organisasi atau perusahaan membayar agen apabila ternyata calon yang diinginkan disetujui dan diangkat menjadi pegawai. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai perekrutan karyawan menggunakan agen tenaga kerja swasta pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.10

Tanggapan Responden Mengenai Agen Tenaga Kerja Swasta

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	7	30,43
Setuju	8	34,78
Cukup Setuju	6	26,08

Tidak Setuju	2	8,69
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	23	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa 23 orang responden menjawab tanggapan responden mengenai proses rekrutmen dengan menggunakan Agen Tenaga Kerja Swasta pada rumah sakit islam Ibnu Sina Pekanbaru yaitu dengan tanggapan tertinggi setuju sebanyak 8 responden atau 34,78% dan yang paling kecil yaitu tidak setuju dengan 2 responden atau 8,69%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai proses rekrutmen dengan menggunakan Agen Tenaga Kerja Swasta pada rumah sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru adalah setuju.

Menggunakan agen tenaga kerja swasta mengalami peningkatan pada saat ini. Dimana dengan agen tenaga kerja swasta yang berpengalaman akan dapat memenuhi kualifikasi calon karyawan yang diinginkan dengan akurat disertai dengan jaminan kualitas. Jadi agen tenaga kerja swasta dapat membantu Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru dalam mencari dan merekrut karyawan yang dibutuhkan.

5.4.2.5 Open House

Cara ini masih terbilang baru dalam organisasi atau perusahaan orang-orang sekitar organisasi atau perusahaan akan di undang kemudian organisasi atau perusahaan menyajikan hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan dalam organisasi dan perusahaan termasuk kebutuhan tenaga kerja yang akan menangani beberapa posisi jabatan yang kosong. Dengan cara ini apabila ada yang tertarik maka akan diberikan kesempatan untuk melamar di lowongan yang tersedia sebagai calon karyawan. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai rekrutmen menggunakan open house dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.11

Tanggapan Responden Mengenai Open House

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	10	43,47
Setuju	6	26,08
Cukup Setuju	5	21,73
Tidak Setuju	2	8,69
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	23	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa 23 orang responden menjawab tanggapan responden mengenai proses rekrutmen dengan menggunakan Open House pada rumah sakit islam ibnu sina dipekanbaru yaitu dengan tanggapan tertinggi sangat setuju sebanyak 10 responden atau 43,47% dan yang paling kecil yaitu tidak setuju dengan 2 responden atau 8.69%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai proses rekrutmen dengan menggunakan Open house pada rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru adalah setuju.

Proses rekrutmen dengan open house memberikan gambaran terhadap calon karyawan mengenai tugas dan tanggung jawabnya karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini menjadi daya tarik tersendiri dari masing-masing pelamar kerja pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru open house sangat disetujui.

5.5 Seleksi

Menurut Wilson Bangun, (2012:158), seleksi adalah proses memilih calon karyawan yang memilih kualifikasi sesuai dengan persyaratanpekerjaan. Kegiatan seleksi

dilakukan untuk mengurangi sebagian jumlah pelamar. Sehingga diperoleh calon karyawan terbaik. Tanpa karyawan-karyawan berkualitas, sulit bagi perusahaan untuk mencapai keberhasilan.

5.5.1 Tujuan Seleksi

Seleksi merupakan proses yang sangat penting karena berbagai macam keahlian yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya diperoleh dari proses seleksi. Proses seleksi akan melibatkan proses menduga yang terbaik (best-quest) dari pelamar yang ada.

5.5.1.1 Tujuan Seleksi Untuk Mendapatkan Tenaga Kerja Untuk Menempati Suatu Jabatan.

Utuk mengetahui tanggapan responden mengenai tujuan seleksi untuk mendapatkan tenaga kerja yang tepat untuk menempati jabatan yang dibutuhkan di rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru dapat dilihat dri tabel dibawah ini :

Tabel 5.12

Tanggapan Responden Mengenai Tujuan Seleksi Untuk Mendapatkan Tenaga Kerja Yang Paling Tepat Untuk menempati Suatu Jabatan

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	11	47,83
Setuju	8	34,78
Cukup Setuju	4	17,39
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	23	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa 23 orang responden menjawab tujuan seleksi utnuk mendapatkan tenaga kerja yang paling tepat untuk menempati suatu jabatan tertentu pada rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru yaitu dengan tanggapan tertinggi sangat setuju sebanyak 11 responden atau 47,83% dan yang paling kecil yaitu netral dengan 4 respinden atau 17,39% sehingga dapat disimpulkan bahwa tujuan seleksi utnuk mendapatkan tenaga kerja yang paling tepat utnuk menempati suatu jabatan pada rumah sakit islam ibnu sina pekanbaruadalah sangat setuju.

Tujuan seleksi pada rumah sakit islam ibnusina pekanbaru mendapat tanggapan sangat setuju dari responden sesuai dengan proses seleksi yang dilakukan secara baik sehingga dapat memperkerjakan karyawan yang kompeten dibidangnya pada rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru.

5.5.2 Proses Seleksi

Menyangkut prediksi tentang keberhasilan seseorang dimasa yang akan datang pada jabatan tertentu. Melalui proses seleksi dilakukan pemilihan atau pencocokan untuk mengurangi kemungkinan rumah sakit menerima pegawai yang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Pencocokan tersebut dilakukan dengan membandingkan kualifikasi yang dimiliki calon pegawai dengan persyaratan yang harus dipenuhi untuk suatu pekerjaan.pada rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru dalam proses seleksi yang akan dilakukan rumah sakit dimulai dari Penerima surat lamaran, wawancara, surat-surat referensi, evaluasi medis, wawancara dengan penyedia, dan tes baca al-quran.

5.5.2.1 Penyaringan pelamar kerja

Didalam proses penyaringan pelamar memerlukan perhatian yang besar khususnya untuk membendung diskualifikasi karena alasan yang tidak tepat dalam

tahap ini akan dilakukan dengan melihat berkas-berkas pelamar yang masuk, kemudian mensortir satu per satu untuk sebelum melakukan pemanggilan kepada calon karyawan untuk mengikuti proses selanjutnya. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang penerima surat lamaran dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Mengenai Penyaringan Pelamar Kerja

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	9	39,13
Setuju	11	47,83
Cukup Setuju	2	8,69
Tidak Setuju	1	4,34
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	23	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa 23 orang responden menjawab proses seleksi dengan penyaringan pelamar kerja pada rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru yaitu dengan tanggapan tertinggi setuju sebanyak 11 responden atau 47,83% dan yang paling kecil yaitu netral dengan 1 respinden atau 4,34% sehingga dapat disimpulkan bahwa proses seleksi dengan penerima surat lamaran pada rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru adalah setuju.

5.5.2.2 Penyelenggaraan ujian

Berbagai ujian diselenggarakan dan dimasukkan untuk memperoleh informasi yang obyektif dengan tingkat akurasi yang tinggi tentang cocok tidaknya pelamar dengan jabatan yang dipekerjakan dan dipercayakan kepadanya. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang penerima surat lamaran dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.13

Tanggapan Responden Mengenai Penyelenggaraan ujian

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	9	39,13
Setuju	10	43,47
Cukup Setuju	2	8,69
Tidak Setuju	2	8,69
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	23	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa 23 orang responden menjawab proses seleksi dengan penerima surat lamaran pada rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru yaitu dengan tanggapan tertinggi setuju sebanyak 10 responden atau 43,47% dan yang paling kecil yaitu cukup setuju dan tidak setuju dengan 2 responden atau 8,69% sehingga dapat disimpulkan bahwa proses seleksi dengan penerima surat lamaran pada rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru adalah setuju.

Proses seleksi dengan penerima surat lamara mendapat tanggapan yang baik. Rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru sering dengan proses seleksi yang dilakukan rumah sakit sesuai dengan kualifikasi pelamar yang dibutuhkan. Pada rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru apabila calon kryawan memenuhi syarat untuk menjadi calon karyawan berdasarkan berkas yang diterima maka rumah sakit akan memanggil karywwan tersebut untuk mengikuti proses selanjutnya yang sudah menjadi ketetapan atau aturan rumah sakit.

5.5.2.3 Wawancara Awal

Wawancara sebagai alat seleksi merupakan pem bicaraan formal antara perekrut dengan pelamar. Pada rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru dalam tahap ini calon diwawancarai oleh pegawai atau staff dibagian sumber daya manusia, untuk mendapatkan gambaran umum tentang kesesuaian calon dengan pekerjaan yang ia lamar. Kepada calon dijelaskan tentang pekerjaannya, apa yang diharapkan dari calon dan apa yang dapat diberikan rumah sakit kepada calon. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai proses seleksi karyaan pada rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru yang dilakukan dengan wawancara utntuk menentukan pekerjaan yang cocok dapat dilihat pada tabel dibawah :

Tabel 5.14

Tanggapan Responden Mengenai Wawancara

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	6	26,08
Setuju	10	43,47
Cukup Setuju	6	26,08
Tidak Setuju	1	4,34
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	23	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa 23 orang responden menjawab proses seleksi dengan wawancara pada rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru yaitu dengan tanggapan tertinggi setuju sebanyak 10 responden atau 43,47% dan yang paling kecil yaitu tidak setuju dengan 1 responden atau 4,34% sehingga dapat disimpulkan bahwa proses seleksi dengan wawancara pada rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru adalah setuju.

Mengenai proses seleksi karyawan pada rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru dilakukan dengan wawancara untuk menentukan pekerjaan merupakan suatu gambaran kepada rumah sakit tentang tugas dan wewenang calon karyawan yang dapat dilakukannya apabila nantinya diterima sebagai karyawan pada rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru.

5.5.2.4 Evaluasi Latar Belakang

Evaluasi latar belakang adalah suatu proses penyediaan informasi mengenai latar belakang pelamar untuk mengetahui kebenaran informasi yang diberikan pelamar kerja kepada satu organisasi atau perusahaan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai proses seleksi karyaan pada rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru yang dilakukan dengan evaluasi latar belakang utntuk menentukan pekerjaan yang cocok dapat dilihat pada tabel dibawah :

Tabel 5.15

Tanggapan Responden Mengenai Evaluasi Latar Belakang

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	9	39,13
Setuju	9	39,13
Cukup Setuju	4	17,39
Tidak Setuju	1	4,34
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	23	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa 23 orang responden menjawab proses seleksi dengan evaluasi latar belakang pada rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru yaitu dengan tanggapan tertinggi sangat setuju dan setuju sebanyak 9 responden atau 39,13% dan yang paling kecil yaitu netral dengan 1 respinden atau 4,34% sehingga dapat disimpulkan bahwa proses seleksi dengan surat-surat referensi pada rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru adalah sangat setuju.

5.5.2.5 Wawancara Mendalam

Wawancara mendalam dilakukan untuk memperoleh infformasi lebih lanjut tentang pelamar. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai proses seleksi karyaan pada rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru yang dilakukan dengan evaluasi latar belakang utntuk menentukan pekerjaan yang cocok dapat dilihat pada tabel dibawah :

Tabel 5.16

Tanggapan Responden Mengenai Wawancara Mendalam

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	14	60,87
Setuju	8	34,78
Cukup Setuju	1	4,34
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	23	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa 23 orang responden menjawab proses seleksi dengan evaluasi medis pada rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru yaitu dengan tanggapan tertinggi sangat setuju sebanyak 14 responden atau 60,87% dan yang paling kecil yaitu cukup setuju dengan 1 responden atau 4,34% sehingga dapat disimpulkan bahwa proses seleksi dengan evaluasi medis pada rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru adalah sangat setuju.

5.5.2.6 Evaluasi Medis

Praktek lain yang sangat lumrah dilakukan adalah melakukan evaluasi medis yang pada dasarnya dimaksudkan untuk menjamin bahwa pelamar berada dalam kondisi fisik yang sehat. Berikut tanggapan rponden mengenai proses seleksi dilakukan melalui evaluasi medis pada rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru. untntuk menentukan responden evaluasi medis dapat dilihat pada tabel dibawah

Tabel 5.17

Tanggapan Responden Mengenai Evaluasi Medis

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	7	30,43
Setuju	7	30,43
Cukup Setuju	6	26,08
Tidak Setuju	3	13,04
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	23	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa 23 orang responden menjawab proses seleksi dengan evaluasi medis pada rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru yaitu dengan tanggapan tertinggi sangat setuju dan setuju sebanyak 7 responden atau 30,43% dan yang paling kecil yaitu tidak setuju dengan 3 responden atau 13,04% sehingga dapat disimpulkan bahwa proses seleksi dengan evaluasi medis pada rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru adalah sangat setuju.

Responden menanggapi dengan adanya evaluasi medis dalam proses seleksi karyawan maka akan menjadi motivasi bagi karyawan untuk selalu menjaga kesehatan agar dapat menjadi karyawan di rumah sakit. Begitu juga keuntungan bagi rumah sakit bila melakukan proses seleksi dengan evaluasi medis fisik maka rumah sakit tidak mengalami kendala yang berta karena disebabkan oleh seringnya karyawan meminta izin karena alasan kesehatan.

5.5.2.7 Pengambilan Keputusan

Setelah mengikuti berbagai macam proses seleksi maka sampailah kepada tahap pengambilan keputusan oleh rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru. Dalam tahap ini para calon tenaga kerja mendapat surat keputusan diterima bekerja pada rumah sakit dengan berbagai persyaratan pekerjaan. Ada kalanya tenaga kerja diminta untuk menandatangani sebuah kontrak kerja.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai proses seleksi karyawan pada rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru yang dilakukan dengan pengambilan keputusan untuk menentukan pekerjaan yang cocok dapat dilihat pada tabel dibawah :

Tabel 5.18

Tanggapan Responden Mengenai Pengambilan Keputusan

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	9	39,13
Setuju	6	26,08
Cukup Setuju	7	30,43
Tidak Setuju	1	4,34
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	23	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa 23 orang responden menjawab proses seleksi dengan evaluasi medis pada rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru yaitu dengan tanggapan tertinggi sangat setuju sebanyak 9 responden atau 39,13%

dan yang paling kecil yaitu tidak setuju dengan 1 responden atau 4,34% sehingga dapat disimpulkan bahwa proses seleksi dengan evaluasi medis pada rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru adalah setuju.

Setelah melakukan sekian banyak proses dalam menyeleksi karyawan pada rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru pengambilan keputusan siapa saja yang diterima dan ditolak harus dilakukan. Hal ini sejalan dengan tanggapan responden mengenai setujunya untuk pengambilan keputusan apabila proses seleksi sudah dilakukan untuk mengisi jabatan yang kosong agar fungsi rumah sakit berjalan sebagaimana mestinya.

5.6 Rekapitulasi Jawaban Responden

Tabel 5.19
Rekapitulasi Jawaban Responden Berdasarkan
Rekrutmen

No.	Indikator	Tingkat Kesesuaian					Skor
		5	4	3	2	1	
1	Job Posting	40	32	9	8	-	89
		8	8	3	4	-	23
2	Referensi Manajemen	55	32	6	4	-	97
		11	8	2	2	-	23
3	Pelamar Langsung	25	32	18	8	-	83
		5	8	6	4	-	23
4	Iklan Surat Kabar dan Majalah	25	28	27	18	-	98
		5	7	9	9	-	23

5	Agen Tenaga Kerja Pemerintah	35	28	15	8	-	86
		7	7	5	4	-	23
6	Agen Tenaga Kerja Swasta	35	32	18	4	-	89
		7	8	6	2	-	23
7	Open House	50	24	15	4	-	93
		10	6	5	2	-	23
Jumlah							635

Berikut kriteria penilaian dari rekapitulasi variabel motivasi internal

Range (interval) = Nilai Maksimum – Nilai Minimum

Jumlah Kelas

$$= \frac{805 - 161}{5}$$

5

$$= 128$$

Kriteria Penilaian

No	Range	Kriteria Penilaian
1	677 – 805	Sangat Baik
2	549 – 676	Baik
3	420 – 548	Cukup
4	291 – 419	Kurang Baik
5	161 – 290	Tidak Baik

Dari uraian tabel di atas dapat dilihat skor dari jawaban responden mengenai variabel Rekrutmen diperoleh skor sebesar 635, sehingga kriteria jawaban responden adalah **Baik** yakni berada pada interval 549 – 676.

Tabel 5.20

Rekapitulasi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Seleksi

No.	Indikator	Tingkat Kesesuaian					Skor
		5	4	3	2	1	
1	tujuan mendapatkan tenaga kerja	55	32	12	-	-	99
		11	8	4	-	-	23
2	penyaringan pelamar kerja	45	44	6	2	-	97
		9	11	2	1	-	23
3	penyelenggaraan ujian	45	40	6	4	-	95
		9	10	2	2	-	23
4	wawancara awal	30	40	18	2	-	90
		6	10	6	1	-	23
5	evaluasi latar belakang	45	36	12	2	-	95
		9	9	4	1	-	23
6	wawancara mendalam	70	32	3	-	-	105
		14	8	1	-	-	23
7	evaluasi medis	35	28	18	6	-	87
		7	7	6	3	-	23

8	pengambilan keputusan	45	24	21	2	-	92
		9	6	7	1	-	23
Jumlah							760

Berikut kriteria penilaian dari rekapitulasi variabel motivasi eksternal

Range (interval) = $\frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}$

Jumlah Kelas

$$= \frac{920 - 184}{5}$$

5

$$= 147$$

Kriteria Penilaian

No	Range	Kriteria Penilaian
1	773 – 920	Sangat Baik
2	626 – 772	Baik
3	479 – 624	Cukup
4	332 – 479	Kurang Baik
5	184 – 331	Tidak Baik

Dari tabel di atas dapat dilihat skor dari jawaban responden mengenai motivasi eksternal diperoleh skor sebesar 760, sehingga kriteria jawaban responden adalah **Baik** yakni berada pada interval 549-676.

5.7 Pembahasan

Penelitian ini di uji coba menggunakan uji validitas, realibilitas, dan analisis deskriptif dengan jumlah responden 23 orang. Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Hasil uraian diatas dapat dicermati lagi bahwa hasil rekapitulasi keseluruhan jawaban responden mengenai variabel rekrutmen karyawan pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru berada dalam kategori **Baik** yakni berada pada interval 626-772.

Dapat dilihat juga dari uraian yang dicermati dari hasil rekapitulasi keseluruhan jawaban responden dengan jumlah responden 23 orang. Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Mengenai variabel seleksi karyawan pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru berada dalam kategori **Baik** yakni berada pada interval 626-772.

Dengan kategori sangat setuju untuk itu rumah sakit harus mempertahankan kemampuan nya dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan dalam memilih karyawan demi meningkatkan kualitas rumah sakit. Dengan adanya rekrutmen dan seleksi karyawan yang baik maka penerimaan karyawan dalam sebuah rumah sakit mampu menghasilkan kinerja yang baik serta memiliki kualitas yang tinggi sehingga rumah sakit tersebut makin maju dan terkendali.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat di simpulkan bahwa: Dari hasil penelitian rekrutmen pada rumah sakit islam pekanbaru berdasarkan dimensi faktor internal dan eksternal memiliki dampak bagi rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru, dilihat dari beberapa jawaban responden yang paling banyak mengatakan sangat setuju. Dan dari hasil penelitian seleksi karyawan pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru menyatakan bahwa variabel seleksi termasuk dalam kategori baik.

6.2. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan diatas, maka diajukan beberapa masukan yang bertujuan untuk kemajuan dan kebaikan oleh pihak rumah sakkit islam ibnu sina pekanbaru diantaranya yaitu :

Bahwa proses rekrutmen dan seleksi karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru sudah dikatakan baik tapi ada beberapa hal yang kurang yaitu mengenai tes psikologi, berdasarkan teori yang ada di Manajemen Sumber daya Insani mengenai tes Psikologi meliputi beberapa tahab tes diantaranya tes kepribadian, tes bakat atau sikap kerja, tes minat, tes kecerdasan Intelektual (IQ), tes kecerdasan emosi (EQ) dan tahap yang terakhir yaitu kecerdasan spiritual (SQ), sedangkan di rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru belum ada mengenai tes minat dan tes kecerdasan emosi, maka alangkah baiknya untuk mendapatkan karyawan yang

benar-benar berkualitas pihak rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru di tambah dengan adanya tes minat dan kecerdasan emosi (EQ).



Dokumen ini adalah Arsip Miilik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

- Hartatik. I. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka, 2014
- Singodimedjo. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: 2010
- Bangun. W. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: 2010
- Sondang P. Siagan. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: 2013
- Indrastuti. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Pekanbaru. UR Press. 2012
- Siagan, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ardana I Komang, dkk *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Effendi Hariandja, Marihot Tua, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta: 2010.
- Fahmi Abu, at.al, *HRD Syariah: Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014.
- Handoko Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2009.
- Hannaway Conor dan Hunt Gabriel, *The Management Quick Reference Book*, penerjemah Yoseph Bambang Margono, Bandung: PT Mizan Pustaka, 2011.

- Hasibuan, S.P Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi), Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009..
- Jusuf, Soewadji, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012.
- Martoyo, Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPF, Yogyakarta, 2012.
- Munadin Ahmad „*Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Kerja dalam Perspektif Manajemen Syariah Pada Rumah Sakit Islam Kendal*”, skripsi Semarang perpustakaan UIN Walisongo Semarang, 2011.
- Rahmiyanti Riska Ayu “*Analisis Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Perawat Non PNS Bagian Sumber Daya Manusia RS. Kanker* „, “*Dharmais* “ skripsi Depok Universitas Indonesia, 2012.
- Rivai Veithza, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Zainal Rivai Veithza dan Basmalah Salim, dkk, *Islamic Human Capital Management Manajemen Sumber Daya Insani*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014.