Universitas Indonesia Library >> UI - Tesis Membership

Rancangan pedoman wawancara berbasis kompetensi untuk seleksi perawat pelaksana di rumah sakit C

Saragih, Rosdiana Safyanti, author

Deskripsi Lengkap: https://lib.ui.ac.id/detail?id=96252&lokasi=lokal

---

Abstrak

Dalam era globalisasi, diperlukan dukungan sumber daya manusia yang handal agar suatu perusahaan dapat menghadapi persaingan yang meningkat (Damanhuri, 2003). Agar dapat bersaing perusahaan harus memiliki karyawankaryawan yang berkualitas. Salah satu cara memperoleh karyawan yang berkualitas adalah melalui seleksi. Demikian halnya bagi rumah sakit, sebagai penyedia layanan kesehatan, rumah sakit harus meningkatkan mutu pelayanannya agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan bagi pasien. Salah satu pemberi layanan dalam rumah sakit adalah tenaga keperawatan. Tenaga keperawatan merupakan tenaga kerja yang paling besar jumlahnya dalam rumah sakit. Selain itu, perawat pelaksana memberikan perawatan bagi pasien setiap hari secara berkesinambungan (Departemen Kesehatan, 1999). Sehingga dapat dikatakan bahwa pelayanan perawatan sangat berperan dalam menentukan kepuasan pasien atas pelayanan yang diberikan rumah sakit. Namun, sangat disayangkan, di rumah sakit C banyak pasien yang mengeluh mengenai pelayanan perawatan yang mereka terima.

Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk memilih perawat yang memiliki kualitas pelayanan yang memuaskan adalah melalui seleksi. Dalam seleksi diperlukan prediktor yang memiliki nilai peramalan yang baik. Menurut Spencer dan Spencer (1993); Boultier, dkk (2003); Shermon (2005) kompetensi merupakan prediktor yang balk dalam meramalkan kinerja seseorang. OLeh karena itu perlu disusun model kompetensi bagi perawat pelaksana, dengan menggunakan teori Loma (1998). Model kompetensi ini akan digunakan sebagai acuan dalam menyusun pedoman wawancara berbasis kompetensi, dengan menggunakan teori Berman (1999).

Untuk pengaplikasiannya, disarankan agar pewawancara memahami model kompetensi yang disusun, berlatih dalam melaksanakan wawancara berbasis kompetensi, melakukan validasi model kompetensi yang diusulkan, melakukan revisi model kompetensi secara berkala sesuai dengan perubahan eksternal maupun internal di Rumah Sakit C, dan menggunakan tes psikologi dalam seleksi agar dapat memperoleh infonnasi yang lebih lengkap mengenai kandidat.