

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

Menurut Undang- Undang No 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit, menyebutkan bahwa rumah sakit adalah salah satu bagian sistem pelayanan kesehatan secara garis besar memberikan pelayanan untuk masyarakat berupa pelayanan kesehatan mencakup pelayanan medik, pelayanan penunjang medik, rehabilitasi medik dan pelayanan perawatan. Pelayanan tersebut dilaksanakan melalui unit gawat darurat, unit rawat jalan dan unit rawat inap.

Perkembangan Rumah Sakit awalnya hanya memberi pelayanan yang bersertifikat penyembuhan (kuratif) terhadap pasien melalui rawat inap. Selanjutnya, Rumah Sakit karena kemajuan ilmu pengetahuan khususnya teknologi kedokteran, peningkatan pendapatan dan pendidikan masyarakat. Pelayanan kesehatan di Rumah Sakit saat ini tidak saja bersifat kuratif tetapi juga bersifat pemulihan (rehabilitatif). Kedua pelayanan tersebut secara terpadu melalui upaya promosi kesehatan (promotif) dan pencegahan (preventif). Dengan demikian, sasaran pelayanan kesehatan Rumah Sakit bukan hanya untuk individu pasien, tetapi juga berkembang untuk keluarga pasien dan masyarakat umum. Fokus perhatiannya memang pasien yang datang atau yang dirawat sebagai individu dan bagian dari keluarga. Atas dasar sikap seperti itu, pelayanan kesehatan di Rumah Sakit merupakan pelayanan kesehatan yang paripurna (Azwar, 2010)

Sumber daya manusia (SDM) merupakan keseluruhan orang yang menjadi anggota dan ditugaskan oleh pimpinan organisasi untuk melakukan tugas-tugas tertentu, dimana dampak dari pelaksanaan tugas dimaksud mereka memperoleh imbalan jasa berupa kompensasi dalam bentuk gaji, tunjangan, bonus, atau imbalan lainnya (Siagian,2007)

Untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas maka setiap rumah sakit menjalankan sistem seleksi calon karyawan yang tepat. Sekarang ini persaingan dalam mendapatkan pekerjaan semakin ketat. Lapangan kerja yang tersedia semakin sedikit dan banyaknya orang membutuhkan pekerjaan.

Sistem seleksi karyawan di rumah sakit harus sangat ketat dan selektif dalam memilih calon karyawan baru. Rumah sakit mempunyai tugas-tugas dimana harus menyeleksi karyawan sesuai dengan syarat dan keahlian karyawan tersebut (Sinambela, 2016)

Mengingat sistem seleksi bagi rumah sakit sangat penting untuk mendukung kesuksesan rumah sakit dalam pencapaian tujuan. Dengan adanya seleksi yang selektif akan memberi nilai rumah sakit. Kualitas rumah sakit juga akan meningkat lebih baik dengan karyawan yang kompeten dan berkualitas. Peran dari seleksi yaitu mempersiapkan dan menyediakan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan sebagaimana ditetapkan dalam analisis pekerjaan. Kedua kegiatan tersebut didahului oleh kegiatan analisis pekerjaan dan perencanaan sumber daya manusia. Hal ini berarti bahwa kegiatan seleksi harus didasarkan pada suatu kebutuhan yang dialami rumah sakit, baik dalam fisik maupun dari segi kemampuan dan keterampilan (Sinambela, 2016).

Sumber daya manusia (SDM) Rumah Sakit Awal Bros merupakan bagian dari tanggung jawab Kepala Bagian SDM yang berada dibawah naungan Direktur, dengan salah satu tugasnya adalah melakukan seleksi bagi semua karyawan baik tenaga medis, dan tenaga non medis. Data yang diperoleh oleh penulis bahwa SDM Rumah Sakit Awal Bros *turn over* (tingkat keluar) perawat pada tahun 2016 terdapat 29 orang dari 169 orang perawat, yang dapat menimbulkan adanya kekosongan posisi sehingga dapat mempengaruhi pelayanan kepada pasien. Faktor-faktor yang menjadi penyebabnya antara lain karena ada perawat yang berhenti dan pindah ke organisasi lain, melanjutkan kuliah, mengikut suami dan lain-lain. Kekosongan tersebut harus segera diisi dan hal ini menjadi tugas urusan SDM dan Keperawatan untuk dapat menyediakan tenaga perawat sesuai kebutuhan dan kompeten dengan melalui proses seleksi yang baik dan optimal.

Beberapa tujuan dilakukannya seleksi perawat di rumah sakit awal bros tangerang yaitu untuk mendapatkan calon perawat yang memiliki potensi, calon perawat yang disiplin dan jujur, calon perawat yang sesuai dengan tugas dan keahlian yang diperlukan, calon perawat yang terampil, calon perawat

yang kreatif, calon perawat yang dapat bekerja sama di dalam rumah sakit, calon perawat yang mudah dikembangkan di masa yang akan datang.

Dampak apabila seleksi tidak dilakukan di rumah sakit awal broso maka calon perawat tersebut tidak memenuhi syarat kualifikasi yang sesuai dengan peraturan di rumah sakit kemudian proses dalam pelayanan yang di rumah sakit tidak berjalan dengan baik.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik membuat laporan magang sistem seleksi karena tertarik untuk mengetahui bagaimana tahapan seleksi perawat yang ada di rumah sakit awal broso tangerang yang berjudul **“Gambaran Sistem Seleksi Perawat di Rumah Sakit Awal Bros Tangerang Tahun 2017”**.

## **1.2 TUJUAN**

### **1.2.1 Tujuan Umum**

Untuk Mengetahui **“Gambaran Sistem Seleksi Perawat di Rumah Sakit Awal Bros Tangerang Tahun 2017”**.

### **1.2.2 Tujuan Khusus**

- a. Untuk mengetahui gambaran umum RS Awal Bros Tangerang Tahun 2017
- b. Untuk mengetahui gambaran unit SDM RS Awal Bros Tangerang Tahun 2017
- c. Untuk mengetahui gambaran input seleksi perawat di RS Awal Bros Tangerang Tahun 2017
- d. Untuk mengetahui gambaran proses seleksi perawat di RS Awal Bros Tangerang Tahun 2017
- e. Untuk mengetahui gambaran output seleksi perawat di RS Awal Bros Tangerang Tahun 2017

### **1.3 MANFAAT**

#### **1.3.1 Bagi Rumah Sakit**

Sebagai masukan bagi Rumah Sakit untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kompetensi sesuai yang diharapkan.

#### **1.3.2 Bagi Institusi Pendidikan**

Terjalinnnya suatu kerjasama antara institusi dan lahan magang dalam upaya meningkatkan keterkaitan bagian akademik di bidang pengetahuan dan keterampilan SDM yang dibutuhkan dalam pembangunan kesehatan.

#### **1.3.3 Bagi Mahasiswa**

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan mahasiswa dalam bidang sumber daya manusia yang dibutuhkan di rumah sakit.