

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009, Rumah sakit adalah suatu institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya.

Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih merupakan amal usaha milik Muhammadiyah yang beralamat di Jalan Cempaka Putih Tengah I No.1 RT11/RW005, Kelurahan Cempaka Putih Timur, Kecamatan Cempaka Putih, Jakarta Pusat. Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih telah berdiri sejak Tahun 1971. Visi dari rumah sakit ini adalah menjadi Rumah Sakit kepercayaan masyarakat yang berfungsi sebagai Pusat Pendidikan Kedokteran dan Perkaderan Persyarikatan Muhammadiyah di bidang kesehatan dan Misi RSIJ yaitu pelayanan kesehatan yang islami, profesional dan bermutu dengan tetap peduli pada kaum dhu'afa, mampu memimpin pengembangan Rumah Sakit lainnya, dan mampu menyelenggarakan Pendidikan Kedokteran dan Perkaderan bagi tenaga kesehatan lainnya.

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam keberhasilan pencapaian tujuan pembangunan, karena sumber daya manusia berperan mulai dari perencanaan, pelaksanaan hingga pemantauan dan evaluasi suatu kegiatan dan program. Oleh karenanya, pembangunan kesehatan nasional diarahkan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang, agar peningkatan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya dapat terwujud, sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara

sosial dan ekonomis (Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan, 2017).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya (Sutrisno, 2017).

Persaingan di era globalisasi semakin tajam, sehingga Sumber Daya Manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal (Sutrisno, 2017).

Oleh karena itu, SDM yang diperlukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integrasi pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan (Sutrisno, 2017).

Penarikan (*Recruitment*) adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh suatu organisasi dalam upaya mendapatkan pemenuhan tenaga kerja melalui proses identifikasi (mencari dan memikat pelamar dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan) dan evaluasi terhadap sumber-sumber penarikan pegawai, guna mendapatkan kuantitas dan kualitas pegawai sesuai dengan kebutuhan (Larasati, 2018).

Langkah berikutnya dalam pengadaan setelah melaksanakan penarikan yaitu menseleksi calon-calon tenaga kerja yang dibutuhkan yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan untuk mengisi jabatan yang kosong, atau dengan kata lain adalah menyaring/memilih calon-calon tenaga kerja yang *qualified* dan kompeten yang akan menduduki jabatan yang disediakan (Larasati, 2018). Proses seleksi terdiri dari seleksi administrasi, tes seleksi (tes wawancara, tes tertulis, dan tes kesehatan), dan keputusan penerimaan (Purnaya, 2016).

Dalam Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan dijelaskan bahwa definisi keperawatan adalah kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok baik dalam keadaan sakit maupun sehat. Sedangkan definisi perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun luar negeri yang diakui pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan (Kemenkes RI, 2017).

Sumber Daya Insani (SDI) Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih merupakan bagian dari tanggungjawab Kepala Unit SDI yang berada dibawah naungan Direktur, dengan salah satu tugasnya adalah melakukan program rekrutmen dan seleksi bagi semua karyawan baik tenaga medis, dan tenaga non medis. Program Rekrutmen dan Seleksi di Rumah Sakit Islam Jakarta dilaksanakan oleh 3 karyawan yang berasal dari staf rekrutmen dan seleksi, Asdir Keperawatan dan staf Bimbingan Rohani.

Rekrutmen dan seleksi perawat ini dilaksanakan karena terdapat penurunan jumlah tenaga keperawatan. Diketahui bahwa pada tahun 2017 jumlah tenaga keperawatan yaitu sebanyak 441 orang, tahun 2018 sebanyak 398 orang, dan pada tahun 2019 berdasarkan data pada periode bulan Juli terdapat sebanyak 289 orang. Dari keterangan tersebut dapat diketahui bahwa jumlah tenaga keperawatan mengalami penurunan yang sangat signifikan. Penurunan ini disebabkan oleh banyaknya tenaga keperawatan yang melakukan *resign*. Dampak dari *resign*nya tenaga keperawatan ini adalah pihak Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih harus melakukan rekrutmen dan seleksi, dan kegiatan ini dapat memakan waktu dan tenaga bagi pihak Sumber Daya Insani. Hal ini tetap dilakukan untuk memenuhi kebutuhan pasien dimana setiap tahunnya jumlah kunjungan pasien selalu meningkat. Dapat dilihat bahwa peningkatan jumlah kunjungan pasien secara keseluruhan yaitu sebesar 6,79%. Maka dari itu pihak Asisten Direktur Keperawatan meminta 10 orang perawat oleh pihak Sumber Daya Insani dan kemudian dilakukan rekrutmen dan seleksi.

Berdasarkan latar belakang diatas maka pada laporan magang ini penulis ingin mengetahui “Gambaran Sistem Rekrutmen dan Seleksi Perawat di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih Tahun 2019” yang dilaksanakan oleh Unit SDI yaitu Staf Rekrutmen Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih untuk mendapatkan tenaga kesehatan (perawat) yang sesuai persyaratan, profesional dan mempunyai kualitas dalam pekerjaannya.

## **1.2 Tujuan Magang**

### **1.2.1 Tujuan Umum**

Mengetahui Gambaran Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Perawat di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih Tahun 2019.

### **1.2.2 Tujuan Khusus**

1. Mengetahui Gambaran Umum Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih Tahun 2019.
2. Mengetahui Gambaran Umum Unit SDI Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih Tahun 2019.
3. Mengetahui Gambaran Input (SDM, Sarana dan Prasarana, dan Metode) Sistem Rekrutmen dan Seleksi Perawat di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih Tahun 2019.
4. Mengetahui Gambaran Proses Sistem Rekrutmen dan Seleksi Perawat di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih Tahun 2019.
5. Mengetahui Gambaran Output (Tenaga keperawatan yang diterima sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan) Sistem Rekrutmen dan Seleksi Perawat di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih Tahun 2019.

### **1.3 Manfaat Magang**

#### **1.3.1 Bagi Mahasiswa**

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta pengalaman bagi mahasiswa dalam menerapkan ilmu yang diperoleh selama pendidikan secara langsung dilapangan.

#### **1.3.2 Bagi Rumah Sakit**

1. Sebagai masukan bagi Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kompetensi yang diharapkan.
2. Dapat menjalin hubungan baik dengan lembaga pendidikan khususnya Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan Universitas Esa Unggul dan bentuk kerjasama dengan universitas untuk mengenalkan dunia kerja dan lapangan sebagai bekal keterampilan bagi mahasiswa.

#### **1.3.3 Bagi Universitas**

1. Terjalin hubungan kerjasama antara Program Studi Kesehatan Masyarakat Universitas Esa Unggul dengan Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih.
2. Dapat meningkatkan dan mengembangkan mutu pendidikan di Universitas Esa Unggul.
3. Memperkenalkan Universitas kepada pihak luar.