

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medik. Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna (meliputi promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif) yang menyediakan pelayanan kesehatan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat (Kemenkes RI, 2009).

Pembangunan kesehatan pada hakekatnya adalah upaya yang dilaksanakan oleh semua komponen Bangsa Indonesia yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya, sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomis. Keberhasilan pembangunan kesehatan sangat ditentukan oleh kesinambungan antar upaya program dan sektor, serta kesinambungan dengan upaya-upaya yang telah dilaksanakan oleh periode sebelumnya (Kemenkes RI, 2008).

Rumah sakit sebagai salah satu unit tempat pelayanan kesehatan, bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan yang bermutu sesuai dengan standar untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan masyarakat. Masyarakat menuntut rumah sakit untuk memberikan pelayanan dengan konsep *one step quality service* dimana seluruh kebutuhan pelayanan kesehatan dan pelayanan yang terkait dengan kebutuhan pasien harus dapat dipenuhi oleh rumah sakit secara mudah, cepat, akurat, bermutu dan biaya terjangkau (Ilyas, 2011).

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Siapa pun yang mengelola organisasi tersebut. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dapat dikategorikan atas enam tipe sumber daya

(6M), yaitu: *man* (manusia), *money* (finansial), *material* (fisik), *machine* (teknologi), *method* (metode), *market* (pasar) (Samsudin, 2010).

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2010). Manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Saihudin, 2019).

Globalisasi dan perkembangan teknologi yang begitu cepat harus diikuti dengan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan unggul karena kelangsungan dan keberhasilan sebuah organisasi sangat tergantung kepada sumber daya manusia yang mendukungnya. Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen umum yang mana perhatiannya terpusat pada unsur manusia dalam organisasi, yaitu mengelola unsur manusia seefektif dan seefisien mungkin agar manusia atau individu tersebut bisa bersaing dan memenangkan persaingan (Saihudin, 2019).

Pegawai merupakan sumber daya manusia yang paling penting dalam organisasi publik. Pegawai yang baik yang memenuhi standar kualifikasi, hanya akan dapat diperoleh melalui upaya penarikan tenaga kerja, atau rekrutmen yang efektif. Agar dapat melakukan proses penarikan tenaga kerja yang efektif, harus tersedia informasi akurat dan berkelanjutan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai tugas pokok dan fungsi organisasi. Keberhasilan proses penarikan tenaga kerja dapat mempengaruhi kelancaran dan keberhasilan fungsi-fungsi dan aktivitas manajemen sumber daya manusia lain yang dilakukan setelah proses penarikan tenaga kerja selesai dilakukan (Sunyoto, 2018).

Menurut Handoko (2014) rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang berkemampuan untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Seleksi merupakan bagian dari sistem perekrutan. Seleksi adalah proses memilih seseorang dari kelompok pelamar yang paling cocok atau mampu menduduki posisi tertentu dan untuk

organisasi. Seleksi atau ujian diadakan dengan maksud untuk mendapatkan ketegasan tentang kecakapan, kepribadian, kebiasaan dan keterangan lain-lain yang dianggap perlu untuk mendapatkan tenaga-tenaga yang cakap dan terbaik (Notoatmodjo, 2009).

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. Pelayanan keperawatan merupakan suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan kepada individu, kelompok, atau masyarakat dalam keadaan sehat maupun sakit (Kemenkes RI, 2017).

Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan merupakan rumah sakit umum yang terletak di Jalan Raya Pajajaran No. 101 Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten. Seperti halnya institusi pelayanan kesehatan lainnya, RSUD Kota Tangerang Selatan dituntut untuk memberikan pelayanan yang optimal untuk dapat masuk dan bersaing dalam kompetisi global. RSUD Kota Tangerang Selatan sebagai rumah sakit yang memiliki visi dan misi menjadi Rumah Sakit pilihan masyarakat dengan pelayanan terbaik dan paripurna untuk mencapai kepuasan pasien dan keluarga serta mengembangkan SDM yang handal dan berdaya saing, maka RSUD Kota Tangerang Selatan harus mampu menjaga kualitas pelayanan dan sumber daya manusianya.

Optimalisasi sumber daya manusia di RSUD Kota Tangerang Selatan harus terus ditingkatkan oleh pihak manajemen khususnya bagian Sumber Daya Manusia. Dalam mengoptimalkan pelayanan rumah sakit maka RSUD Kota Tangerang Selatan memiliki kegiatan pelaksanaan rekrutmen dan seleksi yang akan mendukung proses penerimaan pegawai terutama perawat di Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan. Rekrutmen dan seleksi perawat non PNS di RSUD Kota Tangerang Selatan ini sangat diperhatikan karena

bertujuan agar perawat yang diterima sesuai dengan kompetensi dan keahlian yang baik dan tepat. Namun untuk proses seleksi masih ada beberapa komponen yang belum sesuai dengan para pendapat ahli yang membahas mengenai proses seleksi calon karyawan, seperti halnya di RSUD Kota Tangerang Selatan belum memiliki ruangan khusus untuk melakukan proses seleksi seperti ujian tulis dan tes psikologi, yang berdampak dapat menghambat proses ujian karena harus mencari ruangan yang kosong terlebih dahulu. Untuk itu penulis tertarik untuk mengambil judul magang “Gambaran Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Perawat Non PNS di Rumah Sakit Umum (RSU) Kota Tangerang Selatan Tahun 2019”, karena proses ini sangat perlu diperhatikan demi mencapai optimalisasi sumber daya manusia di RSUD Kota Tangerang Selatan.

1.2 Tujuan

1.2.1 Tujuan Umum

Mengetahui gambaran proses rekrutmen dan seleksi tenaga perawat non pegawai negeri sipil di Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan.

1.2.2 Tujuan Khusus

1. Mengetahui gambaran umum Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan.
2. Mengetahui gambaran unit kepegawaian Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan.
3. Mengetahui gambaran input (SDM, Sarana dan Prasarana, dan SOP) dalam proses rekrutmen dan seleksi perawat non PNS di Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan.
4. Mengetahui gambaran proses (rekrutmen dan seleksi) dalam proses rekrutmen dan seleksi perawat non PNS di Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan.
5. Mengetahui gambaran output dalam proses rekrutmen dan seleksi perawat non PNS di Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan.

1.3 Manfaat Magang

1.3.1 Bagi Penulis

1. Mengetahui gambaran umum pada pelaksanaan rekrutmen dan seleksi perawat non PNS di Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan.
2. Memperoleh pengetahuan, keterampilan dan pengalaman dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi perawat non PNS dan kegiatan operasional lainnya di Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan.

1.3.2 Bagi Fakultas Ilmu-ilmu Kesehatan

1. Mengembangkan kemitraan kerjasama antara Fakultas Ilmu-ilmu Kesehatan dengan Rumah Sakit yang terlibat dalam magang baik untuk kegiatan penelitian maupun pengembangan.
2. Dapat dijadikan pengembangan ilmu pengetahuan dan referensi terkait program pelaksanaan rekrutmen dan seleksi perawat non PNS di Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan.

1.3.3 Bagi Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan

1. Menciptakan kerjasama yang saling menguntungkan dan bermanfaat antara Rumah Sakit dengan Institusi Pendidikan.
2. Memanfaatkan tenaga mahasiswa untuk membantu kegiatan operasional Rumah Sakit.
3. Mengembangkan kemitraan dengan fakultas baik untuk penelitian maupun pengembangan.



Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa U

Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa U

Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa Unggul

6
Universitas
Esa U