

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Pelayanan kesehatan paripurna adalah pelayanan kesehatan yang meliputi *promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif*. Dimana Rumah Sakit itu sendiri mempunyai fungsi penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan Rumah Sakit, pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis, sebagai penyelenggara pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan, dan penyelenggara penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan (Kemenkes, 2009).

Rumah Sakit dapat didirikan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau Swasta dan harus memenuhi persyaratan lokasi, bangunan, prasarana, dan sumber daya manusia, kefarmasian, dan peralatan. Rumah sakit yang didirikan oleh swasta harus berbentuk badan hukum yang kegiatan usahanya hanya bergerak di bidang perumahsakit. Sebagai organisasi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan, Rumah Sakit harus memiliki tenaga tetap yang meliputi tenaga medis dan penunjang medis, tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, tenaga manajemen Rumah Sakit, dan tenaga non kesehatan. Dimana jumlah dan jenis sumber daya manusia harus sesuai dengan jenis dan klasifikasi Rumah Sakit. Selain tenaga tetap, Rumah Sakit juga mempekerjakan tenaga tidak tetap dan konsultan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan yang sesuai dengan peraturan perundangan (Kemenkes, 2009).

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset terpenting dalam sebuah perusahaan sebagai pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi, mereka adalah

manusia yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif sumber daya manusia meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif sumber daya manusia tidak diikutsertakan. Mengatur sumber daya manusia adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang di bawa masuk kedalam organisasi. Sumber daya manusia tidak dapat di atur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung (Hasibuan, 2017).

Pelayanan di Rumah Sakit tidak akan berjalan tanpa adanya dukungan Sumber daya manusia yang menjadi aset penting dalam sebuah Rumah Sakit, salah satunya adalah perawat.

Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang – undangan (Kemenkes, 2014).

Dalam hal ini perawat sebagai salah satu pelaku pemberi pelayanan yang terlibat dan berhubungan langsung dengan klien/pasien. Perawat dalam melaksanakan pelayanan kesehatan berperan sebagai penyelenggara Praktik Keperawatan, pemberi Asuhan Keperawatan, penyuluh dan konselor bagi Klien, pengelola Pelayanan Keperawatan, dan peneliti Keperawatan. Pelayanan yang di berikan oleh perawat didasarkan pada pengetahuan dan kompetensi di bidang ilmu keperawatan yang dikembangkan sesuai dengan kebutuhan Klien, perkembangan ilmu pengetahuan, dan tuntutan globalisasi. Pelayanan kesehatan tersebut termasuk Pelayanan Keperawatan yang dilakukan secara bertanggung jawab, akuntabel, bermutu, dan aman oleh Perawat yang telah mendapatkan registrasi dan izin praktik (Kemenkes, 2014).

Di lihat dari jam kerja yang harus memberikan pelayanan 24 jam *nonstop*, 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu (Depnaker, 2003).

Oleh karena itu, untuk mendapatkan tenaga perawat yang berkualitas dan sesuai dengan spesifikasi yang di harapkan oleh rumah sakit, langkah awal yang sangat menentukan adalah proses rekrutmen dan seleksi tenaga perawat.

Rekrutmen adalah suatu proses pencarian dan pemikatan para calon tenaga kerja (karyawan) yang mempunyai kemampuan yang sesuai dengan rencana kebutuhan suatu organisasi. Proses ini di mulai dari ketika organisasi itu mencari calon tenaga yang di butuhkan melalui berbagai cara, sampai dengan penyerahan aplikasi (lamaran) oleh pelamar kepada organisasi tersebut. Hasil dari proses ini adalah sejumlah berkas lamaran dari para pencari kerja, dan selanjutya di ajukan untuk di seleksi. Proses ini sangat penting dalam suatu organisasi, karena mereka inilah yang akan menentukan kualitas suatu organisasi (Notoatmodjo, 2015).

Dan seleksi itu sendiri adalah usaha pertama yang harus di lakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang *qualified* dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan. Kiranya hal ini mendorong pentingnya pelaksanaan seleksi penerimaan karyawan baru bagi setiap perusahaan. Pelaksanaan seleksi harus di lakukan secara jujur, cermat, dan objektif supaya karyawan yang di terima benar-benar *qualified* untuk menjabat dan melaksanakan pekerjaan. Dengan pelaksanaan seleksi yang baik, karyawan yang di terima akan lebih *qualified* sehingga pembinaan, pengembangan, dan pengaturan karyawan menjadi lebih mudah (Hasibuan, 2017).

Menurut salah satu staff unit Sumber daya manusia Rumah Sakit Masthika Medika (MM) Indramayu, Rumah Sakit Masthika Medika Indramayu adalah Rumah Sakit swasta baru tipe D dengan kepemilikan *owner* tunggal dengan latar belakang non-medis, yang berdiri pada 18 Agustus 2015. Dari mulai berdiri sampai saat ini mengalami kemajuan yang sangat pesat, dilihat dari jumlah pasien, panambahan unit layanan, dan juga tenaga medis termasuk jumlah perawat yang hanya 30 orang saat itu dan sekarang mengalami kenaikan menjadi 74 orang. Meskipun jumlah tenaga perawat mengalami peningkatan akan tetapi banyak pula perawat yang keluar, hal ini dapat di sebabkan salah satunya belum ada SOP (Standar Operasional Prosedur) perekrutan yang dibakukan, hanya ada kebijakan peraturan perusahaan yang mengatur proses dan syarat penerimaan karyawan, itu

pun masih dalam revisi, sehingga antara kebutuhan dan penerimaan perawat masih menemui banyak masalah. Penyebab lain, di bagian SDM nya itu sendiri pun untuk kualifikasi pendidikan dan pengalam kerja staffnya masih belum sesuai, dan langkanya tenaga kerja yang di butuhkan untuk jenis tenaga kerja tertentu, seperti: tenaga psikolog yang mempunyai peran penting dalam perekrutan karyawan, penempatan karyawan tidak sesuai dengan kualifikasi yang dimilikinya, perawat ruang *Intensive*, perawat kamar operasi, perawat CSSD (*Central Sterile Supply Department*), perawat HD (*Haemodialisa*) yang bersertifikat. Adapun faktor lainnya yang menjadi penyebabnya antara lain karena ada perawat yang berhenti dan pindah ke organisasi lain, habis masa kontrak, adanya kebijakan organisasi tentang status kepegawaian yang kurang sesuai, dan lain-lain. Kekosongan tersebut harus segera diisi dan hal ini menjadi tugas urusan SDM untuk dapat menyediakan tenaga perawat sesuai kebutuhan dan tepat pada waktunya, yaitu melalui proses rekrutmen dan seleksi.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul ” Gambaran Proses Rekrutmen Dan Seleksi Perawat Di Rumah Sakit MM Indramayu ”.

1.2 Tujuan Magang

1.2.1 Tujuan Umum

Mengerti gambaran umum proses rekrutmen dan seleksi tenaga perawat di Rumah Sakit Masthika Medika Indramayu tahun 2017.

1.2.2 Tujuan Khusus

- a. Mengetahui gambaran umum Rumah Sakit Masthika Medika Indramayu tahun 2017.
- b. Mengetahui gambaran unit SDM Rumah Sakit Masthika Medika Indramayu tahun 2017.
- c. Mengetahui gambaran input sistem perekrutan dan seleksi perawat Rumah Sakit Masthika Medika Indramayu tahun 2017.

- d. Mengetahui gambaran proses sistem perekrutan dan seleksi perawat Rumah Sakit Indramayu tahun 2017.
- e. Mengetahui gambaran proses output sistem perekrutan dan seleksi perawat Rumah Sakit Indramayu tahun 2017.

1.3 Manfaat Magang

1.3.1 Bagi Mahasiswa

- a. Mengetahui bagaimana gambaran rekrutmen tenaga perawat di salah satu Rumah Sakit swasta di daerah.
- b. Membantu mahasiswa dalam pemenuhan bahan dalam pelaksanaan magang di Rumah Sakit.
- c. Untuk mengetahui masalah apa saja yang timbul dalam proses rekrutmen dan seleksi perawat di Rumah Sakit Masthika Medika Indramayu.
- d. Membantu mahasiswa untuk lebih mengerti dan memahami bagaimana proses pemecahan masalah yang dihadapi pada saat proses rekrutmen dan seleksi di Rumah Sakit Masthika Medika Indramayu.
- e. Mahasiswa dapat mengaplikasikan ilmu yang di dapat dari kampus.

1.3.2 Bagi Universitas

- a. Sebagai bahan dalam meningkatkan kemampuan dan ilmu pengetahuan mahasiswa Kesmas Esa Unggul selanjutnya, khususnya dalam proses rekrutmen tenaga perawat di Rumah Sakit swasta.
- b. Sebagai bahan pertimbangan untuk penilaian mahasiswa Kesmas kelas pararel.

1.3.3 Bagi Rumah Sakit

- a. Memacu staff SDM Rumah Sakit Masthika Medika Indramayu untuk membuat SOP perekrutan dan seleksi tenaga perawat masuk.

- b. Sebagai masukan bagi Rumah Sakit Masthika Medika Indramayu untuk mendapatkan tenaga perawat yang berkompeten. Dan dalam pelaksanaannya, rekrutmen harus sesuai dengan SOP yang sudah di buat.