

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perawat *Home care* merupakan seorang ahli atau professional untuk memberikan pelayanan kesehatan ditempat tinggal pasien atau di rumah dengan tujuan membantu memenuhi kebutuhan pasien dalam menangani masalah atau problem kesehatan dengan bekerja sama secara tim dengan petugas kesehatan professional lainnya dengan melibatkan anggota keluarga sebagai pendukung di dalam proses perawatan dan penyembuhan pasien sehingga keluarga bisa mandiri dalam mengatasi masalah kesehatan (Parellangi, 2018).

Berdasarkan data Perserikatan Bangsa Bangsa (PBB) tentang *World Populatin Ageing*, diperkirakan pada tahun 2015 terdapat 901 juta jiwa penduduk lanjut usia di dunia. Jumlah tersebut di proyeksikan terus meningkat mencapai 2 (dua) miliar jiwa pada tahun 2050 (Badan Pusat Statistik, 2019a). Menurut Giannakouris dalam Kouta et al., (2015) Hal ini terjadi terutama di negara berkembang, dimana jumlah orang lanjut usia akan meningkat dari 400 juta pada tahun 2000 menjadi 1,7 miliar pada tahun 2050. Pertumbuhan populasi terkuat diperkirakan terjadi dari 2008 sampai 2060 di Siprus (+66%), Irlandia (+53%), Luksemburg (+52%), Inggris (+25%), dan Swedia (+18%). Seperti halnya yang terjadi di negara – negara di dunia, Indonesia juga mengalami penuaan penduduk. Jumlah lansia di Indonesia diproyeksikan akan meningkat dari sebelumnya tahun 2015 sebanyak 22 juta jiwa atau (8,5%) menjadi 27,5 juta atau 10,3% pada tahun 2019 dan 57,0 juta jiwa atau 17,9% pada tahun 2045 (Badan Pusat Statistik, 2019a). Sedangkan di Tangerang Selatan berdasarkan data dari proyeksi jumlah penduduk tahun 2019 sebanyak 1.747.906 orang (Badan Pusat Statistik, 2019b).

Menurut Komisi Eropa tahun 2008 dalam penelitian yang dilakukan oleh (Kouta et al., 2015) yang berjudul “*Evaluation of Home Care Nursing for Elderly People in Cyprus*” menerangkan bahwa perubahan demografis

menunjukkan peningkatan permintaan pada layanan formal dan penurunan yang signifikan dalam pemberian perawatan keluarga. Hampir sembilan dari 10 orang Eropa, menyukai perawatan berbasis rumah atau komunitas dari pada perawatan residensial atau rawat inap. Lansia memiliki harapan pensiun yang panjang, sehat dan bebas dari distabilitas berat. Mereka berharap untuk menghabiskan masa pensiun mereka di rumah mereka sendiri selama mereka memilih untuk melakukannya, daripada tinggal di perawatan residensial dimana laporan terbaru tentang kondisi yang buruk, penelantaran, pelecehan dan kesalahan medis telah menarik perhatian Uni Eropa (Thomas dan McHacon dalam Kouta et al., (2015)).

Menurut Tribowo dalam Rahmi dan Ramadhanti, (2017) Konsep *home care* ini merupakan solusi paling tepat untuk mengantisipasi jumlah pasien yang tidak tertampung di rumah sakit. Sedangkan World Health Organization (WHO) menyatakan bahwa jumlah perawat di seluruh dunia pada tahun 2011 ada 19,3 juta perawat, dan di Indonesia jumlah perawat di rumah sakit terdapat 147.264 orang perawat (45,65 %) dari seluruh jumlah tenaga kesehatan di rumah sakit. Secara nasional, rasio perawat adalah 87,65 per 100.000 penduduk. Hal ini masih jauh dari target 2019 yaitu 180 per 100.000 penduduk. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga perawat masih sangat terbatas, dan keterbatasan ini bisa menyebabkan beban kerja perawat menjadi tinggi yang akan berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan (Rizky et al., 2018). Serta berdasarkan rekapitulasi SDM kesehatan yang diselenggarakan di Kota Tangerang Selatan, jumlah perawat di Puskesmas sebanyak 205 orang dan masih dalam kategori belum memenuhi, sehingga targetnya pelayanan kesehatan swasta dapat membantu dalam memenuhi kebutuhan akan pelayanan kesehatan yang meningkat, salah satunya melalui pelayanan di rumah atau *home care* dan pemenuhan kebutuhan tenaga perawat itu penting untuk mencegah dampak negative yang ditimbulkan (Kemenkes RI, 2015).

Menurut Moorhead dan Griffin dalam Tahir, (2020) *Burnout* merupakan salah satu dampak akibat kekurangannya tenaga perawat, dimana Burnout merupakan keadaan individu yang mengalami kelelahan, depersonalisasi, dan menurunnya kinerja akibat keterlibatan diri pada pekerjaan yang memiliki

banyak tuntutan emosional dan terlalu sedikit sumber kepuasan atau adanya ketidakpuasan. *Burnout* dapat memberikan dampak yang negatif terhadap penampilan kerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Selain itu, burnout juga dapat berdampak pada rendahnya kepuasan kerja perawat, berkurangnya komitmen terhadap organisasi, dan meningkatnya *intention turnover* perawat (Laschinger dan Wong dalam Tahir, (2020)). Hal tersebut setuju oleh Hikmat dan Melinda, (2020) yang menyebutkan bahwa perawat yang tidak puas dengan pekerjaannya akan memberikan pelayanan yang kurang baik dan kurang bermutu kepada pasien sehingga kepuasan pasien dan keluarga kurang terpenuhi yang pada akhirnya menurunkan citra dan pendapatan suatu pelayanan kesehatan. Dampak lain yang ditimbulkan karena kekurangan tenaga perawat adalah ketidak lengkapan dalam pengisian dokumentasi asuhan keperawatan (Kimalaha et al., 2019).

Meski tidak mudah untuk memperoleh tenaga perawat, tetapi dalam merekrut tenaga perawat juga tidak boleh sembarangan karena perawat memiliki tanggung jawab yang besar dalam memberikan pelayanan, dalam keperawatan *home care* perawat akan menjalankan salah satu fungsinya yaitu fungsi *Independen* dimana kegiatan – kegiatan dalam keperawatan mulai dari diagnosis dan pengobatan dalam fungsi ini tindakan perawat tidak memerlukan perintah dokter. Tindakan perawat bersifat mandiri, berdasarkan pada ilmuwan dan kiat keperawatan (Mubarak et al., 2015). Oleh karena itu, perawat bertanggung jawab atas akibat yang muncul dari tindakan yang diambil. Sehingga penting bagi sebuah keperawatan *home care* untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional sesuai dengan fungsi dan tugas setiap pegawai. Sehingga efektivitas rekrutmen dan seleksi perawat menjadi bagian yang sangat penting dalam mencapai tujuan keperawatan *home care* serta menjamin mutu pelayanan karena salah satu kunci keberhasilan perusahaan terletak pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat diperoleh dari proses pengolahan SDM yang berkualitas juga (Riana, 2016).

Perlu dilakukan perencanaan yang strategis dan sistematis dalam memenuhi kebutuhan tenaga keperawatan dan perencanaan yang baik untuk

mempertimbangkan klasifikasi klien berdasarkan tingkat ketergantungan, metode pemberian asuhan keperawatan, jumlah dan kategori tenaga keperawatan serta perhitungan jumlah tenaga keperawatan. Untuk itu diperlukan kontribusi dari manajer keperawatan dalam menganalisis dan merencanakan kebutuhan tenaga keperawatan di keperawatan *home care* (Rakhmawati dalam Haikal, (2017)). Rekrutmen dan seleksi mempunyai fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia pada setiap tipe bisnis perusahaan. Dimana kualitas sumber daya manusia pada perusahaan sangat tergantung pada keefektifan kedua fungsi tersebut (Gamage dalam Sembiring, (2018)). Untuk melakukan proses rekrutmen dan seleksi ini, diperlukan kecermatan agar tenaga keperawatan yang diterima dapat memenuhi kualifikasi perawat sesuai dengan standar minimal yang ditetapkan, dan dapat melaksanakan tugas sesuai dengan harapan keperawatan *home care*. Budiantoro dalam Kumaladewi, (2018) menyatakan, bahwa rekrutmen dapat dinyatakan efektif apabila dapat memperoleh pelamar sebanyak – banyaknya sesuai kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.

PT Wishan Global Medika merupakan sebuah perusahaan swasta yang bergerak di Pelayanan kesehatan yang didirikan oleh seorang perawat profesional bersertifikat sebagai perawat penerbangan ACL, NRP, CCAT, MEF, AmCRM, CRaMA. Dimana perusahaan ini, berdiri sejak tahun 2014, yang dimulai dari pelayanan Home Health Care dan penyediaan alat - alat Kesehatan, kemudian berkembang dan hingga sekarang memiliki layanan medikal evakuasi baik nasional maupun internasional yang sudah bersertifikat ISO 9001 serta memiliki sebuah klinik kesehatan.

Keperawatan *home care* PT Wishan Global Medika Memberikan layanan kesehatan bagi mereka yang membutuhkan perawatan lanjutan setelah melakukan perawatan di rumah sakit. Menyediakan perawat *home health care* terbaik yang berlisensi dan ber sertifikasi, dengan melalui proses rekrutmen dan skrining yang ketat. Sehingga menghadirkan layanan perawatan di rumah sampai dengan level intensive care yang dilengkapi dengan peralatannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kumaladewi, (2018) menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen dan seleksi yang diterapkan RSIA Muslimat Jombang pada tenaga perawat belum efektif karena pada pelaksanaan rekrutmen jumlah pelamar, kualifikasi, sumber rekrutmen, manfaat perekrutan, waktu dan kuantitas dan kualitasnya masih kurang. Serta pada pelaksanaan seleksi keakuratan, keadilan, keyakinan, jumlah pelamar dan jumlah pelamar yang berkualitas masih kurang. Sedangkan menurut Nabi, (2015) kurangnya manfaat perekrutan, kuantitas dan kualitas perekrutan, keakuratan, keadilan dan keyakinan menjadi penyebab ketidak keefektifan rekrutmen dan seleksi. Penelitian lain menyebutkan manfaat perekrutan dan keyakinan menjadi penyebab terjadinya ketidak keefektifan rekrutmen dan seleksi (Pahlevi, 2015).

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh peneliti di keperawatan *home care* PT. Wishan Global Medika, bahwa menurut general manager keperawatan *home care* PT. Wishan Global Medika mengatakan “Di keperawatan *home care* PT. Wishan Global Medika memiliki banyak permintaan untuk pelayanan keperawatan *home care* tetapi masih sedikit perawat yang melamar”, beserta data yang diperoleh peneliti bahwa kebutuhan perawat *home care* sebesar 64 orang dalam satu tahun terakhir dengan jumlah total perawat yang dimiliki sebanyak 64 orang perawat *home care*, dengan tambahan 4 pasien baru per bulan atau membutuhkan 8 perawat baru setiap bulannya, sedangkan jumlah perawat yang melamar setiap bulannya hanya 10 pelamar, rata – rata 30% dari seluruh pelamar belum sesuai dengan kebutuhan dan 70% sudah sesuai dengan kebutuhan. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah pelamar perawat yang melamar masih sedikit dan beberapa dari pelamar tidak sesuai dengan kriteria yang diharapkan. Sehingga dari uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan membuat karya tulis dengan judul “Analisis efektivitas rekrutmen dan seleksi dalam memenuhi kebutuhan tenaga perawat di keperawatan *home care* PT Wishan Global Medika”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh peneliti di keperawatan *home care* PT. Wishan Global Medika, bahwa menurut general manager keperawatan *home care* PT. Wishan Global Medika mengatakan “Di keperawatan *home care* PT. Wishan Global Medika memiliki banyak permintaan untuk pelayanan keperawatan *home care* tetapi masih sedikit perawat yang melamar”, beserta data yang diperoleh peneliti bahwa kebutuhan perawat *home care* sebesar 64 orang dalam satu tahun terakhir dengan jumlah total perawat yang dimiliki sebanyak 64 orang perawat *home care*, dengan tambahan 4 pasien baru per bulan atau membutuhkan 8 perawat baru setiap bulannya, sedangkan jumlah perawat yang melamar setiap bulannya hanya 10 pelamar, rata – rata 30% dari seluruh pelamar belum sesuai dengan kebutuhan dan 70% sudah sesuai dengan kebutuhan. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah pelamar perawat yang melamar masih sedikit dan beberapa dari pelamar tidak sesuai dengan kriteria yang diharapkan. Sehingga dari uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan membuat karya tulis dengan judul “Analisis efektivitas rekrutmen dan seleksi dalam memenuhi kebutuhan tenaga perawat di keperawatan *home care* PT Wishan Global Medika”.

1.3 Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana gambaran analisis efektivitas rekrutmen dan seleksi dalam memenuhi kebutuhan tenaga perawat di keperawatan *home care* PT Wishan Global Medika?
2. Bagaimana gambaran evaluasi efektivitas pelaksanaan rekrutmen tenaga perawat di keperawatan *home care* PT Wishan Global Medika?
3. Bagaimana gambaran evaluasi efektivitas pelaksanaan seleksi tenaga perawat di keperawatan *home care* PT Wishan Global Medika?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran analisis efektivitas rekrutmen dan seleksi dalam memenuhi kebutuhan tenaga perawat di keperawatan *home care* PT. Wishan Global Medika.

2. Untuk mengetahui gambaran evaluasi efektivitas pelaksanaan rekrutmen tenaga perawat di keperawatan *home care* PT Wishan Global Medika.
3. Untuk mengetahui gambaran evaluasi efektivitas pelaksanaan seleksi tenaga perawat di keperawatan *home care* PT Wishan Global Medika.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

Sarana dan pengalaman untuk mengembangkan pengetahuan dan pemahaman dibidang kesehatan masyarakat mengenai analisis efektivitas rekrutmen dan seleksi dalam memenuhi kebutuhan tenaga perawat di keperawatan *home care* PT Wishan Global Medika.

1.5.2 Bagi Instansi Pendidikan

Hasil Penelitian dapat dijadikan bahan bacaan dan acuan untuk menambah pengetahuan bagi mahasiswa dan akademik yang berkaitan dengan analisis efektivitas rekrutmen dan seleksi dalam memenuhi kebutuhan tenaga perawat di keperawatan *home care* PT Wishan Global Medika.

1.5.3 Bagi Tempat Penelitian

Hasil penelitian dapat menjadi informasi dan sarana untuk evaluasi rekrutmen dan seleksi dalam memenuhi kebutuhan tenaga perawat di keperawatan *home care* PT Wishan Global Medika.

1.6 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui efektivitas rekrutmen dan seleksi dalam memenuhi kebutuhan tenaga perawat di keperawatan *home care* PT. Wishan Global Medika. Penelitian ini dilakukan pada staf yang berperan dalam menjalankan efektivitas rekrutmen dan seleksi dalam memenuhi kebutuhan tenaga perawat di keperawatan *home care* PT. Wishan Global Medika yang dilaksanakan pada bulan Juni 2021 sampai bulan Agustus 2021. Penelitian ini dilakukan karena berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh peneliti di keperawatan *home care* PT. Wishan Global Medika, bahwa

menurut general manager keperawatan *home care* PT. Wishan Global Medika mengatakan “Di keperawatan *home care* PT. Wishan Global Medika memiliki banyak permintaan untuk pelayanan keperawatan *home care* tetapi masih sedikit perawat yang melamar”, beserta data yang diperoleh peneliti bahwa kebutuhan perawat *home care* sebesar 64 orang dalam satu tahun terakhir dengan jumlah total perawat yang dimiliki sebanyak 64 orang perawat *home care*, dengan tambahan 4 pasien baru perbulan atau membutuhkan 8 perawat baru setiap bulannya, sedangkan jumlah perawat yang melamar setiap bulannya hanya 10 pelamar, rata – rata 30% dari seluruh pelamar belum sesuai dengan kebutuhan dan 70% sudah sesuai dengan kebutuhan. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah pelamar perawat yang melamar masih sedikit dan beberapa dari pelamar tidak sesuai dengan kriteria yang diharapkan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif yang bersifat *in depth interview* atau wawancara mendalam, observasi dan telaah dokumen sebagai teknik pengumpulan data, dengan menggumpulkan data primer dan data sekunder.