

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit adalah suatu organisasi yang kompleks, menggunakan gabungan alat ilmiah khusus dan rumit, dan difungsikan oleh berbagai kesatuan personel terlatih dan terdidik dalam menghadapi dan menangani masalah medik modern, yang semuanya terikat bersama-sama dalam maksud yang sama, untuk pemulihan dan pemeliharaan kesehatan yang baik. Rumah sakit ditunjang oleh segala fasilitas dan kegiatan untuk penghantaran pelayanan kesehatan bagi masyarakat.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur terpenting didalam organisasi. Hal ini logis, karena manusia adalah kekuatan utama yang menggerakkan semua sumber daya didaam organisasi. Semua sumber daya yang lain tidak akan memberikan manfaat apapun, jika manusia sebagai sumber daya utama tidak melaksanakan tugasnya dengan baik. Sumber daya manusia baik internal maupun eksternal tidak selamanya menyediakan tenaga yang siap pakai. Oleh karena itu, dilakukan seleksi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memenuhi syarat kualifikasi yang dituntut oleh organisasi.(Drs. E. B Surbakti, MA 2012).

Perencanaan sumber daya manusia adalah kegiatan merencanakan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan sesuai dengan hasil analisis jabatan yang sudah dibuat. Perencanaan meliputi penentuan jumlah tenaga kerja, sertapersyaratan yang diinginkan.Perkiraan tentang jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan didasarkan pada berbagai pertimbangan antara lain tentang

rencana produksi yang dihasilkan serta. Kebutuhan tenaga kerja telah ditentukan perlu direkrut sesegera mungkin. Oleh karena itu pengadaan tenaga kerja ini meliputi:

- a. Penarikan tenaga kerja
- b. Menyeleksi tenaga kerja
- c. Penempatan tenaga kerja.

Untuk mendapatkan tenaga keperawatan yang berkualitas pihak rumah sakit harus melakukan proses pengadaan tenaga keperawatan yang berupa rekrutmen, seleksi dan orientasi agar mendapatkan tenaga perawat yang benar-benar berkualitas.

Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan perencanaan kepegawaian. Sedangkan seleksi merupakan proses pemilihan dari kelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi criteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada saat ini yang dilakukan oleh perusahaan

Rekrutmen yang dilakukan Rumah Sakit merupakan upaya mencari calon karyawan yang memenuhi syarat tertentu sehingga di perusahaan dapat memilih orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan yang ada. Proses penarikan pegawai juga disesuaikan dengan kebutuhan dan persyaratan yang diinginkan. Penarikan dapat dilakukan melalui kenalan, iklan, bursa tenaga kerja, dari perguruan tinggi, dan dari pusat-pusat pelatihan calon pegawai. Agar dapat terjaring tenaga kerja yang sesuai dengan keinginan, maka dalam informasi perlu dijelaskan persyaratannya, misalnya usia, jenis

kelamin, pendidikan, pengalaman dan persyaratan lainnya. Tenaga kerja dapat berasal dari dalam perusahaan (sumber internal) atau sumber dari luar perusahaan (eksternal). Sumber internal berasal dari karyawan dalam perusahaan itu sendiri untuk menduduki jabatan pada perusahaan yang baru.

Penerimaan pekerja baik sumber eksternal (dari luar perusahaan) dapat diperoleh melalui iklan, perguruan tinggi atau sumber lainnya. Perusahaan dapat menggunakan sumber internal dan eksternal setelah penarikan, selanjutnya dilakukan seleksi. Seleksi adalah proses untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat sesuai ketentuan organisasi perusahaan (SK Direksi PT RS PELABUHAN)

Seleksi Sumber Daya Manusia (SDM), adalah salah satu titik paling kritis karena menyangkut keberlangsungan organisasi. Proses seleksi rawan sekali terdistorsi oleh unsur-unsur subjektivitas, meskipun sistem dan struktur organisasi sudah berusaha semaksimal mungkin meminimalisasi masuknya dipastikan tidak ada sistem yang seratus persen murni dari kemungkinan terdistorsi kepentingan pribadi atau kelompok (Drs. E. B Surbakti, MA 2012).

Dalam proses rekrutmen dan seleksi pihak rumah sakit memiliki kebijakan yang telah ditetapkan dalam standar penilaian untuk melakukan tes bagi calon perawat. Permasalahan yang dihadapi oleh rumah sakit Pelabuhan adalah tentang pengadaan tenaga keperawatan dalam proses rekrutmen karena rekrutmen hanya diinformasikan kepada orang-orang tertentu saja. Oleh karena itu proses ini menjadi masalah yang dihadapi rumah sakit. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti melakukan kegiatan magang di rumah sakit Pelabuhan mengenai pengadaan tenaga keperawatan.

1.2 Tujuan Magang

1.2.1 Tujuan Umum

Mengetahui gambaran pengadaan tenaga keperawatan di
RS Pelabuhan

1.2.2 Tujuan Khusus

- a. Mengetahui proses pengadaan tenaga keperawatan Rumah Sakit, dimulai dari perencanaan, rekrutmen, seleksi, dan orientasi.
- b. Mengetahui masalah yang terdapat dalam proses pengadaan tenaga keperawatan di RS. Pelabuhan.
- c. Memberikan masukan kepada pihak RS. Pelabuhan sebagai solusi dalam mengatasi permasalahan pengadaan tenaga keperawatan di RS Pelabuhan

1.3 Manfaat Magang

1.3.1 Bagi Mahasiswa

- a. Memberikan gambaran kerja
- b. Mampu mengetahui masalah secara nyata di Rumah Sakit

1.3.2 Bagi Fakultas :

- a. Terbinanya kerja sama antara Rumah Sakit dan Fakultas dalam menghasilkan mahasiswa yang berdaya guna sehingga mampu meningkatkan citra Fakultas dan Universitas di masyarakat luas.

1.3.3 Bagi Lahan Magang :

- a. Dapat mengetahui kekurangan yang dimiliki Rumah Sakit yang berhubungan dengan tulisan Mahasiswa/i.