

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Tentang Klasifikasi Rumah Sakit Nomor 340/MENKES/PER/III/2010 Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

Rumah Sakit adalah organisasi unik, karena berbaur antara padat teknologi, padat karya dan padat modal, sehingga pengelolaan rumah sakit menjadi disiplin ilmu tersendiri yang menghasilkan dua hal tersebut, dalam Undang-Undang No. 36 Tentang Kesehatan dalam pasal 33 ayat 1 disebutkan bahwa setiap pimpinan penyelenggara pelayanan kesehatan masyarakat harus memiliki kompetensi manajemen kesehatan yang dibutuhkan. Hal tersebut diperkuat oleh pasal 34 ayat 1 yang menekankan pentingnya kompetensi individual berkaitan dengan tugas yang diembannya.

Hasibuan (2012:10) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia merupakan salah satu asset organisasi dalam menjalankan aktivitasnya dan sangat berpengaruh terhadap kinerja dan kemajuan organisasi (Marimin dkk;2004:2

Tanggung jawab besar organisasi dalam memberi pelayanan kepada masyarakat jelas harus didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) pegawai yang profesional dan kompeten, sebagaimana terdapat dalam berbagai literatur manajemen, pencapaian tujuan organisasi secara manajerial diawali dengan fungsi perencanaan (Ivancevich et al, 2004).

Menurut Junaidi, Purnawan (1994), ada dua hal yang menjadi dasar mengapa masalah ketenagaan di rumah sakit harus diperhatikan. Pertama, produk yang ditawarkan di rumah sakit adalah jasa, yang sangat padat karya, sehingga peranan tenaga sangat besar. Kekurangan tenaga baik dalam jumlah maupun kualitas akan mengganggu kualitas produk yang ditawarkan, hal ini akan berdampak pada citra rumah sakit, dan mengurangi prospek pendapatan rumah sakit. Kedua, tenaga adalah salah satu yang pengadaannya tidak bisa seketika, seandainya tersedia, perlu ada penyesuaian sebelum bisa digunakan dengan optimal. Semua ini membutuhkan waktu, sehingga perencanaan tenaga baik rekrutmen dan seleksi harus dilakukan dengan baik.

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah melakukan pengadaan (procurement) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan, pengadaan (procurement) adalah fungsi operasional pertama manajemen sumber daya manusia (Hasibuan, 2005). Gary Dessler (2010:4) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat

dalam sumber daya manusia dari sebuah posisi manajemen termasuk pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan atau seleksi, pelatihan dan penilaian prestasi kerja.

Proses perekrutan dan seleksi merupakan dasar dari para calon karyawan untuk memasuki perusahaan. Tidak seperti era dahulu yang menganggap proses rekrutmen hanya sekedar untuk mencari karyawan tanpa mempertimbangkan keputusan strategis perusahaan, saat ini keputusan strategis juga menjadi pertimbangan. Seperti oleh Millmore (2007), di masa lalu fungsi rekrutmen dan seleksi dianggap sebagai fungsi SDM tradisional yang tertanam dalam model psikometri tanpa banyak makna, tetapi sekarang lebih fokus, canggih dan didorong oleh keputusan strategis. Rumah sakit tentunya juga harus mempertimbangan faktor yang akan mempengaruhi rekrutmen dan seleksi agar mampu menjadi rumah sakit yang dapat membuat para pasiennya merasa nyaman. Dalam Undang-undang no.44 tahun 2009 tentang rumah sakit juga disebutkan bahwa “Setiap Rumah Sakit harus memiliki organisasi yang efektif, efisien, dan akuntabel.”

Potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki RS X cukup memadai. Dari seluruh tenaga yang ada baik PNSD maupun tenaga dengan status sebagai tenaga kontrak belum cukup memadai. Bila ditinjau dari standar Permenpan No. 26 Tahun 2011, maka masih banyak kekurangan tenaga kerja baik medis maupun non medis. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa jumlah SDM tenaga medis yang belum terealisasi sejumlah 2.331 dan tenaga

non medis yang belum terealisasi sejumlah 1.807, tetapi menurut Standar Kebutuhan Sesuai Kebutuhan ABK berdasarkan Permenpan No. 26 Tahun 2011 sejumlah 4.864 tenaga medis dan 2.429 tenaga non medis, maka adanya ketidaksesuaian jumlah SDM dengan standar yang telah ditetapkan.

Berdasarkan data yang saya peroleh di RS X menunjukkan bahwa masih banyak kekurangan tenaga kerja baik medis maupun non medis. Oleh sebab itu, saya mengambil masalah proses rekrutmen dan seleksi yang berdampak pada kurangnya sumber daya manusia. Dengan demikian perlu dilakukan penelitian lebih dalam untuk mengetahui proses rekrutmen dan seleksi di rumah sakit dengan pendekatan *literatur review*.

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana proses rekrutmen dan seleksi di Rumah Sakit?

1.3 Tujuan

Menganalisis proses rekrutmen dan seleksi di Rumah Sakit dengan pendekatan *literatur review*.

1.4 Manfaat

1.4.1 Manfaat Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan, menambah pengalaman, dan wawasan. Selain itu, peneliti akan belajar menjadi praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

1.4.2 Manfaat Bagi Rumah Sakit

Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan atau bahan evaluasi terkait dengan analisis proses rekrutmen dan seleksi di Rumah Sakit .

1.4.3 Manfaat Bagi STIKES Yayasan RS Dr. Soetomo

Diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi serta menjadi bahan atau referensi bagi peneliti berikutnya.