

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Pembangunan kesehatan merupakan salah satu upaya dari pembangunan nasional di segala bidang pada kehidupan. Tujuan pembangunan kesehatan nasional adalah untuk terus menumbuhkan rasa sadar, mau dan mampu dari setiap orang agar selalu hidup sehat guna mencapai derajat kesehatan masyarakat yang sebaik-baiknya (Kementrian Kesehatan RI, 2017). Keberhasilan pembangunan kesehatan bergantung pada faktor-faktor seperti akses dan peningkatan kualitas pelayanan kesehatan yang berkelanjutan. Jaringan, jumlah, dan kualitas fasilitas pelayanan kesehatan yang meningkat, menunjukkan adanya peluang akses pelayanan kesehatan (BAPPENAS, 2009).

Salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang dapat diakses oleh masyarakat adalah rumah sakit. Rumah sakit adalah salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang dapat menyediakan pelayanan perawatan pasien baik secara rawat inap maupun rawat jalan serta terdapat juga pelayanan kegawatdaruratan apabila pasien memerlukan tindakan yang cepat dan segera terhadap keselamatan hidupnya. Rumah sakit memiliki karakteristik yaitu diantaranya ilmu pengetahuan di bidang kesehatan yang terus berkembang, ilmu teknologi yang semakin maju, keadaan sosial ekonomi pada masyarakat dan dapat mampu memberikan pelayanan yang bermutu tinggi serta dapat dijangkau oleh masyarakat guna tercapainya derajat kesehatan yang maksimal (Ahmad, Rumapea dan Mambo, 2017).

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, disebutkan bahwa tujuan dari penyelenggaraan rumah sakit diantaranya adalah mempermudah akses masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan dan meningkatkan mutu dan mempertahankan standar pelayanan rumah sakit. Berdasarkan tujuan dari penyelenggaraan rumah sakit tersebut, maka ketersediaan sumber daya manusia di bidang kesehatan sangat diperlukan untuk turut mewujudkan tujuan tersebut.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, disebutkan bahwa sumber daya manusia rumah sakit meliputi tenaga kesehatan dan non kesehatan. Kemudian dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan disebutkan juga bahwa, Tenaga Kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. Tenaga kesehatan terdiri atas tenaga medis, tenaga psikologi klinis, tenaga keperawatan, tenaga kebidanan, tenaga kefarmasian, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga kesehatan lingkungan, tenaga gizi, tenaga keterampilan fisik, tenaga keteknisan medis, tenaga teknik biomedika, dan tenaga kesehatan lain.

Tenaga kesehatan adalah salah satu dari sumber daya manusia kesehatan (SDM Kesehatan) yang sangat strategis keberadaannya di bidang kesehatan. Ketersediaan tenaga kesehatan yang tidak mencukupi secara jenis, kualitas, kuantitas, dan kompetensi akan menimbulkan dampak terhadap akses masyarakat yang rendah kepada pelayanan kesehatan yang berkualitas (Kementrian Kesehatan RI, 2017). Untuk mendapatkan tenaga kesehatan yang tersedia sesuai dengan jumlah kebutuhan, berkualitas serta berkompeten, maka langkah yang dilakukan oleh rumah sakit selaku penyelenggara pelayanan kesehatan adalah dengan menyelenggarakan kegiatan rekrutmen dan seleksi.

Rekrutmen dan seleksi merupakan suatu kesatuan tak terpisahkan dalam manajemen sumber daya manusia kesehatan. Pada prosesnya, rekrutmen dan seleksi harus mampu mendapatkan kandidat terbaik untuk mengisi posisi tenaga kesehatan yang tersedia. Sehingga dalam proses inilah rumah sakit dapat menyediakan tenaga kesehatan terbaik dan berkompeten (Kurniati dan Efendi, 2017).

Mathis dan Jakson dalam Yullyanti (2016) berpendapat bahwa rekrutmen adalah suatu proses untuk mendapatkan sekelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk menempati suatu posisi atau jabatan di sebuah perusahaan. Sedangkan seleksi adalah suatu proses yang digunakan untuk menentukan pelamar yang akan diterima untuk menempati suatu posisi atau jabatan di sebuah perusahaan. Proses seleksi tersebut berawal pada saat pelamar memasukkan lamaran pekerjaannya

kemudian berakhir dengan keputusan yang menyatakan diterima atau ditolak (Yullyanti, 2016).

Namun pada kenyataannya, proses rekrutmen dan seleksi masih dijumpai beberapa masalah. Berdasarkan hasil penelitian rekrutmen dan seleksi tenaga perawat yang dilakukan oleh Kumaladewi (2018) di RSIA Muslimat Jombang, didapatkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi tidak berjalan efektif karena jumlah lamaran yang diterima dan memenuhi kualifikasi masih tidak mencukupi dan hasil dari tes seleksi juga masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh rumah sakit. Hal ini senada dengan hasil penelitian mengenai tantangan rekrutmen yang telah dilakukan oleh Wiroko (2017) bahwa terdapat banyak jumlah lamaran yang diterima namun untuk kandidat pelamar yang tepat jumlahnya masih sangat sedikit, sehingga untuk mendapatkan pelamar dengan kemampuan dan keahlian yang sesuai untuk suatu pekerjaan tertentu sangat sulit.

Masalah lain ditemukan pada hasil penelitian analisis rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh Oktaviani dan Wahyuningtyas (2015) pada PT. Rumah Sakit Pelni. Dari penelitian tersebut didapatkan bahwa metode yang digunakan pada proses rekrutmen belum tepat sehingga jumlah lamaran yang diterima belum dapat memenuhi kebutuhan. Dengan adanya masalah-masalah tersebut tentunya akan mempengaruhi ketersediaan tenaga kesehatan yang dibutuhkan dan juga mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan yang rumah sakit berikan.

Rumah Sakit Permata Depok merupakan rumah sakit swasta tipe C yang terus berkembang pesat dengan segala kemajuan pencapaian dan cakupan pelayanannya seperti jumlah pasien, fasilitas, dan sarana prasarana.

Tabel 1 Jumlah Kunjungan Pasien Rumah Sakit Permata Depok

Pasien	2017	2018	2019
Rawat Jalan	64.917	76.162	134.157
Rawat Inap	3.716	7.126	7.266

Sumber: Profil Kesehatan Kota Depok Tahun 2017, 2018, 2019.

Berdasarkan tabel diatas, jumlah kunjungan pasien Rumah Sakit Permata Depok yang melakukan rawat jalan pada tahun 2017 adalah sebanyak 64.917 kunjungan, kemudian meningkat menjadi 76.162 kunjungan di tahun 2018, dan

meningkat lagi menjadi 134.157 kunjungan di tahun 2019. Sedangkan jumlah kunjungan pasien Rumah Sakit Permata Depok yang melakukan rawat inap pada tahun 2017 adalah sebanyak 3.716 kunjungan, kemudian meningkat menjadi 7.126 kunjungan di tahun 2018, dan meningkat lagi menjadi 7.266 kunjungan di tahun 2019.

Seiring dengan bertambahnya jumlah pasien, fasilitas, dan sarana prasarana, maka kebutuhan akan sumber daya manusia di Rumah Sakit Permata Depok juga akan bertambah. Berdasarkan situs resmi Rumah Sakit Permata Depok, Rumah Sakit Permata Depok membutuhkan tenaga kesehatan antara lain tenaga medis, tenaga keperawatan, dan tenaga analis kesehatan. Untuk mengatasi kebutuhan tersebut, Rumah Sakit Permata Depok berupaya melakukan rekrutmen dan seleksi untuk memenuhi kebutuhan tenaga kesehatan yang ada guna menyeimbangkan jumlah pasien, fasilitas, dan sarana prasarana yang terus bertambah.

Ketersediaan tenaga kesehatan baik dari segi jumlah dan kualitasnya sangat berperan penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan sehingga masyarakat dapat terus meningkatkan derajat kesehatannya yang setinggi-tingginya. Berdasarkan hal tersebut, maka perlu dilakukan analisis untuk mengetahui lebih jauh mengenai sistem rekrutmen dan seleksi tenaga kesehatan di Rumah Sakit Permata Depok.

I.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan situs resmi Rumah Sakit Permata Depok, seiring dengan jumlah pasien, fasilitas, dan sarana prasarana yang terus bertambah, Rumah Sakit Permata Depok memiliki kebutuhan tenaga kesehatan antara lain tenaga medis, tenaga keperawatan, dan tenaga analis kesehatan sehingga dipelukannya proses rekrutmen dan seleksi. Berdasarkan penjabaran latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Sistem Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Permata Depok Tahun 2020?”

I.3 Tujuan Penelitian

I.3.1 Tujuan Umum

Untuk menganalisis sistem rekrutmen dan seleksi tenaga kesehatan di Rumah Sakit Permata Depok tahun 2020.

I.3.2 Tujuan Khusus

- a. Menganalisis unsur input pada sistem rekrutmen dan seleksi tenaga kesehatan di Rumah Sakit Permata Depok.
- b. Menganalisis unsur proses pada sistem rekrutmen dan seleksi tenaga kesehatan di Rumah Sakit Permata Depok.
- c. Menganalisis unsur output pada sistem rekrutmen dan seleksi tenaga kesehatan di Rumah Sakit Permata Depok.

I.4 Manfaat Penelitian

I.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dalam bidang kesehatan masyarakat terkhusus pada sistem rekrutmen dan seleksi tenaga kesehatan rumah sakit.

I.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi Rumah Sakit Permata Depok
Memberikan gambaran mengenai sistem rekrutmen dan seleksi tenaga kesehatan yang telah dilakukan selama ini dan dapat dijadikan sebagai acuan untuk meningkatkan persiapan pelaksanaan rekrutmen dan seleksi serta penempatan tenaga kesehatan baru di masa yang akan datang.
- b. Bagi Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta
Memberikan informasi serta wawasan bagi masyarakat akademik Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta khususnya program studi kesehatan masyarakat yang selanjutnya dapat dikembangkan dalam ilmu kesehatan masyarakat dan menjadi sumber kepustakaan Program Studi Kesehatan Masyarakat Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.

c. Bagi Masyarakat

Menjadi ilmu yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat agar dapat mengetahui dan memahami sistem rekrutmen dan seleksi tenaga kesehatan di rumah sakit sehingga diperoleh tenaga kesehatan yang terbaik.

d. Bagi Peneliti

Memperluas ruang lingkup pengetahuan dan dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya yang lebih baik khususnya pada penelitian terkait rekrutmen dan seleksi rumah sakit.

I.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini membahas mengenai Analisis Sistem Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Permata Depok yang dilakukan pada tahun 2020. Penelitian dilakukan dengan menggunakan desain penelitian deskriptif dan menggunakan metode penelitian kualitatif. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan telaah dokumen, serta dengan bantuan instrumen penelitian berupa pedoman wawancara, pedoman observasi dan pedoman telaah dokumen yang dilakukan pada saat melakukan penelitian kepada pihak bagian SDM rumah sakit dan informan lainnya.