

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada dasarnya setiap manusia membutuhkan pelayanan, bahkan dapat dikatakan bahwa pelayanan tidak dapat dipisahkan dengan kehidupan manusia. Kurniawan (2005:4) mengatakan bahwa pelayanan publik adalah penyediaan jasa (melayani) kebutuhan orang atau masyarakat yang berkepentingan dengan organisasi menurut aturan dasar dan prosedur yang ditentukan. Setiap pelayanan yang diberikan oleh pejabat pemerintah dalam suatu organisasi atau lembaga berguna untuk memenuhi kebutuhan penerima pelayanan atau masyarakat. Mengenai pelayanan publik, secara umum dikatakan bahwa pelayanan publik mengutamakan kepentingan publik, memajukan kepentingan publik, mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk melakukan urusan publik dan memberikan kepuasan kepada publik.

Sementara berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, menyatakan bahwa pelayanan publik adalah kegiatan atau fungsi yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan pelayanan menurut peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk mengenai barang, jasa, dan/atau pelayanan administrasi yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik.

Rumah sakit sebagai suatu instansi yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan kesehatan tentu saja tidak bisa terlepas dari apa yang disebut dengan perencanaan sumber daya manusia. Hal ini terjadi karena rumah sakit

itu sendiri memiliki sumber daya manusia yang sangat kompleks, untuk mendukung tumbuh dan kembang rumah sakit sesuai dengan visi misinya, mulai dari profesi tenaga kesehatan sampai non tenaga kesehatan. Lain daripada itu, tanpa adanya perencanaan sumber daya manusia yang baik, sebuah rumah sakit tidak akan mampu untuk bertahan, bertumbuh dan berkembang maju di masa depan.

Sumber daya manusia adalah setiap individu yang memiliki kemampuan daya pikir dan daya fisik, berperilaku karena keturunan dan lingkungannya, serta bekerja secara produktif karena termotivasi oleh keinginannya untuk memenuhi kepuasannya. Sementara itu, perencanaan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan menjaga kesinambungan dan kestabilan pekerjaan, beserta perbaikan-perbaikan yang dibutuhkan dengan cara mengisi seluruh jabatan dan pekerjaan dengan orang-orang yang tepat sesuai dengan deskripsi pekerjaan dan spesifikasinya dalam rangka mendukung pencapaian, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang secara efektif, efisien dan produktif.

Perencanaan sumber daya manusia menjadi sangat penting dilakukan mengingat rumah sakit juga membutuhkan kesesuaian tenaga kerja dengan jumlah pekerjaan yang tersedia. Pasal 31 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri. Oleh karena itu rekrutmen, seleksi dan penempatan menjadi cara

paling efektif yang bisa dilakukan oleh rumah sakit untuk menemukan kandidat pekerja yang sesuai dengan posisi pekerjaan yang dibutuhkan.

Rekrutmen adalah suatu proses menarik, skrining dan memilih pelamar yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Rekrutmen ini berfungsi sebagai “*The Right Man on The Right Place*”, dimana seorang manajer dalam menempatkan tenaga kerja harus sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya, sehingga diharapkan para tenaga kerja mampu menjadi sumber daya manusia yang unggul, yang mampu meningkatkan produktivitas perusahaan (dalam hal ini rumah sakit). Pasal 6 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 1996, (1) menyebutkan bahwa pengadaan dan penempatan tenaga kesehatan dilaksanakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kesehatan yang merata bagi seluruh masyarakat; dan (3) perencanaan nasional tenaga kesehatan disusun dengan memperhatikan faktor: a. jenis pelayanan kesehatan yang dibutuhkan oleh masyarakat, b. sarana kesehatan, c. jenis dan jumlah tenaga kesehatan yang sesuai dengan kebutuhan pelayanan kesehatan.

Menurut Sondang (2008) dalam Sunyoto (2012:96-101) ada tiga jenis keterbatasan yang sering ditemui, yaitu keterbatasan organisasi, kebiasaan pencari kerja itu sendiri dan faktor lingkungan eksternal. Sumarni dan Soeprihanto (2010:369), rekrutmen memiliki dua sumber, yaitu sumber internal (dalam perusahaan) dan eksternal (luar perusahaan). Selain sumber tersebut, ada beberapa tambahan sumber yaitu sumber media massa seperti surat kabar, majalah, televisi, radio dan papan pengumuman yang banyak

digunakan (Mathis dan Jackson 2012:248–249). Selain itu, ada metode rekrutmen online dari E-recruiting, rekrutmen online dapat menggunakan beberapa metode yang berbeda (Mathis dan Jackson 2012:242). Rekrutmen organisasi publik dan organisasi swasta memiliki tiga teknik, 1) Teknik rekrutmen terpusat, teknik ini lebih efektif mengingat rekrutmen tunggal dapat menarik sejumlah besar pekerja untuk memenuhi kebutuhan beberapa departemen, yang berarti menghemat pengeluaran, 2) Teknik rekrutmen terdesentralisasi, teknik ini biasanya digunakan oleh instansi yang relatif lebih kecil untuk kebutuhan tenaga kerja yang terbatas dan instansi memiliki jenis pekerja yang berbeda, 3) Teknik ini merupakan kombinasi dari politik dan sipil, yang meliputi nilai tanggung jawab politik dan efektivitas kepemimpinan dalam proses rekrutmen.

Seleksi adalah suatu proses memilih seseorang yang dirasa cocok untuk menempati jabatan atau posisi tertentu. Seleksi ini menjadi penting karena biasanya baik buruknya kinerja seorang manajer dapat dilihat dari kinerja bawahannya. Menurut Sondang (2008), dalam menentukan jenis dan tahapan seleksi, penyelenggara harus mempertimbangkan empat jenis tantangan, yaitu 1) Penawaran tenaga kerja, secara umum dapat dikatakan bahwa semakin banyak calon yang ada untuk yang dipilih, semakin baik untuk organisasi atau perusahaan, karena dengan demikian ada jaminan yang lebih besar bahwa calon yang dipilih dan diterima benar-benar yang paling memenuhi berbagai persyaratan yang telah ditentukan, 2) Tantangan etika, kepatuhan terhadap standar etika membutuhkan disiplin pribadi yang tinggi, kejujuran yang teguh,

integritas karakter dan objektivitas berdasarkan kriteria rasional, 3) Tantangan organisasi, perekrut tenaga kerja sebagian besar memahami bahwa situasi internal organisasi juga harus diperhatikan ketika merekrut dan memilih karyawan baru, 4) Pemerataan kesempatan mendapatkan pekerjaan, dalam masyarakat masih sering terjadi diskriminasi penggunaan sumber daya manusia, misalnya diskriminatif didasarkan pada warna kulit, daerah asal atau latar belakang sosial (Sunyoto 2012:109–111)

Pasal 10 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 1996, (1) setiap tenaga kesehatan memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan di bidang kesehatan sesuai dengan bidang tugasnya; dan (2) penyelenggara dan/atau pimpinan sarana kesehatan bertanggung jawab atas pemberian kesempatan kepada tenaga kesehatan yang ditempatkan dan/atau bekerja pada sarana kesehatan yang bersangkutan untuk meningkatkan keterampilan atau pengetahuan melalui pelatihan di bidang kesehatan.

Penempatan adalah suatu kebijakan menyalurkan kemampuan karyawan pada posisi pekerjaan sesuai dengan kebutuhan jabatan, pengetahuan dan keterampilan pada sebuah institusi, perusahaan, atau organisasi dengan tujuan memperoleh kepuasan kerja dan prestasi kerja yang optimal. Dengan penempatan yang sesuai pada posisi jabatan yang tepat, seorang karyawan akan dengan mudah memahami ruang lingkup pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Ada dua jenis kendala penempatan kerja yaitu 1) Ketidaksesuaian, perbedaan antara harapan orang dan apa yang mereka alami disebut disonansi

kognitif. Ketika perbedaannya terlalu besar, orang-orang bertindak. Untuk karyawan baru disebut keluar dari perusahaan, 2) Perputaran tenaga kerja baru, pergantian tenaga kerja baru adalah pergantian karyawan yang melebihi persyaratan kuantitas dan kualitas karyawan perusahaan (Sunyoto 2012:122–123).

Teori MSDM yang paling mutakhir menekankan bahwa penempatan kerja tidak hanya berlaku bagi karyawan baru, tetapi juga bagi karyawan lama yang mengalami perubahan dan mutasi tempat kerja. Artinya konsep penempatan meliputi promosi, mutasi dan demosi (Sunyoto 2012:123). 1) Promosi, berarti bahwa seorang karyawan atau pekerja berpindah ke pekerjaan lain dengan tanggung jawab yang lebih besar, tingkat hierarki pekerjaan yang lebih tinggi, dan juga pendapatan yang lebih tinggi, 2) Pemindahan, menempatkan orang pada jabatan baru dengan tanggung jawab, hierarki pekerjaan dan penghasilan relatif sama dengan jabatan dan pemindahan jabatan sebelumnya, jika cara ini sampai ditempuh berarti pegawai melakukan pekerjaan yang sama atau serupa, penghasilannya tidak ada dan tanggungannya relatif sama, hanya saja fisik tempat dia bekerja berbeda dengan sekarang.

Pasal 15 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 1996, (1) disebutkan bahwasanya dalam rangka pemerataan pelayanan kesehatan bagi seluruh masyarakat, pemerintah dapat mewajibkan tenaga kesehatan untuk ditempatkan pada sarana kesehatan tertentu untuk jangka waktu tertentu.

Sebelum melakukan rekrutmen, seleksi dan penempatan dalam hal ini perlu dikaji kembali metode-metode yang digunakan, adapun metode tersebut sebagai berikut (Sunyoto 2012:116-117): menentukan kebutuhan staf, meminta persetujuan anggaran untuk mengisi posisi, mengembangkan kriteria seleksi yang valid dalam rekrutmen atau perekrutan karyawan, mengadakan tes, menyiapkan daftar calon yang memenuhi syarat, melakukan seleksi dari antara calon yang paling memenuhi syarat.

Rumah Sakit Ben Mari atau RSIA Ben Mari adalah rumah sakit swasta kelas D yang didirikan oleh Bapak Bupati Malang H. Sujud Pribadi, S.Sos pada tanggal 27 Juni 2009. Awal didirikannya rumah sakit ini ditujukan untuk menangani kesehatan ibu dan anak, namun seiring meningkatnya permintaan masyarakat membuat Rumah Sakit Ben Mari juga semakin meningkatkan pelayanan kesehatannya, terutama pada pelayanan spesialis. Sehingga dengan kondisi tersebut, pada tahunnya yang ke-3 Rumah Sakit Ben Mari berhasil menjadi Rumah Sakit Umum di Kabupaten Malang.

Melihat kembali Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 1996 tentang Tenaga Kesehatan khususnya pada Pasal 6 ayat (1) yang sudah disebutkan sebelumnya, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa pelaksanaan pengadaan dan penempatan tenaga kesehatan kurang memenuhi kebutuhan tenaga kesehatan yang merata bagi seluruh masyarakat.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengadaan Pegawai (Studi Implementasi Kebijakan Program Kerja Rumah Sakit di Bidang SDM**

**Berdasarkan SPO Direktur RSBM Nomor 562/SPO/Dir/RSBM/XII/2018
Tentang Rekrutmen SDM di Rumah Sakit Ben Mari Kabupaten
Malang)”**

1.2 Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang dapat disusun oleh peneliti, yaitu
“Bagaimana Rekrutmen Pegawai di Rumah Sakit Ben Mari Kabupaten
Malang Pada Tahun 2022?”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan
mendeskripsikan rekrutmen pegawai di Rumah Sakit Ben Mari Kabupaten
Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan
penelitian berupa penggambaran nyata berkaitan dengan rekrutmen
pegawai khususnya di Rumah Sakit Ben Mari Kabupaten Malang.

1.4.2 Secara Praktis

- a. Bagi peneliti, diharapkan dengan penelitian ini mampu menjadi referensi untuk menambah wawasan dan pengetahuan berkaitan dengan rekrutmen pegawai.
- b. Bagi Universitas Merdeka Malang, diharapkan penelitian ini menjadi koleksi tambahan di perpustakaan sebagai sumber bacaan mahasiswa/i khususnya terkait rekrutmen pegawai.

- c. Bagi Rumah Sakit Ben Mari Kabupaten Malang, diharapkan penelitian ini menjadi bahan masukan atau evaluasi terutama terkait rekrutmen pegawai.