

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Undang – Undang Kesehatan No 17 tahun 2023 merupakan langkah penting dalam transformasi sistem kesehatan di Indonesia. Undang – Undang ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan, melindungi masyarakat, serta mengatur kewenangan dan tanggung jawab tenaga kesehatan. Beberapa poin utama mengenai transformasi kesehatan yang di amanatkan oleh undang – undang ini terangkum dalam 6 pilar transformasi kesehatan, yang meliputi : transformasi layanan primer, transformasi layanan rujukan, transformasi sistem ketahanan kesehatan, transformasi sistem pemberian kesehatan, transformasi sumber daya manusia (SDM) kesehatan, dan transformasi teknologi kesehatan.

Pilar kelima transformasi kesehatan Indonesia adalah transformasi SDM Kesehatan. Pilar ini berfokus pada pemerataan distribusi tenaga kesehatan di seluruh Indonesia, termasuk di kawasan DTPK. Tenaga kesehatan memiliki peranan penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang maksimal kepada masyarakat. Tenaga kesehatan yang berkualitas dan professional akan didapat melalui proses rekrutmen. Jika proses rekrutmen ditempuh dengan tepat dan baik, akan menghasilkan pelamar – pelamar yang kemudian akan diseleksi guna menjamin bahwa hanya yang memenuhi persyaratanlah yang akan

diterima bekerja di instansi yang memerlukannya. Kegiatan rekrutmen adalah proses menemukan dan menarik pelamar – pelamar yang memiliki keahlian untuk menduduki posisi tertentu didalam organisasi (Hanggraeni, 2012).

Beberapa permasalahan dalam rekrutmen tenaga kesehatan di Indonesia antara lain kekurangan tenaga medis, proses rekrutmen yang tidak efektif, penempatan pegawai yan tidak sesuai dengan profesi. Rencana kebutuhan tenaga kesehatan dibatasi hanya pada 13 (tiga belas) jenis tenaga kesehatan, yaitu dokter spesialis, dokter umum, dokter gigi, perawat, bidan, perawat gigi, apoteker, asisten apoteker, sanitarian, tenaga gizi, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga keterapian fisik, dan tenaga keteknisian medis. kebutuhan SDMK non kesehatan disesuaikan kategorinya dengan kebutuhan fasilitas kesehatan yang ada (Kemkes, 2023).

Permasalahan rekrutmen menjadi masalah yang krusial dalam pemenuhan SDM Kesehatan. Banyak rumah sakit masih menghadapi berbagai tantangan dalam proses rekrutmen dan se;eksi staf. Beberapa isu yang sering muncul antara lain kesulitan dalam menarik minat kandidat yang sesuai, keterbatasan sumber daya untuk melakukan proses seleksi yang komprehensif, serta sulitnya mempertahankan staf yang telah direkrut (Sulistyorini & Wardani, 2019). Selain itu, adanya perubahan demografis dan tuntutan kompetensi yang semakin tinggi juga menambah kompleksitas dalam proses rekrutmen dan seleksi di rumah sakit

(Hermawan & Indrawati, 2021).

RSU Muhammadiyah Ponorogo adalah rumah sakit tipe C dengan fasilitas Instalasi Gawat Darurat, Instalasi rawat Jalan, Instalasi Rawat Inap, Instalasi Bedah Sentral, Instalasi Gizi, Instalasi Radiologi, dan beberapa unit penunjang lainnya, termasuk bagian SDI (Sumber Daya Insani). Bagian SDI memiliki tugas pokok dan fungsi, diantaranya adalah melaksanakan rekrutmen sumber daya manusia rumah sakit yang nantinya akan dipekerjakan di RSU Muhammadiyah Ponorogo sesuai dengan kebutuhan rumah sakit dan keahlian yang dimiliki.

Bagian SDI menjalankan tugas rekrutmen sesuai kebijakan rumah sakit yaitu satu tahun sekali berdasarkan perencanaan tahunan SDM. Rekrutmen juga dilaksanakan secara incidental tatkala ada karyawan yang mengundurkan diri karena berbagai alasan seperti diterima menjadi pegawai negeri sipil, mengikuti suami keluar kota, sakit kronis, atau terkena sanksi yang berakhir dengan pemutusan hubungan kerja. Hal tersebut senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Risnawati Dewi (2021).

Pada tahun 2021 telah melakukan rekrutmen sejumlah 14 karyawan, tahun 2022 sejumlah 15 karyawan, dan tahun 2023 merekrut sejumlah 23 karyawan yang terdiri dari berbagai profesi klinis dan non klinis. Tahapan - tahapan rekrutmen yang dilaksanakan adalah menganalisis kebutuhan, mempublikasikan lowongan pekerjaan, menyeleksi lamaran, melakukan wawancara, melakukan tes tulis, tes praktek,

melakukan verifikasi dan selanjutnya keputusan akan dibuat oleh tim rekrutmen. Tahapan rekrutmen yang ideal adalah proses yang sistematis dan adil untuk mendapatkan kandidat terbaik. Penelitian yang dilakukan oleh Chandra at.al (2021) menyebutkan bahwa terdapat empat tahapan untuk merekrut karyawan diantaranya mempelajari jabatan yang akan diisi sebelum melakukan rekrutmen, mengidentifikasi serta mengupdate job describtion dan job spessification, mengenali berbagai sumber yang didapatkan dari pelamar yang sesuai kulaifikasi, memutuskan cara untukberkomunikasi yang ampuh agar memikat para calon karyawan yang sesuai persyaratan.

Dalam pelaksanaan tugas bagian SDI mengalami beberapa kendala diantaranya adalah ketika penyebaran informasi lowongan masih belum dapat menjangkau semua lapisan Masyarakat sehingga kriteria pelamar yang masuk tidak sesuai harapan rumah sakit. Selain itu adanya persyaratan khusus dari rumah sakit yang belum bisa dipenuhi oleh pelamar, diantaranya pelamar harus melampirkan surat rekomendasi dari Pimpinan Cabang/Ranting Muhammadiyah setempat.

Untuk melaksanakan aktifitas rekrutmen secara efektif dan efisien bagian SDI harus membuat perencanaan kebutuhan SDM sesuai kebutuhan, iklan lowongan pekerjaan yang menarik, dan memilih metode penyaringan yang tepat (Yullyanti, 2009). Budiantoro (2009) juga menyatakan bahwa rekrutmen dapat dinyatakan efektif apabila dapat memperoleh pelamar yang sebanyak – banyaknya sesuai dengan

kualifikasi kebutuhan parusahaan dari berbagai sumber sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan yang terbaik.

RSU Muhammadiyah Ponorogo merupakan rumah sakit milik Pimpinan Pusat Muhammadiyah yang mempunyai jaringan rumah sakit Muhammadiyah/Aisyiyah di hamper semua wilayah di seluruh Indonesia. Sedangkan Pimpinan Pusat Muhammadiyah sendiri juga mempunyai amal usaha diluar sektor Kesehatan yaitu bidang sosial, ekonomi, dan Lembaga – Lembaga Pendidikan Muhammadiyah. Lembaga – Lembaga Pendidikan tersebut juga menghasilkan lulusan – lulusan bidang kesehatan dan non kesehatan yang bisa memenuhi kebutuhan sumber daya manusia di rumah sakit. Sehingga berdasarkan kondisi tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Sistem Rekrutmen Karyawan di RSU Muhammadiyah Ponorogo”.

B. Rumusan Masalah

Bagaimana sistem rekrutmen untuk menarik dan mempertahankan calon karyawan yang berkualitas?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mempelajari Gambaran umum proses rekrutmen karyawan di RSU Muhammadiyah Ponorogo.

2. Tujuan Khusus

a. Menganalisis sistem rekrutmen yang diterapkan di

- RSU Muhammadiyah Ponorogo.
- b. Menganalisis kebijakan dan proses rekrutmen karyawan di RSU Muhammadiyah Ponorogo
 - c. Mengidentifikasi kendala dan tantangan yang dihadapi selama proses rekrutmen di RSU Muhammadiyah Ponorogo
 - d. Mencari solusi terkait kendala dan tantangan selama proses rekrutmen di RSU Muhammadiyah Ponorogo
 - e. Mendapatkan kandidat berkualitas dari proses rekrutmen di RSU Muhammadiyah Ponorogo

D. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Penelitian ini dapat di gunakan untuk memahami sistem yang paling efektif di dalam mempercepat proses rekrutmen, mengurangi waktu dan biaya yang di perlukan untuk mencari dan menyeleksi calon karyawan.

a. Bagi Rumah Sakit

Penelitian ini dapat membantu rumah sakit dalam merumuskan sistem yang efektif untuk menarik dan memilih kandidat berkualitas, sehingga meningkatkan kompetensi tenaga kerja yang ada.

b. Bagi Institusi

Sebagai bahan referensi di perpustakaan Universitas Strada Indonesia serta menambah wawasan bagi mahasiswa fakultas Kesehatan masyarakat dalam melakukan penelitian yang sejenis.

c. Bagi peneliti

Bagi peneliti untuk menambah wawasan khususnya terkait dengan strategi rekrutmen karyawan di rumah sakit.

E. Keaslian Penelitian

No	Peneliti/tahun	Judul Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Xiao-Xuan Li, Bo Li, Wan-Qiang Liu, A-Meng Zhao, Peng-Hui Li	<i>Analysis of Online Recruitment Intention Among 543 Hospitals: A Comprehensive Investigation of Influencing Factors and Current Situation</i>	Metode penelitian ini menggunakan pendekatan survei <i>cross-sectional</i>	Di antara rumah sakit yang dimasukkan dalam sampel, 19,71% menyatakan niat rekrutmen online untuk kandidat penderita neurasthenia. Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap niat rekrutmen online yang lebih tinggi di antara rumah sakit termasuk preferensi untuk merekrut mahasiswa sarjana ($P =$	Pengumpulan data menggunakan metode rekrutmen offline yang mudah digunakan dan platform informasi rekrutmen online. Sebanyak 543 kuesioner disebarluaskan sehingga terkumpul 543 tanggapan valid. Rumah sakit yang berpartisipasi terdiri dari 225 rumah sakit tersier dan 318 rumah sakit sekunder.

				0,011), keyakinan bahwa rekrutmen online cocok untuk posisi klinis ($P =$ 0,002), tantangan dalam menilai keahlian kandidat secara online ($P = 0,002$), kekhawatiran mengenai ketidakjujuran dalam rekrutmen online ($P =$ 0,028), dan persepsi bahwa rekrutmen online memerlukan lebih sedikit keahlian teknis bagi rumah sakit ($P <$ 0,001).	
3	Adelia Putri Arisita, Iriana Ismail, Reza Maulana, Sasa Marita Sari	Strategi rekrutmen dalam meningkatkan keunggulan karyawan Pada CV. Ber-K-One Join Venture PT. Sinar Sosro Bangkalan	Deskriptif Kualitatif	Hasil yang di dapatkan dari penelitian ini memperlihatkan strategi rekrutmen berdampak positif dalam meningkatkan keunggulan karyawan terhadap	Pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah jenis penelitian lapangan (<i>field research</i>)

				CV.Ber-K-One Join Venture PT. Sinar Sosro	
4	Yelli Eka Sumadhinata, Wulan Sari	Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Karisma Pamanukan	Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan khususnya pada rumah sakit karisma pamanukan, ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini lebih menitikberatkan kearah pandangan manajemen islam
5	Hidayatullah, Cinthia Mutiara Hapsari, Kuswanto, Marlina	Rekrutmen karyawan Rumah sakit Nur Hidayah Bantul Yogyakarta dalam perspektif Manajemen Islam	Penelitian menggunakan metode deskriptif kualitatif	Penelitian ini disimpulkan bahwa rekrutmen karyawan di rumah sakit Nur Hidayah dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan pandangan manajemen Islam terhadap rekrutmen karyawan sebenarnya	Penelitian ini lebih menitikberatkan kearah pandangan manajemen islam

				merupakan tugas awal yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin dalam mencari dan menyeleksi calon karyawan untuk menduduki jabatan pekerjaan yang telah ditentukan.	
--	--	--	--	--	--

