

Analisis fungsi rekrutmen pada manajemen sumber daya manusia bidang keperawatan di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung

Yufie Afiati Hasyim, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=79462&lokasi=lokal>

Abstrak

Perawat sebagai tulang punggung pelayanan keperawatan, menduduki posisi yang tidak tergantikan di rumah sakit. Perawat adalah satu-satunya unit kerja yang memberikan pelayanan terus-menerus selama 24 jam per hari, 7 hari dalam sepekan, dan 52 pekan dalam setahun. Perawat juga merupakan unsur tenaga kerja dengan jumlah terbanyak di RS. Tidaklah berlebihan jika dikatakan bahwa SDM keperawatan merupakan 'komponen kritis' organisasi RS.

Sebagai langkah awal yang sangat menentukan bagi tersedianya SDM keperawatan yang berkualitas - yang akan banyak menentukan keberhasilan dan masa depan RS - adalah dilakukannya proses rekrutmen dan seleksi yang efektif. Rekrutmen adalah aktivitas untuk memikat pelamar kerja yang memiliki kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan organisasi, untuk kemudian dilakukan seleksi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi penyebab terjadinya kesenjangan (gap) antara jumlah dan kualifikasi staf perawat baru yang diminta oleh bidang perawatan dengan pemenuhannya oleh sub bagian personalia dalam proses rekrutmen dan seleksi staf baru keperawatan di RS Muhammadiyah Bandung (RSMB).

Penelitian ini menggunakan metoda deskriptif - analitik non-eksperimental dengan pendekatan kualitatif Analisis data dilakukan secara induktif - kualitatif. Fokus penelitian adalah pada tiga kali rekrutmen yang berlangsung antara bulan Februari - Juli 1997.

Dari hasil pengamatan di lapangan dan wawancara mendalam, teridentifikasi bahwa kesenjangan itu terjadi karena adanya perbedaan persepsi tentang SDM keperawatan antara direksi dan kepala bagian umum di satu pihak, dengan kepala bidang perawatan di pihak lain, khususnya dalam menentukan persyaratan pendidikan bagi staf perawat baru.

Penelitian ini juga memperlihatkan bahwa aktivitas rekrutmen belum mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari manajemen RSMB, terbukti dari tidak adanya kebijakan tertulis sebagai kerangka acuan bagi pembuatan keputusan yang berkaitan dengan rekrutmen; tidak tersedianya dana khusus bagi aktivitas rekrutmen; dan tidak tersedianya deskripsi kerja yang jelas bagi personil yang terlibat dalam proses rekrutmen. Sebagai akibatnya, rekrutmen di RSMB memiliki kinerja dan efektivitas yang rendah terlihat dari rasio yang sangat rendah antara jumlah pelamar yang qualified yang hadir pada tes pertama dengan jumlah pelamar yang diterima, yaitu: (11:4), (19:6), dan (24:11).

Perbedaan persepsi yang terjadi pada manajemen RSMB berkaitan dengan rekrutmen SDM dapat dikembalikan pada misi, tujuan dan rencana strategis RSMB. Sekiranya RSMB belum memiliki rencana strategis, maka disarankan agar manajemen RSMB menindaklanjuti penelitian ini dengan penelitian lanjutan yang berkaitan dengan perencanaan strategis (strategic planning) RSMB.

.....Recruitment Function Analysis of Human Resources Management for Nursing Division in Muhammadiyah Islamic Hospital of Bandung Nurses, as the backbone of nursing care services, have been placing position without one can substitute them in hospital. Nurses are a part of man-power working in

hospital who have been working at 24 hours a day, 7 days for a week, and 52 weeks for a year. They are also the largest pair of man-power working in hospital. Therefore, the human resource of nursing is "a critical component" in hospital organization.

The first step to keep availability on qualified nursing resources -- to ensure the hospital successfully for this time and the future -- is doing effectively recruitment process and selection. Recruitment is activity to attract prospective employee candidate with ability, expertise, and knowledge that is needed by organization.

The purpose of this study is identify the important factors that occurring gap between amount and qualification of new staff of nursing needed by nursing division with the number of qualified nurses that is consented by personnel manager within recruitment process and selection of new staff of nursing in Muhammadiyah Islamic Hospital of Bandung (RSMB).

This study was using non-experimentally descriptive method with qualitative approach. That was utilized qualitative-inductive analysis, the study focused three times process of recruitment which performed between February - July 1997.

Based on observation and in-depth interviewing, that was identified that the gap presence because of a different perception about human resources of nursing between director and personnel manager in one hand with head of nursing in the other hand, especially on standardization of qualification of education for new nursing staff.

This study is also represent that recruitment activity not become a major attention from RSMB management; because of there are no policy for basic reference decision-making on recruitment; no budget for recruitment activity; and no job description on staff which involved in recruitment. All of these are to cause the outcomes of recruitment process have low performance and effectiveness. There are represent on ratio between the qualified applicant who attended in the first test and applicant who accepted as employee: (11:4), (19:6), and (24:11).

Different perception on RSMB management related with recruitment of human resources should be back to mission, goal, and strategic plan of RSMB. We suggest to RSMB management to follow-up the study with advanced research related with strategic planning of RSMB.