

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Era globalisasi ini ditandai oleh perkembangan yang semakin cepat di segala bidang kegiatan, sehingga menjadikan persaingan organisasional semakin ketat. Situasi itu organisasi tidak hanya mengandalkan mesin, teknologi, dan modal saja, akan tetapi ada unsur yang lebih penting yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sekelompok orang berkualitas yang merencanakan, menjalankan, dan menentukan terbentuknya organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga dengan demikian organisasi harus mampu memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki dalam mengatasi setiap persaingan organisasi dimana sebagai ancaman dari luar.

Salah satu fungsi pengelolaan sumber daya manusia, yaitu pengadaan sumber daya manusia akan menjadi semakin penting bagi organisasi dalam mendapatkan potensi sumber daya manusia yang diharapkan, seperti: kemampuan, pengetahuan, pengalaman, dan ketrampilan. Karena berdasarkan pengadaan sumber daya manusia, maka organisasi akan mendapatkan potensi sumber daya manusia yang dibutuhkan agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai yang telah ditetapkan. Namun sebaliknya, jika dalam tata kelola pengadaan sumber daya manusia tidak sesuai dengan tujuannya, maka organisasi akan menghadapi masalah turunnya prestasi kerja, turunnya produktivitas kerja, dan turunnya kinerja sumber daya manusia. Oleh

karena itu, organisasi harus mampu melakukan pengelolaan sumber daya manusia melalui pengadaan sumber daya manusia yaitu merekrut, menyeleksi, dan menempatkan sumber daya manusia yang sesuai.

Menurut Priyanto (2010) pengadaan sumber daya manusia adalah proses penarikan/rekrutmen, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Maka dapat dijelaskan bahwa pengadaan sumber daya manusia adalah kegiatan memiliki beberapa proses diantaranya rekrutmen, seleksi, dan penempatan untuk mendapatkan sumber daya manusia.

Rekrutmen menurut Sinambela (2016) bahwa rekrutmen adalah proses penarikan individu sesuai kebutuhan pada waktu yang tepat, jumlah yang memadai, dengan kualifikasi yang ditentukan, dan mendorong mereka untuk melamar kerja ke organisasi. Sedangkan seleksi menurut Priyono (2010) menjelaskan bahwa suatu kegiatan pemilihan dan penentuan calon karyawan (pelamar) untuk diterima atau ditolak menjadi karyawan yang didasarkan pada spesifikasi jabatan yang dibutuhkan. Menurut Widodo (2015) penempatan adalah suatu kegiatan untuk menempatkan dengan tepat seseorang yang masing-masing mempunyai kemampuan tertentu pada jabatan itu dan sejalan dengan kebutuhan organisasi.

Berdasarkan pendapat tersebut diatas, dapat diketahui bahwa pengadaan sumber daya manusia sebagai fungsi manajemen yang menentukan dalam mengembangkan sumber daya manusia. Apalagi jika pengadaan sumber daya manusia ini dilaksanakan dengan efektif, maka akan diperoleh sumber daya manusia yang

potensial dan sesuai dengan keahliannya. Dengan demikian pengadaan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan membuat keputusan dalam merkrut, menyeleksi, dan menempatkan sumber daya manusia dengan hasil yang tepat sesuai dengan tujuan organisasi.

Pengadaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh banyak perusahaan adalah melalui *outsourcing* atau pegawai kontrak. Fenomena pegawai kontrak di Indonesia memang sudah cukup lama, hal itu dapat diketahui baik itu di perusahaan swasta atau milik pemerintah, baik lokal maupun asing. Hal ini membuat fenomena tenaga kerja kontrak banyak dipilih oleh perusahaan swasta atau milik pemerintah sebagai alternative untuk mendapatkan tenaga kerja yang murah dan beresiko lebih rendah (Novita Ayu, 2010, “Nasib Karyawan Kontrak di Indonesia”, <https://www.kompasiana.com/>).

Hal pengadaan yang dilakukan RSUD Dr. R. Soetijono Blora pada tahun 2016 yaitu rekrutmen untuk non pegawai negeri sipil dilakukan secara tertutup belum mengumumkan lowongan pekerjaan secara terbuka kepada masyarakat, sedangkan untuk tes seleksi yang dilakukan hanya melalui tahap tes wawancara saja. Pada tahun 2017 RSUD Dr. R. Soetijono mulai menerapkan prosedur untuk proses pengadaan non pegawai negeri sipil.

Peraturan Direktur Nomor: 800/3678/2016 tentang Pedoman Pengangkatan dan Pemberhentian Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil RSUD Dr. R. Soetijono Blora, dalam Bab I Ketentuan Umum, Pasal 1, Ayat 4 dijelaskan bahwa Pegawai Non PNS adalah Pegawai yang dipekerjakan oleh Direktur RSUD Dr. R. Soetijono Blora

sebagai pegawai kontrak. Pengadaan Pegawai Non PNS di RSUD Dr. R. Soetijono Blora yang mencakup dari Bidang Penunjang, Bidang Pelayanan, Bidang Pengembangan dan Informasi di RSUD Dr. R. Soetijono Blora dari masing-masing bidang sebagai berikut:

**Tabel 1.1.**  
**Perbandingan Jumlah Pegawai Non PNS Dan Pegawai Negeri Sipil RSUD**  
**Dr. R. SOETIJONO BLORA**

No	Bidang dan Seksi	Tahun 2016				Tahun 2017			
		Non PNS	%	PNS	%	Non PNS	%	PNS	%
<b>1.</b>	<b>Bidang Pelayanan</b>								
	a. Seksi Medis dan Non Medis	10	9%	22	14%	19	14%	22	9%
	b. Seksi Keperawatan	71	60%	139	56%	83	58%	137	55%
<b>2.</b>	<b>Bidang Penunjang</b>								
	a. Seksi Medis	5	5%	41	17%	7	5%	41	17%
	b. Seksi Non Medis	28	24%	45	18%	30	21%	45	18%
<b>3.</b>	<b>Bidang Pengembangan dan Informasi</b>								
	a. Seksi Pengembangan	1	0,8%	3	2%	1	0,7%	3	2%
	b. Seksi Informasi	4	4%	2	0,8%	4	3%	2	0,8%
	<b>Jumlah</b>	119		252		144		250	

**Sumber Data: Pegawai Non PNS RSUD Dr. R. Soetijono Blora**

Dari data Kepegawaian RSUD Dr. R. Soetijono Blora tahun 2015, 2016, dan 2017 diatas menunjukkan bahwa jumlah pegawai non PNS selalu dalam presentase terbesar pada Seksi Keperawatan. Pada tahun 2016 menerima pegawai non PNS dengan jumlah paling banyak yaitu 71 orang dengan presentase 60%, dan pada tahun 2017 awal menerima pegawai non PNS dengan jumlah paling banyak yaitu sebesar 83 orang dengan presentase 58%.

Jumlah pegawai kontrak di RSUD Dr. R. Soetijono Blora mengalami peningkatan dari tahun 2016 ke tahun 2017, karena pegawai non PNS sangat dibutuhkan di RSUD Dr. R. Soetijono Blora. Sedangkan untuk jumlah PNS tetap sama dari tahun 2016 ke tahun 2017, namun untuk jumlah pegawainya berkurang karena adanya pensiun pegawai yang sudah lama bekerja.

Mengingat disatu sisi peranan pegawai non PNS dalam memberi pelayanan kesehatan di RSUD Dr. R. Soetijono Blora sangat dibutuhkan, maka berdasarkan wawancara terhadap 3 (tiga) pegawai non PNS dari masing-masing bidang tersebut, peneliti berkesempatan menanyakan pendapatnya kepada pegawai non PNS dengan membagikan kuesioner terbuka, tentang proses pengadaan pegawai non PNS bahwa yang telah dilaksanakan pada tahun 2016 sebagai berikut:

1. Peserta yang sekarang menjadi pegawai non PNS berpendapat bahwa tidak ada kepastian dalam pemanggilan calon pegawai untuk melakukan tahapan berikut, yaitu tes seleksi.
2. Peserta yang sekarang menjadi pegawai non PNS berpendapat bahwa dalam seleksi tidak diberikan tes praktek untuk mengetahui tingkat ketrampilan peserta.

Dengan demikian, berdasarkan kondisi di atas masih terdapat proses pengadaan pegawai non PNS di RSUD Dr. R. Soetijono Blora yang belum sesuai dengan prosedur. Oleh karena itu peneliti tertarik dengan judul: **“Analisis Pengadaan Sumber Daya Manusia Perawat Non PNS Di RSUD Dr. R. Soetijono Blora”**.

## **1.2. Masalah Penelitian (Fokus Penelitian)**

Fokus penelitian ini adalah Proses Pengadaan Sumber Daya Manusia Perawat Non PNS dengan merumuskan sebagai berikut; bagaimana deskripsi atau gambaran proses pengadaan sumber daya manusia perawat non PNS di RSUD Dr. R. Soetijono Blora.

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Dalam mengerjakan penelitian ini, penulis bertujuan untuk mengetahui deskripsi atau gambaran proses Pengadaan Sumber Daya Manusia Perawat Non PNS di RSUD Dr. R. Soetijono Blora.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak seperti :

### **a. Bagi Praktisi**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi RSUD Dr.R.Soetijono Blora selaku pengelola dalam bidang jasa kesehatan, mengenai proses pengadaan yang meliputi rekrutmen, seleksi, dan penempatan perawat non PNS agar dapat berjalan sesuai dengan aturan yang berlaku sehingga dapat dijadikan sebagai masukan atau pertimbangan dalam memajukan pelayanan jasa kesehatan di masa yang akan datang.

### **b. Bagi Akademisi**

Untuk bahan informasi dalam pelaksanaan suatu pengkajian yang berkaitan dengan penelitian ini di masa yang akan datang.

