

Analisis Proses Penerimaan Tenaga Keperawatan dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Keperawatan

Heny Suryanti

Program Studi Manajemen Administrasi Rumah Sakit Program Pascasarjana,
Universitas Respati Indonesia

Jl. Bambu Apus 1 No. 3 RT. 07 RW. 05 Kel. Bambu Apus Kec. Cipayung Jakarta Timur
suryantiheny@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini mengetahui analisis proses penerimaan tenaga keperawatan dalam meningkatkan mutu pelayanan keperawatan di RSUD H Tahun 2016 agar mendapatkan perawat dengan sesuai persyaratan, profesional dan mempunyai kualitas dalam bekerja. Rancangan penelitian menggunakan deskriptif kualitatif. Instrumen Penelitian berupa wawancara (*indepth interview*). Teknik analisa data berupa analisis kualitatif. Teknik validitas dengan metode triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan Kebijakan RSUD H berkaitan dengan proses penerimaan perawat sesuai Surat Keputusan Direktur Utama Rumah Sakit X tentang Pedoman Kerja (SDM) dan SOP SDM RSUD H tentang Seleksi dan Rekrutmen Tenaga Kesehatan. Proses penerimaan mempunyai kekuatan berupa kebijakan dan SOP yang jelas, tetapi RSUD H belum memiliki panitia khusus pelaksanaan tenaga keperawatan sehingga proses penerimaan tenaga keperawatan masih menjadi tanggung jawab bidang SDM dibantu bagian keperawatan. Hal ini menjadi kelemahan RSUD H karena proses penyeleksian belum objektif untuk menghindari bias. Untuk membentuk seorang perawat yang profesional, tidak cukup hanya pada saat masa pendidikan saja. Untuk itu, penulis menyarankan agar mengadakan pengembangan keperawatan dalam bentuk pelatihan secara berkesinambungan terutama perawat yang baru agar kemampuan mereka dapat disejajarkan dengan perawat senior yang berpengalaman.

Kata Kunci

Analisis, Penerimaan Tenaga Keperawatan, Mutu Pelayanan Keperawatan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the analysis of the process of receiving nursing staff in improving the quality of nursing services at RSUD H Year 2016 in order to get nurses according to the requirements, professional and have quality in work. The design of the study uses qualitative descriptive. Research instruments in the form of interviews (in-depth interviews). Data analysis techniques in the form of qualitative analysis. Validity technique with triangulation method. The results of the study show that the H General Hospital Policy is related to the nurses' admission process in accordance with the Decree of the Director of Hospital X regarding the Work Guidelines (HR) and HR SOP of RSUD H concerning Selection and Recruitment of Health Workers. The acceptance process has the power in the form of clear policies and SOP, but RSUD H does not yet have a special committee for the implementation of nursing staff so that the process of receiving nursing staff is still the responsibility of the HR department assisted by the nursing department. This is a weakness of the RSUD H because the selection process is not objective to avoid bias. Given that applicants who enter RSUD H are nurses who have just graduated from the nursing academy they are still considered far from expected. To that end, the authors suggest that the development of nursing in the form of training is ongoing, especially new nurses so that their abilities can be aligned with experienced senior nurses.

Keywords

Analysis, Staff Nursing Acceptance, Quality of Nursing Services

Pendahuluan

Untuk mendukung tercapainya tujuan pembangunan kesehatan Indonesia sehat 2015, dimana salah satu programnya adalah meningkatkan upaya perluasan dan pendekatan pelayanan kesehatan masyarakat yang berkualitas, sehingga pada program tersebut dimulai dari meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap penduduk agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang optimal melalui terciptanya masyarakat, bangsa, dan negara Indonesia yang ditandai dengan penduduknya hidup dalam lingkungan yaitu perilaku sehat, memiliki kemampuan untuk menjangkau pelayanan dan fasilitas kesehatan yang bermutu secara adil dan merata di seluruh wilayah Republik Indonesia serta dapat mewujudkan bangsa yang mandiri maju dan sejahtera.¹

Pelayanan kesehatan rumah sakit di kalangan masyarakat yang tumbuh dengan pesat dan kompetitif, dapat terjadi persaingan antar rumah sakit pemerintah, swasta dan asing untuk merebut pasar yang semakin terbuka bebas. Sehingga dalam memenuhi kriteria tuntutan tersebut diperlukan SDM handal dan bermutu karena salah satu indikator keberhasilan rumah sakit secara efektif dan efisien adalah jika tersedia sumber daya manusia yang cukup dengan kualitas yang tinggi, profesional sesuai dengan fungsi dan tugas setiap personil.² Perawat sebagai tulang punggung pelayanan/asuhan keperawatan, menduduki posisi yang tidak tergantung di rumah sakit.³

Peran tenaga keperawatan yang bermutu tinggi dan sesuai dengan standar kualifikasi sangat diperlukan pada proses rekrutmen yang terencana secara efektif. setelah proses rekrutmen dilakukan secara efektif, kemudian pada proses seleksi pegawai dengan memilih perawat terbaik yang menentukan diterima atau tidaknya seseorang yang akan mengisi jabatan tertentu sesuai posisi yang ada. seleksi ini sangat penting karena jika salah dalam menyeleksi pegawai, maka akan terjadi kerugian secara moril dan materil.⁴

Bidang SDM RSUD H yang bertanggung jawab dalam pengelolaan SDM berada di bawah Direktur Administrasi dan Keuangan yang merupakan salah satu tugasnya yaitu rekrutmen bagi seluruh pegawai baik tenaga medis, paramedis. RSUD H pada tenaga perawat paling banyak dibutuhkan, karena jumlah perawat menurut Peraturan Menteri Kesehatan 56 Tahun 2014 adalah dengan rasio tenaga perawat 1-2 orang per-tempat tidur untuk RS Kelas A dan B, dan 1 perawat per-tempat tidur untuk RS kelas C, dan untuk RS kelas D 1 orang perawat per-dua tempat tidur.⁵

Berdasarkan data yang ada dibidang Keperawatan RSUD H Tahun 2015 memiliki tenaga keperawatan sebanyak 174 orang dengan kualifikasi pendidikan Ners ada 34 orang, S1 Keperawatan ada 9 orang, dan DIII Keperawatan ada 94 orang, DIII

Keperawatan Gigi 1 orang, dan DIV Kebidanan 1 orang, DIII Kebidanan 13 orang, DI Kebidanan 1 orang, SPK sebanyak 21 orang. Namun saat ini ada tenaga keperawatan yang sedang pendidikan dari DIII Keperawatan ke S1 keperawatan 7 orang, dan S1 Keperawatan ke Ners sebanyak 2 orang.⁵

Data dari Bidang Keperawatan, jumlah perawat saat ini 174 orang, yang dibutuhkan 210 orang (masih kurang 36 orang).⁵ Kekurangan perawat ini bisa menjadi salah satu kelemahan bagi RSUD H Jakarta untuk dapat bersaing dengan RS lain, serta masih ada beberapa perawat yang belum mempunyai kompetensi khusus sesuai dengan area kerjanya masing-masing.

Tujuan dari penelitian ini mengetahui analisis proses penerimaan tenaga keperawatan dalam meningkatkan mutu pelayanan keperawatan di RSUD H Tahun 2016 agar mendapatkan perawat dengan sesuai persyaratan, profesional dan mempunyai kualitas dalam bekerja.

Metode

Rancangan penelitian menggunakan deskriptif dengan metode kualitatif yaitu suatu prosedur penelitian tidak hanya mengumpulkan data dari sisi kualitas saja, tetapi memperoleh pemahaman lebih dalam di balik fenomena yang berhasil didapatkan, dimana penelitian dapat menitikberatkan pada aspek realitas sosial dan tingkah laku manusia.⁶ Peneliti menekankan catatan deskripsi kalimat terperinci, lengkap dan mendalam, menggambarkan situasi sebenarnya untuk mendukung penyajian data. fokus kajian pada penelitian mengenai bagaimana proses penerimaan tenaga keperawatan di RSUD H.

Informan Penelitian berupa informasi yang dikumpulkan lalu dikaji dalam penelitian kualitatif yang akan digali dari beragam sumber data, dan jenis sumber data kemudian dimanfaatkan dalam penelitian, yaitu: Informan atau narasumber, terdiri dari 1 orang Direksi (A1), 1 orang dari bagian SDM (A2), 1 orang bagian dari Tim seleksi penerimaan (A3), 1 orang dari bagian Keperawatan (K1), 1 orang dari Komite Keperawatan (K2), 5 orang perawat yang memiliki pengalaman minimal 5 tahun bekerja di RSUD H (K3), 3 orang pasien rawatan yang telah menjadi pasien di RSUD H (K4).

Instrumen Penelitian berupa peneliti sendiri selain itu digunakan pedoman observasi, pedoman wawancara (*indepth interview*) yang telah peneliti susun sesuai tujuan penelitian, alat tulis, kamera dan alat perekam. Teknik pengumpulan data penelitian berupa data primer dan data sekunder. Dalam data primer menggunakan wawancara yang akan ditanyakan hal-hal yang berkaitan dengan proses penerimaan tenaga keperawatan di RSUD H dan melakukan observasi langsung. Pada data sekunder menggunakan dokumen dari data fasilitas fisik yang dimiliki bagian SDM dan

bagian Keperawatan RSUD H, serta data analisis mutu pelayanan keperawatan.

Teknik analisa data dalam penelitian berupa teknik analisis data kualitatif secara reduksi data, penyajian data serta penarikan kesimpulan dimana dimaksudkan untuk membuktikan suatu prediksi atau hipotesis penelitian, tetapi peneliti mencoba mengembangkan semua kesimpulan yang dibuat sampai dengan teori yang dibentuk dari semua data yang berhasil ditemukan dan dikumpulkan serta dicatat pada saat melakukan penelitian dilapangan. Sifat analisis induktif pada penelitian kualitatif sangat menekankan pentingnya apa yang sebenarnya terjadi dan ditemukan dilapangan.⁷

Teknik validitas data pada penelitian ini, peneliti mengumpulkan jawaban dari pertanyaan yang diajukan dari beberapa informan, kemudian dilihat bahwa data yang didapat dapat saling memperkuat atau kontradiksi dan triangulasi metode, dengan membandingkan dan mencocokkan derajat kepercayaan informasi atau data yang diperoleh dari wawancara dengan data sekunder yaitu dokumen-dokumen terkait.⁶

Hasil

Berikut adalah hasil wawancara mendalam peneliti kepada informan kebijakan RSUD H tentang proses penerimaan tenaga keperawatan, yaitu :

Untuk rekrutmen tenaga perawat tentu kita harus mengacu kepada peraturan pemerintah, peraturan perundang-undangan, dan ketentuan di Akreditasi Rumah Sakit, dan kami mengikuti peraturan internal RS itu sendiri seperti SK Direktur Utama. RSUD H sedang menganut Model Praktik Keperawatan Profesional "pemula", sehingga kita harus mengacu kesitu apapun yang RSUD H lakukan dalam proses rekrutmen tentu ada pembatasan-pembatasan yang detailnya pada bidang SDM. (A1)

Penerimaan pegawai dilakukan berdasarkan kebutuhan formasi yang ada dan dilakukan melalui seleksi dan masa percobaan. Kebijakan RSUD H ada dalam peraturan atau perjanjian kerja RSUD H dan SOP (A2)

Penerimaan perawat dilakukan berdasarkan permintaan ruangan yang mengisi formulir permintaan tenaga perawat yang diajukan ke kepala bagian SDM yang mengacu pada SOP penerimaan tenaga perawat di RSUD H. (A3)

Berikut adalah hasil wawancara mendalam peneliti pada tugas dan tanggung jawab panitia pelaksana (dalam hal ini yang bertanggung jawab adalah bidang SDM melalui Kepala Sub Bagian Administrasi dan Rekrutmen)

Untuk rekrutmen tenaga perawat tentu kita harus mengacu kepada peraturan pemerintah, peraturan perundang-undangan, dan ketentuan di Akreditasi Rumah Sakit, dan kami mengikuti peraturan internal RS itu sendiri seperti SK Direktur Utama. RSUD H sedang menganut Model Praktik Keperawatan Profesional "pemula", sehingga kita harus mengacu kesitu apapun yang RSUD H lakukan dalam proses rekrutmen tentu ada pembatasan-pembatasan yang detailnya pada bidang SDM. (A1)

Penerimaan pegawai dilakukan berdasarkan kebutuhan formasi yang ada dan dilakukan melalui seleksi dan masa percobaan. Kebijakan RSUD H ada dalam peraturan atau perjanjian kerja RSUD H dan SOP. (A2)

Penerimaan perawat dilakukan berdasarkan permintaan ruangan yang mengisi formulir permintaan tenaga perawat yang diajukan ke kepala bagian

SDM yang mengacu pada SOP penerimaan tenaga perawat di RSUD H.(A3)

Berikut adalah hasil wawancara mendalam peneliti kepada informan tentang kriteria tenaga keperawatan di RSUD H.

Kriteria pendidikan perawat yang akan kami terima hanya DIII Keperawatan bahkan Ners, sedangkan untuk pendidikan SPR atau SPK sudah tidak kami terima lagi. (A1)

Persyaratan pokok perawat RSUD H : WNI dengan usia 18 sampai dengan 35 tahun, mengajukan lamaran dengan dilengkapi CV dan dokumen lainnya, ijazah terakhir DIII Keperawatan dan Ners, berpengalaman atau bisa juga perawat yang baru lulus tetapi minimal DIII keperawatan, memiliki STR dan SIK, telah lulus mengikuti test tertulis dan wawancara, psikotes dan test kesehatan. Kami juga menerima semua karyawan tidak membedakan suku, agama dan lingkungan, tetapi yang diterima adalah mereka yang memenuhi syarat sesuai dengan kebutuhan RSUD H. (A2)

Kriteria perawat yang kami terima adalah perawat yang lulus DIII Keperawatan dan ners keperawatan, memiliki STR, lulus dalam semua tahap seleksi. (A3)

Penerimaan tenaga keperawatan di RSUD H harus seorang Ahli Madya Keperawatan bahkan S.Kep., Ners, dan harus mempunyai STR. (K2)

Jenjang karir di RSUD UKI itu sebenarnya ada akan tetapi baru kami kelola yaitu Perawat Klinis (PK) I sampai IV, nantinya jika jenjang karir baik, masa kerjanya cukup lama akan dipromosikan sesuai dengan prestasinya. Jika loyalitasnya tinggi, tanggung jawabnya bagus, baik attitude-nya, knowledge-nya, skill-nya kami akan promosikan menjadi penanggung jawab, kepala tim bahkan kepala ruangan jika lulus tes. (K2)

Kriteria perawat RSUD H yang kami terima tentunya sesuai dengan tes administrasi dibidang SDM seperti memiliki STR, jika tidak memiliki STR minimal menyerahkan resi bahwa STR sedang dalam proses, lulus psikotes, lulus tes kesehatan, lulus tes keperawatan baik secara tertulis maupun praktik, menjadi karyawan kontrak selama 3 bulan lalu tes jika nilainya bagus dapat menjadi karyawan tetap. (K1)

Jenjang karir baru kami rintis, kami mempunyai PK I sampai IV, jadi saat ini semua perawat RSUD H baru ada dilevel PK I walaupun dengan masa kerja sekian tahun mudah-mudahan segera selesai diproses oleh komite keperawatan agar semua tidak di PK I. (K1)

Berikut adalah hasil wawancara mendalam peneliti pada tugas dan tanggung jawab panitia pelaksana (dalam hal ini yang bertanggung jawab adalah bidang SDM melalui Kepala Sub Bagian Administrasi dan Rekrutmen).

Kami merekrut perawat dari Akper X yaitu sekolah milik Yayasan X namun kami tidak menolak juga lamaran dari luar. Tapi kami mengutamakan dari sekolah kami, karena kami menganggap mereka lebih memenuhi kriteria karena mereka telah praktek disini dan mengetahui lapangan. (A1)

Metode dan sumber yang digunakan terbuka dan lamaran yang masuk ke RSUD H. (A2)

Proses penerimaan calon dari luar RSUD H, dilakukan dengan cara mulut ke mulut, lamaran yang masuk ke RSUD H, Website, dan lembaga pendidikan : Akademi Keperawatan Yayasan X. (A3)

Berikut adalah hasil wawancara mendalam peneliti kepada informan proses penerimaan tenaga keperawatan di RSUD H.

Biasanya setelah ada permintaan dari ruangan dan kami evaluasi memang diruangan tersebut butuh tenaga tambahan dan kami minta persetujuan dari direktur lalu kami akan memproses, prosesnya itu tes administrasi, tes tertulis dan psikotes, tes wawancara lalu kami limpahkan kebagian keperawatan

untuk tes basik keperawatan, selanjutnya kami tes kesehatan dimana biaya tes kesehatan ini dibebankan kepada calon karyawan. Setelah lulus barulah dilakukan pemeriksaan referensi ijazah, dengan cara pihak RSU H mengirim surat ke instansi/akademi sesuai ijazah calon karyawan. (A2)

Semua calon pegawai mengikuti proses seleksi yang telah ditentukan, jika calon tidak lulus maka tidak dapat diproses lebih lanjut dan ada pemberitahuan kepada calon pelamar jika ia tidak diterima. (A2)

Proses penerimaan untuk mengisi kekosongan dilaksanakan secepatnya lebih kurang 3 bulan. Kami biasanya mengadakan perekrutan setiap bulan Januari, Mei dan Oktober, namun jika memang diruangan kekurangan tenaga maka kami melakukan perekrutan diluar jadwal dan kami akan memanggil calon karyawan berdasarkan berkas lamaran yang masuk di SDM ini. (A2)

Pada tes wawancara itu saya yang mewawancarai biasanya mengenai data diri calon karyawan, dan soal yang ada diformulir SDM yang telah kami susun pertanyaannya. (A2)

Pada proses penerimaan tenaga perawat di RSU H menjadi tanggung jawab bidang SDM melalui KaSubBag Administrasi dan Keuangan. (A2)

Penerimaan calon karyawan dilakukan berdasarkan analisa kebutuhan tenaga dimana ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan yang dilakukan. Permintaan akan penyediaan karyawan baik untuk penggantian atau penambahan tenaga harus menggunakan form permintaan atau penambahan karyawan.

Dalam proses penerimaan tenaga perawat itu keputusan akhirnya menjadi tanggung jawab kami selaku bidang SDM khususnya Sub Bagian Administrasi dan Keuangan lalu kami laporkan ke atasan kami Direktur Administrasi dan Keuangan. (A3)

Pembahasan

Kebijakan mengenai proses penerimaan tenaga keperawatan yang berlaku di RSU H adalah sesuai dengan Surat Keputusan Direktur Utama Rumah Sakit RSU H tentang Pedoman Kerja Sumber Daya Manusia (SDM) dan SOP SDM RSU H tentang Seleksi dan Rekrutmen Tenaga Kesehatan.⁵

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Soeroso, Santoso, Dr (2003) bahwa Dalam proses kebijakan manajemen, Direksi melakukan tahapan proses mulai dari rekrutmen, seleksi, orientasi sampai dengan promosi karyawan/perawat untuk dapat mencapai tujuan rumah sakit.⁸

Peneliti berpendapat bahwa pihak Direksi RSU H telah melakukan suatu perencanaan kebutuhan tenaga perawat dengan memakai formula Depkes dan Douglass namun upaya ini belum maksimal. Manajer harus bisa mengetahui sumber tenaga kerja perawat, jumlah lulusan sekolah perawat yang bisa didata, institusi pendidikan keperawatan yang terakreditasi, keadaan demografis di wilayah tersebut dan bagaimana perubahan kondisi ekonomi serta perubahan atau pengurangan jumlah pasien secara lokal.

Kriteria tenaga keperawatan di RSU H harus lulus seleksi administrasi. Pada tahapan ini, semua lamaran yang masuk diseleksi kelengkapannya berkas-berkas yang diinginkan oleh rumah sakit yang menjadi persyaratan yang harus dipenuhi oleh pelamar.⁵ Kenneth, G. Simone. (2009) menyebutkan bahwa dalam jenjang profesi keperawatan terbagi atas beberapa jenjang yaitu *exploration* (0-2 tahun), *establishment* (3-5 tahun), *maintenance* (6-15 tahun)

dan *disengagement* (16 tahun lebih). Disebutkan bahwa masing-masing tahap mempunyai karakteristik yang berbeda dalam hal aspek yang diharapkan dalam proses rekrutmen dan retensi. Perawat dijenjang *exploration* mengutamakan kesempatan untuk mendapat pengalaman baru dan tawaran gaji dalam mempertimbangkan proses tawaran kerja. Perawat dijenjang *establishment* lebih mengutamakan pengembangan keprofesian dan keinginan untuk menetap disuatu lingkungan geografis tertentu. Perawat dari fase *maintenance* mengutamakan aspek jenjang karir yang diperoleh dengan perbandingan terhadap beban kerja dan kompensasi yang diterima. Dan yang terakhir perawat tahap *disengagement* mengutamakan jam kerja dan kesempatan untuk dapat berada disekitar keluarga. Keadaan ini dapat menjadi suatu pertimbangan khusus bagi manajemen dalam melakukan proses penerimaan perawat.⁹

Peneliti berpendapat bahwa kemampuan perawat yang ada di RSU H cukup baik, dan perawat melakukan tugas keperawatannya sesuai dengan SOP yang ada dirumah sakit itu. Bisa dikatakan bahwa SOP dijalankan dengan baik dan setiap kegiatan perawat diruangan dimonitor, dievaluasi serta dilakukan pencatatan oleh penanggung jawab ataupun kepala ruangan. Untuk dua atau tiga orang perawat yang baru, dibimbing oleh seorang penanggung jawab yang telah ditunjuk. Dalam hal ini, kepala ruangan sebagai *leader* yang berperan penting dalam upaya peningkatan profesionalisme perawat yang baru.

Tugas dan tanggung jawab panitia pelaksana (dalam hal ini yang bertanggung jawab adalah bidang SDM melalui Kepala Sub Bagian Administrasi dan Rekrutmen).

Dari hasil wawancara mendalam dan telaah dokumen oleh peneliti, didapat bahwa dahulu RSU H mempunyai panitia khusus rekrutmen tetapi karena banyak hal, Direksi menentukan bahwa cukup bagian SDM yang bertanggung jawab untuk proses tersebut dan berkolaborasi dengan bagian keperawatan dalam proses penerimaan tenaga perawatnya.⁵

Menurut Sabarguna dan Sumarni (2004), rekrutmen yang dilakukan secara langsung, perlu dibuat tim, agar pelaksanaannya lebih terarah dan menjamin objektivitas. Lebih penting lagi yang perlu adalah kejelasan pada tim tentang jumlah tenaga yang dibutuhkan, profesi yang dibutuhkan, kualifikasi, pengalaman, dan uraian pekerjaan apa yang dikerjakan. Pelaksanaan seleksi yang terdiri dari berbagai tim yang bertingkat, akan mempermudah proses, walaupun kemungkinan lolos calon yang potensial tetap ada.¹⁰

Peneliti berpendapat bahwa Bagian SDM yang mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam proses penerimaan tenaga keperawatan melalui Kepala Sub Bagian Administrasi dan Rekrutmen dimana tertulis didalam uraian tugasnya. Mulai dari seleksi administrasi

sampai kepada diputuskannya seorang pelamar menjadi karyawan dirumah sakit itu. Dari hasil proses penerimaan yang dilakukan juga belum maksimal karena belum fokusnya bagian SDM melakukan proses penerimaan tenaga perawat dan karyawan lainnya. Untuk itu, dalam hal ini Direktur perlu merubah sedikit kegiatan penerimaan calon karyawan dan tenaga keperawatan agar membentuk panitia khusus rekrutmen agar dapat bertanggung jawab mengenai proses penerimaan tenaga keperawatan. Dalam panitia pelaksana ini direksi menunjuk langsung orang yang dianggap mampu yang memiliki kemampuan dibidang tertentu yang berhubungan dengan penyeleksian calon karyawan rumah sakit, seperti keperawatan, dokter, administrasi, dan lainnya. Adapun panitia khusus proses penerimaan yang terdiri dari Direksi, bidang SDM, bidang Keperawatan, Dokter, Psikiater, dan Psikolog. Jadi tanggung jawab untuk calon karyawan sepenuhnya ada ditangan panitia seleksi. Uraian tugas dan tanggung jawab dibuat secara tertulis oleh pihak rumah sakit memperjelas segala sesuatu yang harus dilakukan dan dipertanggung jawabkan oleh panitia seleksi yang ditunjuk.

Perencanaan tenaga keperawatan di RSUD H dibuat oleh bagian keperawatan. Perhitungan tenaga keperawatan dilakukan dengan menggunakan formula Depkes dan Douglass yang didasari atas jumlah tempat tidur yang tersedia dan *Bed Occupancy Rate* (BOR).

Perhitungan dengan menggunakan rumus Depkes dan Douglass yang dipergunakan oleh bagian keperawatan RSUD H belum memenuhi kebutuhan dan perlu penambahan perhitungan dengan ratio methods antara perawat professional dan non professional atau perawat senior dan perawat junior. Hal ini mengingat bahwa perawat yang direkrut oleh RSUD H tersebut belum memiliki pengalaman kerja sebagai perawat professional. Hal ini dapat mempengaruhi jumlah tenaga perawat yang dibutuhkan dalam unit kerja perawat.

Permintaan khusus dari kepala ruangan terhadap tenaga keperawatan di RSUD H dilakukan dengan cara melakukan pencatatan permintaan tambahan tenaga perawat melalui formulir permintaan yang telah disediakan oleh pihak SDM ditiap bagian pelayanan keperawatan. Kemudian formulir permintaan ini akan diberikan langsung kepada bagian SDM untuk diproses apakah permintaan tersebut bisa dengan cepat dapat terpenuhi atau tidak. Adanya permintaan khusus dari kepala bagian akan perawat tambahan, membantu bagian SDM dalam melakukan perencanaan dan mengevaluasi kebutuhan tenaga keperawatan disetiap ruang layanan perawatan di RSUD H.

RSUD H menjadwalkan proses penerimaan untuk suatu lowongan pekerjaan 3 kali setahun yaitu bulan Januari, Mei dan Oktober. Pada saat ini RSUD

H membuka lowongan pekerjaan dan melakukan proses penerimaan karena adanya kekurangan tenaga keperawatan dibeberapa ruangan untuk dapat memenuhi tenaga perawat.

Proses penerimaan tenaga perawat di RSUD H masih terbatas pada sumber eksternal: Website dan Akper X yang menjadi prioritas utamanya, walaupun tidak menutup pelamar yang masuk dari luar Akper X tersebut. Hal ini akan mempersempit ruang lingkup kemungkinan didapatnya tenaga perawat yang berkualitas.

Untuk tetap menjaga kualitas dan kemampuan perawat, rumah sakit mengadakan pelatihan bagi perawat yang diadakan di rumah sakit ataupun mengirim tenaga perawat yang dianggap mampu untuk mengikuti pelatihan diluar RSUD H. Dalam hal ini, komite keperawatan berperan aktif dalam menjalankan tugasnya untuk mengadakan pelatihan bagi perawat sesuai dengan kompetensi perawat. di RSUD H, perawat wajib mengetahui seluruh tindakan keperawatan yang disesuaikan dengan SOP keperawatan yang berlaku dirumah sakit tersebut. Pengetahuan perawat dalam melakukan tindakan asuhan keperawatan sesuai SOP yang berlaku merupakan penilaian kompetensi bagi perawat. Evaluasi berkala terhadap perawat akan pengetahuan asuhan keperawatan merupakan penilaian kompetensi dan jenjang keperawatan di RSUD H. Kompetensi ini penting untuk tujuan peningkatan mutu layanan keperawatan bagi rumah sakit.⁵

Sesuai Permenkes 148 tahun 2010 pasal 12 (2) disebutkan bahwa perawat senantiasa meningkatkan mutu pelayanan profesinya dengan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidang tugasnya.¹¹

Peneliti berpendapat bahwa Untuk itu, rumah sakit dalam hal ini komite keperawatan harus aktif mengadakan pelatihan pendidikan perawat untuk meningkatkan kemampuan perawat dalam melakukan tugas keperawatannya kepada pasien dirumah sakit.

Keterbatasan pada penelitian ini meliputi subjektifitas yang ada pada peneliti sangat tergantung kepada interpretasi peneliti tentang makna yang tersirat dalam wawancara sehingga kecenderungan untuk bias masih tetap ada. Untuk mengurangi bias maka dilakukan proses triangulasi, yaitu triangulasi sumber dan metode. Triangulasi sumber dilakukan dengan cara *cross check* data dengan fakta dari informan yang berbeda dan dari hasil penelitian lainnya. Sedangkan triangulasi metode dilakukan dengan cara menggunakan beberapa metode dalam pengumpulan data, yaitu metode wawancara mendalam dan observasi.

Kesimpulan

Kebijakan yang dipakai oleh RSUD H yang berkaitan dengan proses penerimaan perawat adalah

sesuai dengan Surat Keputusan Direktur Utama Rumah Sakit X tentang Pedoman Kerja Sumber Daya Manusia (SDM) dan SOP SDM X tentang Seleksi dan Rekrutmen Tenaga Kesehatan.

Metode proses penerimaan tenaga perawat di RSUD H adalah dengan menunggu lamaran yang masuk terutama yang berasal dari Akademi Keperawatan milik Yayasan RSUD H. Pelamar yang berasal dari luar Akademi Keperawatan milik Yayasan X tetap diterima, akan tetapi prioritas utama penerimaan tenaga keperawatan di RSUD H adalah yang berasal dari Akademi Keperawatan RSUD H, dan karena lebih banyak memakai sumber dari Akademi Keperawatan milik Yayasan X maka perawat baru diharapkan dapat dengan cepat beradaptasi dengan lingkungan kerja.

RSUD H hendaknya lebih terbuka terhadap rekrutmen eksternal, walaupun tetap memprioritaskan pada internal. Untuk dapat memperoleh tenaga keperawatan yang berkualitas sesuai dengan harapan RSUD H, menurut peneliti perlu bekerja sama dengan beberapa akademi ataupun sekolah tinggi ilmu kesehatan yang telah terakreditasi agar mempunyai banyak pilihan dalam kualitas calon perawatnya.

Daftar Pustaka

1. Chaterine, Sesily nainggolan. Proses Rekrutment dan Seleksi Tenaga Keperawatan Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Keperawatan Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan. <http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20297186-T30155-Proses%20rekrutmen.pdf>. 2011.
2. Setyowati, Apin. Analisa Kebutuhan Tenaga Keperawatan Di Rumah Sakit. <https://www.scribd.com/doc/8537398/Analisis-Kebutuhan-Tenaga-Perawatan-Rumah-Sakit>. 2008.
3. Grace, Ginting Munthe. Analisa Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Keperawatan di RS Duren Sawit Jakarta. Jakarta: Tesis FKM UI. 2007.
4. Yulfie Hasyim. Analisis Fungsi Rekrutmen Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Keperawatan Di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung. Tesis. Jakarta: FKM Universitas Indonesia. 1997.
5. Profil RSUD H Jakarta Tahun 2015.
6. Moeloeng Lexy. Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2010.
7. Sutopo, H.B. Metodologi Penelitian Kualitatif: Dasar Teori Dan Terapannya Dalam Penelitian. Edisi-2. Surakarta: Universitas Sebelas Maret. 2006.
8. Soeroso, Santoso, Dr. Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit. Jakarta: EGC. 2003.
9. Kenneth, G. Simone. Hospitalist Recruitment and Retention: Building a Hospital Medicine Program. USA: Willey-Blackwell. 2009.
10. Sabarguna, Boys dan Sumarni. Sumber Daya Manusia Rumah Sakit. Yogyakarta: Konsorium RS Islam Jawa Tengah-DIY. 2004.
11. Permenkes No. 148 tahun 2010. Tentang Izin dan Penyelenggaraan Praktik Perawat. <https://perawattegal.files.wordpress.com/2010/08/permenkes-no-148-ttg-praktik-pwt-2010.pdf>. 2010.