

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

*Human Resources Of Development (HRD)* adalah departemen dalam perusahaan/organisasi yang bertanggung jawab menangani pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dan berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan pekerja lainnya. Artinya HRD bertanggung jawab untuk memastikan perusahaan mendapatkan karyawan-karyawan terbaik. Pemberdayaan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh setiap perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab, SDM adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga SDM dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. (Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si, 2016)

Rumah sakit sebagai organisasi pelayanan kesehatan masyarakat, berfungsi melayani masyarakat secara luas dalam bentuk jasa. Rumah sakit bertanggungjawab memberikan pelayanan yang cepat, tepat, akurat, terjangkau dan bermutu sesuai standar dan etika profesi, sehingga dapat menjadi acuan dan informasi serta memenuhi harapan dan kepuasan masyarakat (Depkes RI, 2009)

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi membuat organisasi harus mampu beradaptasi dengan perubahan, baik perubahan yang

berasal dari dalam maupun luar organisasi. Dalam menghadapi perubahan, rumah sakit harus tetap konsisten menjalankan misi sebagai institusi pelayanan sosial di bidang kesehatan, dapat berkembang, mandiri, dan memiliki daya saing yang tinggi. (Susi Astuti, S.E., M.Ak., Ak., CA, 2018).

Di negara Indonesia sendiri ada beberapa rumah sakit yang berkembang pesat, memiliki cabang dan anak perusahaan karena pemberdayaan SDM yang tepat dan akurat. Salah satunya adalah RSU Hermina. Grup RS Hermina sanggup berkembang pesat hingga memiliki cabang 20 RS. Kekompakan SDM, kemampuan menyediakan layanan dan produk terbaik menjadi kunci sukses. Adanya kolaborasi pasokan SDM antar cabang untuk membenahi rumah sakit yang belum bagus dari SDM yang sudah bereputasi. Untuk mengoperasikan rumah sakit yang baru, 30% SDM dan tenaga ahli dibawa dari Hermina Grup sehingga budaya kerja dan sistem tinggal dilanjutkan saja.

Di kota Medan berdasarkan data dari Prospektus Final Mei 2018 diketahui bahwa RSU Royal Prima merupakan rumah sakit Kelas B dengan kapasitas tempat tidur terbesar pada satu lokasi se-Indonesia (754 tempat tidur). RSRP menjadi target pusat rujukan di Kota Medan, Jambi dan Sumatera Utara pada umumnya. Selain itu RSRP telah membuka jaringan rumah sakit Kelas C di Jambi dengan 210 tempat tidur dan 240 tempat tidur pada gedung baru. RSRP Medan yang juga merupakan RS Pendidikan (Kemenkes RI 2017) telah membangun bangunan baru gedung B dengan target 484 tempat tidur. Dalam pengelolaan

SDM pihak rumah sakit mempekerjakan tenaga medis sebelum operasional dan mengalokasikan SDM kesehatan secara bertahap sehingga rumah sakit yang baru bisa langsung beroperasi secara efektif.

Berdasarkan survey awal Rumah Sakit Sri Ratu Medan yang semula

merupakan Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak telah berubah menjadi RSU kelas D (April 2019) dengan kapasitas 51 tempat tidur dan jumlah tenaga keperawatan/bidan 25 orang. Berdasarkan PMK RI No. 56 Tahun 2014 disebutkan bahwa jumlah tenaga kesehatan/perawat tergantung tipe rumah sakit, untuk rumah sakit tipe D diperlukan 2 perawat untuk 3 tempat tidur. Berdasarkan PMK RI No. 340/Menkes/PER/III/2010 tentang Klasifikasi Rumah Sakit jumlah tempat tidur rumah sakit tipe D minimum 50 buah. RSU Sri Ratu Medan masih kekurangan 9 (sembilan) orang tenaga keperawatan/bidan.

Masalah rekrutmen dan pengembangan adalah pintu masuk yang sangat menentukan bagi tersedianya staf keperawatan yang berkualitas (M.Aji 2012). Proses rekrutmen setiap perusahaan tentunya mempunyai mekanisme yang berbeda-beda, sebaiknya perusahaan melaksanakan rekrutmen sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kesalahan dalam merekrut karyawan akan mengakibatkan perusahaan akan memperoleh karyawan yang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Pengembangan merupakan sarana untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual & kepribadian manusia sehingga kinerja perusahaan menjadi lebih baik dan membuat kelangsungan perusahaan akan berjalan terus (Putri 2015).

Pengelolaan sumber daya manusia terkait diperlukan untuk mempengaruhi kinerja organisasional dan tidak hanya terbatas pada pegawai operasional semata, namun juga meliputi tingkatan manajerial. Kinerja dapat menunjukkan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi. (Maludin Panjaitan,2017)

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian diatas, maka penelitian meninjau lebih jauh “Analisis Hubungan Peran *Human Resources Of Development* (HRD) Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Sri Ratu

Medan Tahun 2019”

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Analisis Hubungan Peran Human *Resources Of Development* (HRD) Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Sri Ratu Medan Tahun 2019”

## **1.3. Tujuan Penelitian**

### **1.3.1. Tujuan Umum :**

Mengetahui Analisis Hubungan Peran Human *Resources Of Development* (HRD) Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Sri Ratu Medan Tahun 2019.

### **1.3.2. Tujuan Khusus :**

- a. Untuk mengetahui hubungan antara *staffing process* (rekrutmen) dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Sri Ratu Medan Tahun 2019
- b. Untuk mengetahui hubungan antara *staffing development* (pengembangan) dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Sri Ratu Medan Tahun 2019

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat :

- a. Pihak Manajemen Rumah sakit  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan sarana evaluasi bagi pihak management rumah sakit untuk lebih meningkatkan Hubungan Peran Human *Resources Of Development* (HRD) Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Sri Ratu Medan.
- b. Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan sumber referensi bagi institusi yang menaungi peneliti, yaitu Universitas Prima Indonesia

c. Bagi Peneliti

Peneliti ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dan dapat memperkaya khasanah keilmuan bagi diri peneliti.

d. Bagi Peneliti Lanjutan

Dapat menjadi bahan referensi dan perbandingan bagi penelitian lanjutan yang mengkaji topik yang relevan dengan penelitian ini.

e. Bagi Masyarakat

Sebagai bahan bacaan dan sumber informasi bagi masyarakat agar tumbuh kesadaran akan arti pentingnya kinerja perawat di rumah sakit.