

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia sehat 2010 adalah meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang optimal melalui terciptanya masyarakat, bangsa, dan Negara Indonesia yang di tandai oleh penduduknya hidup dalam lingkungan dan dengan perilaku yang sehat, memiliki kemampuan untuk menjangkau pelayanan kesehatan yang bermutu secara adil dan merata serta memiliki derajat kesehatan yang optimal di seluruh wilayah Indonesia. Untuk mendukung tercapainya tujuan tersebut perlu di tingkatkan upaya perluasan dan pendekatan pelayanan kesehatan pada masyarakat dengan kualitas yang baik. Pelayanan kesehatan lainnya (Depkes, 2003).

Rumah sakit dalam bahasa Inggris disebut *hospital*. Kata *hospital* berasal dari kata dalam bahasa latin *hospitalis* yang berarti tamu. Secara lebih luas kata itu bermakna menjamu para tamu. Memang menurut sejarahnya, *hospital* atau Rumah Sakit adalah suatu lembaga yang bersifat kedermawanan, untuk merawat oengungsi atau memberikan pendidikan bagi orang-orang yang kurang beruntung (miskin), berusia lanjut, cacat, atau para pemuda (Hartono, 2010).

Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 159b/Menkes/Per/II/1988 Mencantumkan tentang pengertian Rumah Sakit adalah sarana kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara merata, dengan mengutamakan upaya pelayanan kesehatan secara merata, dengan mengutamakan supaya penyembuha penyakit dan pemulihan kesehatan, yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan upaya peningkatan kesehatan dan pencegahan penyakit dalam suatu tanan rujukan, serta dapat dimanfaatkan untuk pendidikan tenaga dan penelitian.

Organisasi Rumah Sakit harus disusun sehingga memungkinkan rumah sakit mencapai tujuan. Struktur, orang-orangnya, dan budaya kerjanya harus mendukung keberhasilan pelaksanaan strategi. Oleh karena itu diperlukan itu diperlukan rekrutmen yang terencana secara efektif (Hartono, 2010).

Manajemen SDM rumah sakit yaitu bukan hanya yang melakukan jasa pelayanan kesehatan saja melainkan juga termasuk pada tenaga non medis seperti pelayanan administrasi. Suatu rumah sakit adalah yang melakukan segala upaya untuk mengenali, melayani, dan memuaskan kebutuhan dan keinginan pasien, oleh karena itu manajemen rumah sakit sangat penting dan sangat mendukung untuk menciptakan hal tersebut (Hartono, 2010).

Istilah manajemen SDM sering disepadankan dengan istilah manajemen personalia, manajemen sumber daya insane, manajemen kepegawaian, manajemen perburuhan, manajemen tenaga kerja, administrasi personil, administrasi kepegawaian, dan berbagai istilah lainnya. Untuk itu istilah tersebut sering dipergunakan saling menggantikan, bahkan lebih, penggunaan istilah yang saling berganti tersebut bisa menimbulkan berbagai macam ketidakkonsistenan dalam penggunaan istilah, apabila tidak diterapkan dalam konteks subjek yang dikaji dengan benar (Suwatno & Priansa, 2011).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (Sunyoto, 2012).

SDM RS Melati Tangerang merupakan bagian dari tanggung jawab urusan bagian HRD satu tugasnya adalah melakukan rekrutmen dan seleksi bagi semua pegawai baik tenaga medis, tenaga non medis, dan staf RS.. Berdasarkan data yang ada di urusan SDM beberapa karyawan keluar/resign yang dapat menimbulkan adanya kekosongan posisi sehingga dapat

mempengaruhi palayanan kepada pasien. Faktor-faktor yang menjadi penyebabnya antara lain karena ada karyawan yang berhenti dan pindah ke organisasi lain, atau pindah keluar kota, habis masa kontrak, adanya kebijakan organisasi tentang status kepegawaian yang kurang sesuai, dan lain-lain. Kekosongan tersebut harus segera diisi dan hal ini menjadi tugas urusan SDM untuk dapat menyediakan tenaga perawat sesuai kebutuhan dan tepat pada waktunya, yaitu melalui proses rekrutmen.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis ingin mengetahui gambaran proses rekrutmen dan seleksi di Rumah Sakit yang dilaksanakan oleh urusan untuk mendapatkan tenaga kesehatan dan staf Rumah Sakit yang sesuai persyaratan, profesional dan mempunyai kualitas dalam pekerjaannya.

1.2 Tujuan

1.2.1 Tujuan Umum

Mengetahui gambaran tentang proses rekrutmen dan seleksi karyawan di RS Melati Tangerang Tahun 2017

1.2.2 Tujuan Khusus

- a. Gambaran umum Rumah Sakit Melati Tangerang Tahun 2017
- b. Gambaran Unit SDM di RS Melati Tangerang Tahun 2017
- c. Gambaran input, meliputi : SDM, Anggaran, sarana dan prasarana dan metode di RS Melati Tangerang Tahun 2017 .
- d. Gambaran proses rekrutmen dan seleksi, meliputi: Pengumuman lowongan, Penerimaan pendahuluan, Tes-tes penerimaan, Penerimaan karyawan, Orientasi di RS Melati Tangerang Tahun 2017.
- e. Gambaran Output rekrutmen dan seleksi, yakni: Karyawan memenuhi kualifikasi, karyawan yang sesuai bidangnya dan memenuhi kekurangan SDM tersebut di RS Melati Tangerang Tahun 2017.

1.3 Manfaat Magang

1.3.1 Rumah Sakit

Dapat memberikan masukan bagi urusan SDM dan sekretariat RS Melati untuk mendapatkan gambaran mengenai proses rekrutmen dan seleksi yang terencana sesuai teori yang ada.

1.3.2 Institusi Pendidikan

Terbinanya suatu kerjasama dengan institusi lahan magang dalam upaya meningkatkan keterkaitan antara keterkaitan bagian akademik dengan pengetahuan dan ketrampilan SDM yang dibutuhkan dalam pembangunan kesehatan.

1.3.3 Mahasiswa

- a. Mengetahui gambaran umum, kegiatan dan permasalahan dalam proses rekrutmen dan seleksi di RS Melati Tangerang.
- b. Dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan dalam bidang Sumber Daya Manusia.