

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna dan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat (Kemenkes, 2015)

Dalam menjalankan fungsinya rumah sakit atau organisasi harus memiliki individu-individu dengan kompetensi unggul, yang tersedia pada saat dan tempat yang tepat. Ini diwujudkan melalui aktifitas-aktifitas manajemen sumber daya manusia, yang secara ringkas dapat dikatakan sebagai upaya pendayagunaan sumber daya manusia. Adalah tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur manusia seefektif mungkin agar diperoleh sumber daya insani yang merasakan kepuasan kerja dan bekerja secara memuaskan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memusatkan perhatian pada unsur manusia dalam organisasi (Marwansyah, 2016)

Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang kesehatan dinyatakan bahwa pembangunan kesehatan bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya, sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomis. Agar kondisi tersebut dapat terwujud diperlukan upaya pemenuhan kesehatan secara komperhensif yang didukung oleh sumber daya kesehatan. Salah satu sumber daya dibidang kesehatan yang sangat strategis adalah Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK). Tersedianya SDMK yang bermutu dapat mencakupi kebutuhan, terdistribusi secara adil dan merata, serta termanfaatkan secara berhasil-guna dan berdaya-guna untuk menjamin terselenggaranya pembangunan kesehatan guna meningkatkan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya mutlak diperlukan secara berkesinambungan (Kemenkes, 2014)

Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDM Kesehatan) adalah seseorang yang bekerja secara aktif di bidang kesehatan, baik yang memiliki pendidikan formal kesehatan maupun tidak yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan dalam melakukan upaya kesehatan (Kemenkes, 2015)

Untuk wilayah atau daerah tertentu terkadang proses rekrutmen tidak berjalan seperti yang diharapkan. Jumlah calon tenaga kerja yang datang melamar sangat sedikit, sehingga hal ini mempengaruhi kualitas tenaga kerja yang akan diseleksi. Disamping itu, terkadang kualifikasi pelamar yang diperoleh kualifikasinya hanya berada diambang batas yang diharapkan. Hal ini sangat bertentangan dengan yang diharapkan perusahaan yaitu jumlah pelamar yang melimpah dan kualifikasi yang tinggi, baik dari segi jenis pendidikan, program studi, alumni dan Indeks Prestasinya (sering disebut IPK) (Kasmir, 2016)

Menurut Singodimedjo (2000) dalam Sutrisno (2011) Rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjaan dalam suatu organisasi (Sutrisno, 2011)

Proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan, hal ini disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang didapat. Artinya, organisasi tersebut tidak memperoleh karyawan yang tepat, dalam arti baik kualitas maupun kuantitasnya. Apabila tidak terjadi sesuai yang diharapkan oleh organisasi tersebut dapat dikatakan kemungkinan aktivitas kerja kurang efektif dan efisien, maka organisasi tersebut akan mengalami kegagalan. Agar dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan dengan jumlah yang sesuai dengan kebutuhan, dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan dengan dilandasi suatu perencanaan yang benar-benar matang (Sutrisno, 2011)

Rumah sakit Hermina Daan Mogot sebagai cabang kelima dari Rumah sakit Anggota Hermina Hospital Group dan berada di bawah PT. Medikaloka Daan Mogot yang berada di wilayah Jakarta Barat dan sekitarnya mempunyai visi menjadikan RS Hermina Daan Mogot sebagai rumah sakit yang tumbuh sehat dan

terkemuka diwilayah cakupannya dengan unggulan Pelayanan Kesehatan Ibu dan Anak dan mampu bersaing di era globalisasi.

Data Standar Mutu Pelayanan rumah sakit Hermina Daan Mogot pada Triwulan III Tahun 2017 menyebutkan bahwa data karyawan *resign* masih cukup tinggi, untuk karyawan tetap 3.53% (17 karyawan dari 482 karyawan) dan karyawan kontrak 4.26% (4 karyawan dari 94 karyawan) sehingga kecepatan dan ketepatan rekrutmen oleh bagian Personalia sangat dibutuhkan untuk menutupi kekurangan tenaga di instalasi/ruangan rumah sakit Hermina Daan Mogot.

Berdasarkan uraian yang ada diatas penulis ingin mengetahui bagaimana sistem rekrutmen dan seleksi karyawan Rumah Sakit Hermina Daan Mogot, oleh karena itu penulis membuat laporan magang dengan judul “**Pelaksanaan Rekrumen dan Seleksi pada RS Hermina Daan Mogot, Jakarta, Tahun 2017**”

1.2 Tujuan

a. Tujuan Umum

Mengetahui gambaran proses rekrutmen dan seleksi karyawan di RS Hermina Daan Mogot Pada Bulan Agustus 2017

a. Tujuan khusus

- 1) Mengetahui Gambaran Umum Rumah Sakit Hermina Daan Mogot Tahun 2017
- 2) Mengetahui Gambaran Umum Bagian Personalia Rumah Sakit Hermina Daan Mogot Tahun 2017
- 3) Mengetahui Gambaran *Input* pelaksanaan rekrutmen dan seleksi (SDM, anggaran, sarana dan prasarana, dan methode) pada Rumah Sakit Hermina Daan Mogot Tahun 2017
- 4) Mengetahui Gambaran Proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi (Penyusunan kebutuhan ketenagaan, seleksi berkas, pemanggilan pelamar dan tes penerimaan, wawancara sesuai kualifikasi) pada Rumah Sakit Hermina Daan Mogot pada Tahun 2017

- 5) Mengetahui Gambaran *Output* pelaksanaan rekrutmen dan seleksi (karyawan diterima sesuai kebutuhan dan kualifikasi jabatan) pada Rumah Sakit Hermina Daan Mogot pada Tahun 2017

1.3 Manfaat

1. Bagi Mahasiswa

- a. Mendapatkan pengetahuan dan keterampilan mengenai pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan di Rumah Sakit Hermina Daan Mogot
- b. Mengetahui Jumlah rekrutmen dan seleksi karyawan perbulan.
- c. Menambah wawasan dan pengetahuan mahasiswa dalam bidang sumber daya manusia dan mengetahui jenis tenaga kerja yang dibutuhkan di rumah sakit.

2. Bagi Institusi

- a. Sebagai masukan bagi Rumah Sakit Hermina Daan Mogot dalam merancang dan menyusun kebijakan terkait pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi yang lebih efektif dan efisien dan tepat untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kompetensi dan loyalitas yang tinggi sesuai yang diharapkan.
- b. Untuk mengembangkan kemitraan dengan fakultas dan institusi lain yang terlibat dalam magang, baik untuk kegiatan penelitian maupun pengembangan pengetahuan.

3. Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat

- a. Hasil magang ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan yang berarti bagi mahasiswa yang akan datang sehingga dapat meningkatkan kualitas proses belajar mengajar.
- b. Menambah bahan referensi bagi fakultas, sehingga diharapkan dapat bermanfaat bagi para pembaca.