

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Rumah sakit merupakan salah satu bentuk sarana kesehatan bagi masyarakat, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun oleh swasta dengan fungsi sebagai pelaku upaya kesehatan dasar maupun kesehatan rujukan serta melakukan upaya kesehatan penunjang (Zainuddin, 2011). Disamping itu, rumah sakit merupakan bagian integral dari organisasi kesehatan dan medis yang berfungsi memberi pelayanan kuratif dan rehabilitatif dimana pelayanannya meliputi keluarga dan lingkungannya (Rusna, 2009).

Dewasa ini, rumah sakit kian bertambah jumlahnya sehingga secara tidak langsung menimbulkan persaingan dalam pemberian pelayanan kesehatan. Persaingan tersebut melingkupi berbagai aspek mulai dari kelengkapan alat-alat pemeriksaan kesehatan yang semakin canggih, pemberian pelayanan administrasi, pemberian pelayanan kesehatan oleh tenaga kesehatan medis maupun non medis untuk memberikan kepuasan pasien.

Untuk dapat memenuhi kriteria tuntutan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang 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 serta profesional sesuai dengan fungsi dan tugas setiap personil (Ilyas, 2001). Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, tanpa sumber daya manusia yang profesional, semuanya tidak bermakna (Tjutju, 2008, dalam Hanggraeni, 2012)

Memilih Sumber Daya Manusia yang memiliki kompetensi, memiliki standar kerja yang tinggi dan sesuai harapan institusi adalah tidak mudah. Perlu strategi khusus dalam rekrutmen dan sistem seleksi untuk mendapatkan Sumber Daya Manusia yang unggul tersebut. Dikarenakan sedikitnya Sumber Daya Manusia yang memiliki kompetensi unggul, menjadikan tingkat perebutan pengadaan tenaga kerja semakin ramai dan sulit. Perebutan Sumber Daya

Manusia tidak hanya pada level manager keatas akan tetapi juga pada level dibawahnya sampai staff terendah sekalipun.

Oleh karena itu, proses rekrutmen dan seleksi mempunyai peran penting dalam kesuksesan setiap institusi. Hal ini dikarenakan proses rekrutmen dan seleksi dapat menunjukkan kemampuan institusi untuk terus bertahan, beradaptasi dan berkembang khususnya di tengah persaingan yang ketat. Melalui rekrutmen inilah kontak pertama kali diusahakan perusahaan untuk pegawai potensial. Melalui rekrutmen ini, banyak individu datang untuk mengenal perusahaan dan pada akhirnya memutuskan untuk bekerja dengannya atau tidak. Rekrutmen yang dirancang dan diatur dengan baik akan menghasilkan pelamar yang berkualitas baik dan sebaliknya (Badriah, 2015).

Rekrutmen bertujuan untuk mendapat persediaan calon pelamar sehingga perusahaan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi (Badriah, 2015).

Apabila rekrutmen dan seleksi tidak dilaksanakan oleh sebuah institusi maka persediaan calon pelamar tidak akan didapatkan. Kekosongan posisi yang ditinggalkan akibat dari *turnover* karyawan tidak dapat terpenuhi sehingga kegiatan organisasi tidak dapat terlaksana dengan baik. Fungsi kegiatan dalam institusi tersebut tidak dapat terpenuhi karena tidak adanya karyawan baru yang seharusnya didapatkan melalui proses rekrutmen dan seleksi.

Setelah proses rekrutmen dilakukan secara efektif, kemudian dilakukan proses seleksi pegawai untuk memilih orang terbaik yang menentukan diterima atau tidaknya seseorang yang akan mengisi jabatan tertentu sesuai posisi yang ada. Hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan pegawai pada setiap seksi sehingga kekuatan setiap seksi menjadi seimbang. Proses seleksi melibatkan beberapa aktivitas yang bertujuan untuk menyaring dan menentukan kandidat manakah yang akan dipekerjakan (Rahmawati, 2008).

Bagian Sumber Daya Manusia yang merupakan unit Kepegawaian RSUD Tanah Abang merupakan bagian dari tanggung jawab urusan manajemen yang berada di bawah koordinasi Kepala Sub Bagian Tata Usaha dimana termasuk ke dalam Satuan Pelayanan Umum dan Kepegawaian yang salah satu tugasnya

adalah melakukan rekrutmen dan seleksi bagi semua pegawai baik tenaga medis, maupun tenaga non medis. Penetapan Rumah Sakit Umum Kelas D Tanah Abang baru dilakukan pada tanggal 1 Februari 2016 dengan Keputusan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 328 Tahun 2016. Sehingga hingga saat ini masih terdapat beberapa jabatan dan beban kerja yang belum terisi. Disamping itu juga dengan adanya *turnover* pegawai membuat terjadinya kekosongan jabatan sehingga membuat terjadinya penghambatan kegiatan operasional Rumah Sakit.

Oleh karena itu penulis ingin mengetahui gambaran proses rekrutmen dan seleksi pegawai yang dilaksanakan oleh unit kepegawaian dan manajemen RSUD Tanah Abang untuk mendapatkan pegawai yang sesuai persyaratan, profesional dan mempunyai kualitas dalam pekerjaannya.

## 1.2 Tujuan

### 1.2.1 Tujuan Umum

Mengetahui gambaran tentang proses rekrutmen dan seleksi pegawai Non PNS di RSUD Tanah Abang.

### 1.2.2 Tujuan Khusus

1. Mengetahui gambaran umum RSUD Tanah Abang.
2. Mengetahui gambaran umum unit kepegawaian RSUD Tanah Abang.
3. Mengetahui Gambaran Input (*Man, Money, Materials, Methods*) Sistem Rekrutmen dan Seleksi Penerimaan Karyawan di RSUD Tanah Abang.
4. Mengetahui Gambaran Proses (Seleksi Administrasi Berkas Lamaran, Kualifikasi, Tes Penerimaan) Sistem Rekrutmen dan Seleksi Penerimaan Karyawan di RSUD Tanah Abang.
5. Mengetahui Gambaran Output (Karyawan yang diterima sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan) Sistem Rekrutmen dan Seleksi Penerimaan Karyawan di RSUD Tanah Abang.

### 1.3 Manfaat

#### 1.3.1 Bagi Rumah Sakit

Dapat memberikan masukan bagi unit kepegawaian dan manajemen RSUD Tanah Abang untuk mendapatkan gambaran mengenai proses rekrutmen dan seleksi yang terencana sesuai teori yang ada.

#### 1.3.2 Bagi Universitas

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

#### 1.3.3 Bagi Mahasiswa

Dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan dalam bidang Sumber Daya Manusia. Terutama mengenai gambaran umum, kegiatan dan permasalahan dalam proses rekrutmen dan seleksi pegawai di RSUD Tanah Abang.