

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Pada era globalisasi diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas yang didukung fisik dan mental yang sehat, sehingga mampu berkompetisi secara optimal. Tanpa didukung dengan kesehatan fisik dan mental yang baik, sumberdaya manusia tidak akan mampu berkompetisi dengan optimal terutama di bidang pelayanan kesehatan (Okyawan, 2017). Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan, menjelaskan bahwa fasilitas pelayanan kesehatan adalah suatu alat dan/atau tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan, baik promotif, preventif, kuratif maupun rehabilitatif yang dilakukan oleh Pemerintah, pemerintah daerah, dan/atau masyarakat. Sehingga sumber daya manusia merupakan salah satu elemen kunci yang sangat penting dalam meningkatkan layanan kesehatan kepada masyarakat (UU RI No. 36, 2009).

Dalam hal ini fasilitas pelayanan kesehatan tidak akan dapat menjalankan sistem pelayanannya tanpa didukung oleh sumber daya yang mempunyai kemampuan, serta kompetensi yang baik, ini sangat penting untuk menunjang tercapainya tujuan dari sebuah organisasi, dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka pasien akan merasa puas dengan pelayanan yang diberikan tentunya pelayanan yang diberikan secara komprehensif dan tentunya akan meminimalisasi adanya keluhan dari pasien, dan pasien pun tidak akan ragu-ragu untuk berobat lagi (Rusna, 2009).

Bagian sumber daya manusia memegang peranan penting untuk kelangsungan hidup sebuah rumah sakit, karena bagian sumber daya manusia yang melakukan menentukan apakah seseorang dapat bekerja di rumah sakit yang bersangkutan atau tidak. Manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan

pengawasan daripada pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan sumber daya manusia ke suatu titik akhir dimana tujuan-tujuan perorangan, organisasi dan masyarakat terpenuhi (Hasibuan, 2005).

Rumah sakit sebagai salah satu sarana kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat memiliki peran yang sangat strategi dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Oleh karena itu Rumah Sakit dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu sesuai dengan standar yang ditetapkan dan dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakat (Kemenkes RI, 2008).

Rekrutmen adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan. Sedangkan seleksi adalah pemilihan yang cermat dan penempatan karyawan membuat mereka secara fisik, mental, dan temperamen sesuai dengan pekerjaan yang mereka harapkan, membuat karyawan baru dapat berkembang sesuai dengan keinginan mereka sehingga memperkecil jumlah karyawan yang tidak pada tempatnya (Hasibuan, 2005).

Rumah Sakit Pusat Otak Nasional merupakan salah satu rumah sakit vertikal yang dibangun oleh Kementerian Kesehatan. Rumah sakit ini terletak di Jalan M.T Haryono, Jakarta Timur dan memiliki luas 11.000 meter persegi. Pada tanggal 1 November 2011, Rumah Sakit Pusat Otak Nasional memulai pembangunannya dengan peletakan batu pertama oleh Ibu Menkes Alm. Dr. Endang Rahayu. RS Pusat Otak Nasional mulai dibuka sejak 1 Februari 2013 dan diresmikan oleh Ibu Menkes dr. Nafisah Mboi sebagai Rumah Sakit tipe B, namun hanya beberapa pelayanan yang bisa terselenggara. Pada bulan April 2013, RS Pusat Otak Nasional membuka pelayanan IGD dan Rawat Jalan. Akhirnya, pada tanggal 14 Juli 2014 Rumah Sakit Pusat Otak Nasional diresmikan oleh Presiden RI ke-6 yaitu Bapak Jenderal TNI Prof. Dr. H. Susilo Bambang Yudhoyono GCB AC.

Setelah beroperasi, Rumah Sakit Pusat Otak Nasional mendapatkan beberapa prestasi seperti SK BLU pada tanggal 22 Desember 2014, Akreditasi paripurna pada April 2015 dan Re akreditasi paripurna pada Mei 2016. Pada bulan Januari 2016, Rumah Sakit Pusat Otak Nasional menjadi RS Khusus Kelas A dan bulan Desember melakukan persiapan untuk menjadi RS Khusus Kelas A Pendidikan.

Rekrutmen dan seleksi di Rumah Sakit Pusat Otak Nasional merupakan bagian dari tanggung jawab Unit Manajemen dan SDM. Rekrutmen dan seleksi dilakukan dengan cara pembukaan lowongan melalui website RS PON. Selain itu informasi tentang adanya lowongan pekerjaan juga disampaikan melalui teman sejawat dari RS PON. Lamaran yang masuk akan melewati tahap seleksi administrasi sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan yaitu Perawat. Kemudian pelamar yang memenuhi persyaratan administrasi dipanggil via telepon untuk melakukan seleksi tahap selanjutnya yaitu ujian tertulis, tes wawancara, tes psikotes, dan tes praktek. Setelah melalui tahap seleksi tersebut, pelamar harus melakukan tanda tangan perjanjian untuk kesepakatan mengenai gaji, dan sebelum di tempatkan sesuai formasi pelamar harus di orientasi seminggu sebelum mulai aktif bekerja. Dan pelamar yang lolos tahap seleksi ditempatkan sesuai dengan formasi dan latar belakang pendidikan,

Berdasarkan latar belakang diatas maka pada laporan magang ini penulis ingin mengetahui Gambaran Proses Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Perawat yang dilaksanakan oleh Unit Manajemen SDM di Rumah Sakit Pusat Otak Nasional untuk mendapatkan Tenaga Perawat yang sesuai persyaratan, profesional dan mempunyai kualitas dalam pekerjaannya.

## **1.2. Tujuan**

### **1.2.1. Tujuan Umum**

Mengetahui Gambaran Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pegawai Perawat di Rumah Sakit Pusat Otak Nasional Tahun 2018.

## **1.2.2. Tujuan Khusus**

**1.2.2.1** Mengetahui Gambaran Umum di Rumah Sakit Pusat Otak Nasional Tahun 2018.

**1.2.2.2** Mengetahui Gambaran Khusus Unit Manajemen dan SDM di Rumah Sakit Pusat Otak Nasional Tahun 2018.

**1.2.2.3** Mengetahui Gambaran input (SDM, sarana prasarana, anggaran, SOP) rekrutmen dan seleksi di Rumah Sakit Pusat Otak Nasional Tahun 2018.

**1.2.2.4** Mengetahui Gambaran proses (Perencanaan, sumber rekrutmen, pelaksanaan, keputusan penerimaan) rekrutmen dan seleksi di Rumah Sakit Pusat Otak Nasional Tahun 2018.

**1.2.2.5** Mengetahui Gambaran output (Tenaga Perawat yang diterima sesuai kualifikasi) rekrutmen dan seleksi di Rumah Sakit Pusat Otak Nasional Tahun 2018.

## **1.3. Manfaat**

### **1.3.1 Bagi Mahasiswa**

Mendapatkan pengalaman dan pengetahuan serta menambah wawasan tentang kegiatan rekrutmen Sumber Daya Manusia di RS PON.

### **1.3.2 Bagi Fakultas**

Terbinanya suatu kerja sama yang baik antara baik Rumah Sakit dengan Universitas dalam upaya peningkatan pengetahuan dan keterampilan bagi akademik serta dalam upaya peningkatan sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam pembangunan kesehatan. Dan meningkatkan kualitas pendidikan dengan melibatkan tenaga yang terampil dan tenaga lapangan dalam proses kegiatan magang yang dilakukan.

### **1.3.3 Bagi Rumah Sakit**

Dapat memberikan masukan bagi unit Lembaga Penelitian dan Pengembangan dan sebagai bahan evaluasi dan informasi bagi rumah sakit. Dan dapat memanfaatkan mahasiswa untuk membantu

kegiatan manajemen sumber daya manusia dan, khususnya dibagian rekrutmen Sumber Daya Manusia.



Universitas  
**Esa Unggul**



Universitas  
**Esa Unggul**



Universitas  
**Esa Unggul**