

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Keberadaan Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting bagi suatu perusahaan terutama di bidang kesehatan. Dengan adanya Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan dapat dengan mudah dikelola dan dikembangkan secara produktif, efektif dan efisien untuk tercapainya tujuan organisasi.

Persaingan antara satu perusahaan dengan perusahaan lain saat ini semakin ketat sehingga setiap perusahaan harus melakukan pembenahan secara internal untuk meningkatkan kinerja untuk mampu bersaing. Agar hal itu dapat terlaksana, diperlukan pegawai yang handal yang diperoleh melalui perencanaan pegawai yang benar dan baik, sehingga pegawai itu memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Salah satu kunci utama dalam menciptakan pegawai professional adalah terletak pada proses rekrutmen dan seleksi calon tenaga kerja (Hasibuan, 2009).

Pada dasarnya pengembangan (*development*) merupakan kesempatan-kesempatan belajar (*learning opportunities*), yang didesain guna membantu para pekerja / karyawan / pegawai atau sumber daya manusia organisasi/perusahaan. Investasi didalam pengembangan SDM, merupakan pengeluaran yang ditujukan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia. Untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang dan terutama untuk menjawab tantangan masa depan, pengembangan SDM merupakan kualitas mutlak. Dengan program pengembangan SDM yang baik, organisasi/perusahaan akan memiliki kekuatan kompetitif yang lebih berdaya guna dan mampu bersaing secara positif dalam percaturan nasional dan global serta sulit untuk ditiru oleh organisasi/perusahaan lain (Kadarisman, 2013).

Pada dasarnya kemampuan manusia itu terbatas, sedangkan kebutuhannya tidak terbatas. Usaha untuk memenuhi kebutuhan dan terbatasnya kemampuan dalam melakukan pekerjaan mendorong manusia membagi pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab. Dengan adanya pembagian kerja, tugas dan tanggung jawab ini maka terbentuklah kerja sama dan keterikatan formal dalam suatu organisasi. Dalam organisasi ini maka pekerjaan yang berat dan sulit akan dapat diselesaikan dengan baik serta tujuan yang diinginkan tercapai (Hasibuan, 2009).

Menurut UU No. 44 Tahun 2009 Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat (Herlambang, 2016). Untuk itu penulis tertarik untuk mengambil judul “Gambaran Umum Program Mutasi Pegawai di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih Tahun 2018”.

## 1.2 Tujuan Magang

### 1.2.1 Tujuan Umum

Mengetahui Gambaran Umum Program Mutasi jabatan di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih Tahun 2018.

### 1.2.2 Tujuan Khusus

1. Mengetahui gambaran umum Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih Tahun 2018.
2. Mengetahui gambaran umum Unit SDI di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih Tahun 2018.
3. Mengetahui gambaran input meliputi SDM, Anggaran, Sarana dan Prasarana, Metode (SOP) dari program mutasi jabatan di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih Tahun 2018.
4. Mengetahui gambaran proses meliputi Perencanaan, Pelaksanaan, Evaluasi pada Program Mutasi Pegawai di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih Tahun 2018.

5. Mengetahui gambaran output seperti Peningkatan Kinerja SDM Kesehatan di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih Tahun 2018.

### 1.3 Manfaat Magang

#### 1.3.1 Manfaat Bagi Penulis

Mengetahui gambaran umum manajemen sumber daya manusia pada program mutasi di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih.

#### 1.3.2 Manfaat Bagi Fakultas Ilmu-ilmu Kesehatan

Dapat dijadikan pengembangan ilmu pengetahuan dan referensi terkait program mutasi di Rumah Sakit.

#### 1.3.3 Manfaat Bagi Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih

Penulisan ini diharapkan bisa menjadi masukan dan saran untuk menyempurnakan terutama program mutasi.