

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Rumah sakit sebagai organisasi pelayanan kesehatan saat ini tumbuh sedemikian cepat dan semakin tinggi kompetisinya, sehingga terjadi persaingan antar rumah sakit baik rumah sakit pemerintah, swasta, dan asing yang semakin keras untuk merebut pasar yang semakin terbuka bebas. Oleh karena itu, 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, profesional sesuai dengan fungsi dan tugas setiap personil (Ilyas, 2001).

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bermutu tinggi dan sesuai dengan standar kualifikasi diperlukan rekrutmen yang terencana secara efektif (Darmanto Djodibroto, 1997). 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. Seleksi ini sangat penting karena jika salah dalam menyeleksi pegawai, maka akan terjadi kerugian secara moral dan materil (Dessler, 1997).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama untuk berjalannya kelangsungan pelayanan di rumah sakit. Keberhasilan rumah sakit tergantung pada organisasi yang ada pada rumah sakit. Sumber daya manusia (SDM) sangat berhubungan erat dengan kepegawaian yang mempunyai tujuan mendapatkan dan mengembangkan tenaga kerja yang lebih berkualitas. Pengelolaan sumber daya manusia yang tidak efektif dan efisien akan menghambat visi dan misi pelayanan rumah sakit. Adanya manajemen yang baik akan mempermudah mendapatkan karyawan yang dibutuhkan sesuai dengan keinginan rumah sakit. Hal tersebut dimaksudkan agar para karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam rumah sakit yang ditempati. Untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas maka setiap rumah sakit menjalankan sistem seleksi calon karyawan yang tepat. Sekarang ini persaingan dalam mendapatkan pekerjaan semakin ketat. Lapangan kerjaya tersedia semakin sedikit dan banyaknya orang membutuhkan pekerjaan. Sistem seleksi karyawan di rumah sakit harus sangat ketat dan selektif dalam memilih calon karyawan baru. Rumah sakit

mempunyai tugas-tugas dimana harus menyeleksi karyawan sesuai dengan syarat dan keahlian karyawan tersebut. Mengingat sistem seleksi bagi rumah sakit sangat penting untuk mendukung kesuksesan rumah sakit dalam pencapaian tujuan. Dengan adanya seleksi yang selektif akan memberi nilai rumah sakit. Kualitas rumah sakit juga akan meningkat lebih baik dengan karyawan yang kompeten dan berkualitas, (Sabarguna, 2004).

Langkah-langkah yang diambil dalam proses rekrutmen pada dasarnya merupakan salah satu tugas pokok para tenaga spesialis yang bekerja dalam satuan organisasi yang mengelola sumber daya manusia. Mereka biasanya dikenal dengan istilah pencari tenaga kerja. Dalam melaksanakan tugas rekrutmen para pencari tenaga kerja mendasarkan kegiatannya pada perencanaan sumber daya manusia yang telah ditentukan sebelumnya. Perlu ditekankan bahwa kegiatan rekrutmen harus didasarkan pada perencanaan sumber daya manusia karena dalam rencana tersebut telah ditetapkan berbagai persyaratan yang harus dipenuhi oleh orang-orang ingin bekerja dalam organisasi yang bersangkutan. Akan tetapi harus ditekankan pula bahwa para manajer yang memimpin berbagai satuan kerja di mana terdapat lowongan juga yang harus diminta pendapatnya, bahkan juga preferensinya, karena merekalah yang akan memperkerjakan tenaga kerja baru itu, (Siagian, 2008).

Sumber daya Insani (SDI) Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih merupakan bagian dari tanggung jawab Kepala Unit SDI yang berada dibawah naungan Direktorat, dengan salah satu tugasnya adalah melakukan Program Rekrutmen dan seleksi bagi semua karyawan baik tenaga medis, dan tenaga non medis. Program Rekrutmen dan Seleksi di Rumah Sakit Islam Jakarta memiliki dua jenis yaitu Rekrutmen Terencana dan Rekrutmen Situasional, Program ini dilaksanakan oleh dua karyawan yang berasal dari staff HRD dan staff Bimbingan Rohani. Rekrutmen terencana di selenggarakan beberapa tahun sekali, sedangkan Rekrutmen Situasional dilakukan pada saat ada kekosongan jabatan seperti pensiun, mutasi, promosi, atau melanjutkan pendidikan. Berdasarkan latar belakang diatas maka pada penelitian ini penulis ingin mengetahui “Gambaran Program Rekrutmen di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih Tahun 2018”. yang dilaksanakan oleh Unit SDI dan Staff Rekrutmen RS Islam Jakarta Cempaka Putih untuk mendapatkan pegawai yang sesuai persyaratan, profesional dan mempunyai kualitas dalam pekerjaannya. Untuk itu penulis tertarik untuk mengambil judul “Gambaran Program Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di Unit SDI Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih Tahun 2018”.

## **1.2 Tujuan Penelitian**

### **1.2.1 Tujuan Umum**

Mengetahui “Gambaran Program Rekrutmen Karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih Tahun 2018.

### **1.2.2 Tujuan Khusus**

1. Mengetahui Gambaran Umum Rumah Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih Tahun 2018.
2. Mengetahui Gambaran Umum Staff Rekrutmen di Unit SDIRumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih Tahun 2018.
3. Mengetahui Gambaran Input (*Man, Money, Materials, Methods*) Program Rekrutmen Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih Tahun 2018.
4. Mengetahui Gambaran Proses (Seleksi Berkas Lamaran, Kualifikasi, Tes Penerimaan) Sistem Rekrutmen dan Seleksi Penerimaan Karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih Tahun 2018.
5. Mengetahui Gambaran Output (Karyawan yang diterima sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan) Sistem Rekrutmen dan Seleksi Penerimaan Karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih tahun 2018.

## **1.3 Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Manfaat bagi Mahasiswa**

1. Sebagai masukan bagi Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih untuk mendapatkankaryawan yang memiliki kompetensi sesuai yang diharapkan.

### **1.3.2 Manfaat bagi Institusi**

1. Terjalannya suatu kerjasama antara institusi dan lahan magang dalam upaya meningkatkan keterkaitan bagian akademik di bidang pengetahuan dan keterampilan SDM yang dibutuhkan dalam pembangunan kesehatan.

### **1.3.3 Manfaat bagi Mahasiswa**

1. Dapat menambah wawasan dan pengetahuan mahasiswa dalambidang sumber daya manusia yang dibutuhkan di rumah sakit.