

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Dessler, 2015)

Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada sejauh mana perusahaan mampu memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman dari lingkungan *ekstern* dengan segala potensi dari sumber daya yang dimiliki. Tersedianya SDM yang berkualitas merupakan kekayaan (*asset*) yang tidak ternilai bagi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus berusaha memperoleh dan menempatkan tenaga kerja yang sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing agar tujuan perusahaan bisa diwujudkan. Untuk mewujudkan kualitas kerja perusahaan perlu dilakukan perekrutan sesuai potensi SDM.

Penyaringan karyawan pada awalnya dapat diseleksi oleh sebuah sub-departemen di dalam divisi sumber daya manusia yaitu rekrutmen. Peran Rekrutmen SDM (*HR Recruitment*) adalah membangun penawaran para karyawan baru potensial yang dapat ditarik oleh organisasi jika diperlukan. Dalam sub-departemen rekrutmen dimulai dari merekrut calon pelamar, *interview*, *psikotest*, dan penerimaan karyawan. Rangkaian proses dalam rekrutmen perusahaan dilandaskan pada sebuah prosedur tertulis. Prosedur dibuat untuk merancang agar setiap proses dapat dikoordinasikan dengan baik. Perancangan prosedur harus dibuat dengan baik agar proses rekrutmen karyawan menjadi tertata. Rekrutmen pada perusahaan tidak hanya mencari karyawan berkualitas tetapi juga sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Lewat *interview* pada umumnya pihak perusahaan dapat menilai kelayakan seseorang tanpa mengesampingkan data diri serta potensi akademik pelamar. Beberapa tes pada

proses seleksi setiap perusahaan bisa saja berbeda dan tidak harus sama. Karyawan yang mampu memberikan nilai tambah yang berkelanjutan adalah mereka yang mampu membuat produk perusahaan dikenal luas oleh masyarakat. Jika perusahaan sudah mampu menguasai pasar, SDM yang ada didalamnya dipercayai adalah sumber daya yang bernilai tambah (Noe,dkk, 2010).

SDM di RSIA Prima Medika merupakan bagian dari tanggung jawab urusan sekretariat yang salah satunya adalah melakukan rekrutmen dan seleksi bagi semua pegawai baik tenaga medis, tenaga non medis, dan tenaga keperawatan.

Bedasarkan data yang ada di urusan SDM dan sekretariat RSIA Prima Medika *turn over* (tingkat keluar) perawat pada bulan September 2017 sampai September 2018 adalah 4 orang dari 8 orang perawat yang menimbulkan adanya kekosongan posisi sehingga dapat mempengaruhi pelayanan kepada pasien. Faktor-faktor ini yang menjadi penyebabnya antara lain karna ada perawat yang berhenti dan pindah ke organisasi lain, adanya kebijakan organisasi tentang status kepegawaian yang kurang sesuai, dan lain-lain. Kekosongan tersebut harus diisi dan hal ini menjadi tugas urusan SDM untuk dapat menyediakan tenaga perawat sesuai kebutuhan dan tepat waktunya, yaitu melalui proses rekrutmen (Data RS Prima Medika, 2017).

Bedasarkan latar belakang diatas maka pada penelitian ini penulis ingin mengetahui gambaran proses manajemen rekrutmen dan seleksi perawat yang dilaksanakan oleh urusan SDM dan sekretariat RSIA Prima Medika untuk mendapatkan perawat yang sesuai persyaratan, *professional* dan mempunyai kualitas dalam pekerjaannya.

1.2. Tujuan

1.2.1. Tujuan Umum

- 1.2.1. Mengetahui Gambaran Proses Manajemen Rekrutmen dan Seleksi Perawat di RSIA Prima Medika Ciputat tahun 2018

1.2.2. Tujuan Khusus

- 1.2.2.1. Mengetahui Gambaran di RSIA Prima Medika Ciputat tahun 2018

- 1.2.2.2. Mengetahui Gambaran Unit/ Instalasi di RSIA Prima Medika Ciputat tahun 2018
- 1.2.2.3. Mengetahui Gambaran *Input*, meliputi SDM, sarana, prasarana serta fasilitas, pendanaan dan metode di RSIA Prima Medika Ciputat tahun 2018
- 1.2.2.4. Mengetahui Gambaran *Proses* rekrutmen meliputi perencanaan SDM, sumber rekrutmen dan media rekrutmen dan seleksi meliputi seleksi dokumen dan lamaran lengkap, prosedur seleksi, kualifikasi, dan tes di RSIA Prima Medika Ciputat tahun 2018
- 1.2.2.5. Mengetahui gambaran *output* yaitu perawat yang diterima terpenuhi dan sesuai kualifikasi di RSIA Prima Medika Ciputat tahun 2018

1.3. Manfaat Magang

1.3.1. Bagi Rumah sakit

Sebagai masukan bagi RSIA Prima Medika Ciputat Untuk mengelola karyawan secara *professional* dari proses rekrutmen, seleksi, sehingga diharapkan dapat menaikkan mutu dan kualitas pelayanan RSIA Prima Medika Ciputat

1.3.2. Bagi Fakultas

Dapat menjadi bahan referensi dan masukan bagi peneliti selanjutnya yang berminat melakukan penelitian dan pengembangan dalam bidang Manajemen Sumber Daya, khususnya tentang perekrutan dan seleksi kinerja perawat.

1.3.3. Bagi Mahasiswa

Sebagai pemenuhan syarat untuk sidang proposal magang, selain itu penulis mendapatkan tambahan pengetahuan dan pengalaman dalam mengaplikasikan teori manajemen SDM, khususnya dalam melakukan perekrutan, dan seleksi karyawan.