BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem dan agar sistem dapat berjalan dalam pengelolaannya diperlukan beberapa aspek penting seperti, pelatihan, pengembangan, motivasi dan aspek-aspek lainnya. Hal inilah yang menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan dalam suatu organisasi secara efektif dan efisien, sehingga setiap perusahaan perlu memperhatikan masalah-masalah yang ada agar tujuan organisasi dapat tercapai (Badriyah, 2015).

Dewasa ini berbagai strategi dilakukan oleh banyak perusahaan untuk memenangkan persaingan dalam memperoleh sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan. Banyak perusahaan yang gagal melaksanakan kegiatan pelatihan dan pengembangan serta fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya karena kesalahan memilih metode penarikan yang tepat (Bangun, 2012).

Sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia harus menjadi manusia-manusia pembelajar yaitu pribadi-pribadi yang ingin belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi yang ada dalam dirinya berkembang secara maksimal. Sumber daya manusia di suatu organisasi perlu dikelola secara professional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan hal yang paling utama bagi perusahaan agar dapat berkembang secara wajar. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara professional, diharapkan karyawan bekerja secara produktif. Untuk

menciptakan pegawai yang professional kunci utamanya terletak pada proses rekrutmen dan seleksi (Sutrisno, 2016).

Untuk dapat memperoleh SDM yang professional dan dengan jumlah yang memadai, dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan tersebut. Agar dapat berjalan secara efektif dan efisien diperlukan proses rekrutmen yang tepat dengan dilandasi perencanaan yang matang (Sutrisno, 2016).

Proses rekrutmen dimulai dengan pencarian calon dan berakhir sampai lamaran mereka diterima. Tahap yang dilakukan setelah persiapan rekrutmen selesai adalah mencari pelamar sebanyak jumlah yang diperlukan yang akan diseleksi untuk mencari orang-orang yang dianggap paling memenuhi syarat untuk mengisi lowongan (Sutrisno, 2016).

Langkah-langkah yang diambil dalam proses rekrutmen pada dasarnya merupakan salah satu tugas pokok para tenaga spesialis yang berkarya dalam satuan organisasi yang mengelola sumber daya manusia. Mereka biasanya dikenal dengan istilah para pencari tenaga kerja. Dalam melaksanakan tugas rekrutmen para pencari 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 yang 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).

Menurut (Subekhi & Jauhar, 2012) Seleksi adalah proses memilih calon karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Kegiatan seleksi dilakukan untuk mengurangi sebagian jumlah pelamar, sehingga diperoleh calon karyawan yang terbaik. Tanpa karyawan-karyawan berkualitas, sulit bagi perusahaan untuk mencapai keberhasilan.

Kegiatan seleksi dilakukan perusahaan untuk memilih karyawan terbaik, sejumlah dana dikeluarkan untuk kegiatan tersebut. Kebanyakan perusahaan menangani sendiri tugas ini dengan menyiapkan tenaga yang memiliki keahlian khusus dibidang seleksi (Subekhi & Jauhar, 2012).

Menurut Undang-undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Untuk mencapai keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan mutu pelayanan yang baik. Mutu pelayanan yang baik dipengaruhi oleh bagaimana sumber daya manusia sebagai salah satu faktor keberhasilannya.

Rumah Sakit Anak dan Bunda Harapan Kita adalah rumah sakit tipe A yang didirikan oleh Yayasan Harapan Kita pada tanggal 22 Desember 1979 dengan nama Rumah Sakit Anak dan Bersalin Harapan Kita. Pengelolaan rumah sakit secara resmi diserahkan ke pemerintah (DepKes) pada bulan Juni 1998. RSAB Harapan Kita Jakarta berlokasi di jl Letjen S. Parman No.Kav 87, RT.1/RW.8, Kota Bambu Utara, Palmerah, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Rumah Sakit Anak dan Bunda Harapan Kita memiliki visi dan misi menjadi rumah sakit pilihan keluarga di Kota Jakarta yang dikenal selalu mengutamakan nilai pelayanan yang Cepat, Akurat, Nyaman dan Aman, Transparan dan Akuntabel, Integritas Tinggi, serta Kerjasama Tim (CANTIK). Sebagai rumah sakit yang memiliki visi dan misi memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan aman dengan berlandaskan nilai pelayanan (CANTIK) untuk mencapai kepuasan pasien dan keluarga, Rumah Sakit Anak dan Bunda Harapan Kita harus mampu menjaga kualitas pelayanan. Kualitas pelayanan yang baik tidak terlepas dari pegawai yang berkompeten. Dan untuk mendapatkan pegawai yang berkompeten, rekrutmen dan seleksi menjadi peran penting didalamnya. Sehingga penulis tertarik untuk mengambil judul **"Gambaran Umum**

Proses Rekrutmen dan Seleksi Pegawai di Rumah Sakit Anak dan Bunda Harapan Kita Tahun 2018".

I.2 Tujuan Magang

1.2.1 Tujuan Umum

Mengetahui Gambaran Umum Proses Rekrutmen dan Seleksi Pegawai di Rumah Sakit Anak dan Bunda Harapan Kita Tahun 2018.

1.2.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui gambaran umum Rumah Sakit Anak dan Bunda Harapan Kita Tahun 2018
2. Untuk mengetahui gambaran umum SDM Rumah Sakit Anak dan Bunda Harapan Kita Tahun 2018
3. Untuk mengetahui gambaran *Input* dalam proses rekrutmen dan seleksi pegawai di Rumah Sakit Anak dan Bunda Harapan Kita Tahun 2018
4. Untuk mengetahui gambaran *Process* dalam proses rekrutmen dan seleksi pegawai di Rumah Sakit Anak dan Bunda Harapan Kita Tahun 2018
5. Untuk mengetahui gambaran *Output* dalam proses rekrutmen dan seleksi pegawai di Rumah Sakit Anak dan Bunda Harapan Kita Tahun 2018

I.3 Manfaat Magang

1.3.1 Bagi Mahasiswa

Dapat mengimplementasikan ilmu yang diperoleh selama masa perkuliahan dengan fakta di lapangan serta memperoleh gambaran mengenai proses rekrutmen dan seleksi pegawai di Rumah Sakit Anak dan Bunda Harapan Kita.

1.3.2 Bagi Universitas

1. Terbentuknya suatu jaringan kerjasama dengan Rumah Sakit Anak dan Bunda Harapan Kita dalam upaya

meningkatkan keterkaitan dan kesepadanan antara subtansi akademik dengan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam pembangunan kesehatan.

2. Sebagai bahan referensi perpustakaan fakultas.

1.3.3 Bagi Instansi

Dapat memberikan masukan bagi urusan SDM dan sekretariat Rumah Sakit Anak dan Bunda Harapan Kita untuk mendapatkan gambaran mengenai proses rekrutmen dan seleksi perawat yang terencana sesuai dengan teori yang ada.