

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Bahwa dalam rangka peningkatan mutu dan jangkauan pelayanan Rumah Sakit serta pengaturan hak dan kewajiban masyarakat dalam memperoleh pelayanan kesehatan, perlu mengatur Rumah Sakit (Kemenkes RI, 2009).

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).

Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) merupakan salah satu sub sistem dalam sistem Kesehatan Nasional yang mempunyai peranan penting dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui berbagai upaya dan pelayanan kesehatan. Upaya dan pelayanan kesehatan harus dilakukan oleh tenaga kesehatan yang bertanggung jawab, memiliki etik dan moral tinggi, keahlian, dan berwenang (Kemenkes RI, 2015). 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 referensinya, karena merekalah yang akan memperkerjakan tenaga kerja baru itu (Siagian, 2014).

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 dibidangnya.

Rumah Sakit Hermina adalah rumah sakit swasta yang terletak di Kota Jakarta Barat, tepatnya di Jalan Kintamani Raya No.2 Kawasan Daan Mogot Baru. Rumah Sakit Hermina Daan Mogot memiliki visi dan misi menjadi rumah sakit Menjadikan RS Hermina Daan Mogot sebagai rumah sakit yang tumbuh, sehat dan terkemuka di wilayah cakupannya dengan unggulan pelayanan kesehatan Ibu dan Anak dan mampu bersaing di Era Globalisasi. Rumah Sakit Hermina Daan Mogot 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. Berdasarkan data yang ada di bagian Personalia RS Hermina Daan Mogot *Turn Over* (tingkat keluar perawat) pada bulan Januari sampai dengan Agustus tahun 2019 terdapat 28 orang dari 275 atau sekitar 77% orang perawat, yang dapat menimbulkan adanya kekosongan posisi sehingga dapat mempengaruhi pelayanan kepada pasien seperti pelayanan menjadi tidak efektif karena adanya perbedaan dalam memberikan pelayanan (tidak konsisten) sehingga memerlukan pelatihan secara berulang. Faktor-faktor yang menjadi penyebabnya antara lain karena ada perawat yang berhenti dan pindah ke organisasi lain, habis masa kontrak, urusan pribadi dan lain-lain. Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk mengambil judul. “Gambaran Umum Proses Rekrutmen dan Seleksi Perawat Di Rumah Sakit Hermina Daan Mogot Jakarta Barat Tahun 2019”. Untuk mengetahui cara mendapatkan perawat yang sesuai dengan persyaratan dan kualifikasi yang sudah ditentukan Rumah Sakit.

1.2. Tujuan Magang

1.2.1 Tujuan Umum

Mengetahui Gambaran Umum Proses Rekrutmen dan Seleksi Perawat di Rumah Sakit Hermina Daan Mogot Tahun 2019.

1.2.2 Tujuan Khusus

1. Mengetahui Gambaran Umum Rumah Sakit Hermina Daan Mogot Tahun 2019.
2. Mengetahui Gambaran Umum Bagian Personalia Rumah Sakit Hermina Daan Mogot Tahun 2019.
3. Mengetahui Gambaran Input dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi Perawat (SDM, anggaran, sarana dan prasarana, dan metode) pada Rumah Sakit Hermina Daan mogot Tahun 2019.

4. Mengetahui Gambaran Proses dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi Perawat (Persyaratan jabatan, Penentuan media rekrutmen dan Penyampaian informasi lowongan serta proses seleksi seperti seleksi administrasi, tes tertulis, wawancara dan tes kesehatan) pada Rumah Sakit Hermina Daan Mogot Tahun 2019.
5. Mengetahui Gambaran Output dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi perawat (Terpenuhinya kebutuhan tenaga yang kompeten sesuai dengan kebutuhan dan kualifikasi jabatan) pada Rumah Sakit Hermina Daan Mogot Tahun 2019.

1.3 Manfaat Magang

1.3.1 Bagi Mahasiswa

1. Mengetahui gambaran Manajemen SDM serta Proses Rekrutmen dan Seleksi tenaga kesehatan di Rumah Sakit Hermina Daan Mogot.
2. Menanamkan dan menciptakan semangat kerja sejak dini.
3. Melatih diri agar tanggap dan peka dalam menghadapi situasi dan kondisi yang berbeda antara teori dan praktik di lapangan.

1.3.2 Bagi Universitas

1. Terbentuknya suatu jaringan kerjasama dengan Rumah Hermina Daan Mogot dalam upaya meningkatkan keterkaitan dan kesepadanan antara subnansi akademik dengan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam pembangunan kesehatan.
2. Sebagai bahan referensi perpustakaan fakultas.

1.3.3 Bagi Rumah Sakit

1. Penulisan ini diharapkan bisa menjadi masukan dan saran untuk menyempurnakan terutama sistem rekrutmen sehingga dapat mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan.

2. Merupakan sarana untuk menjembatani antara instansi dengan lembaga pendidikan Universitas Esa Unggul untuk kerjasama tingkat lanjut baik bersifat akademik maupun organisasi.

Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa Unggul