

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan (Sutrisno, 2014).

Penarikan (*recruiting*) adalah kegiatan mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang masih kosong diperusahaan “Mencari” yaitu menetapkan sumber-sumber tenaga kerja yang ditarik “Mempengaruhi” adalah menetapkan cara-cara penarikannya, seperti melalui iklan pada media masa dan atau melalui para karyawan yang telah ada (Hasibuan, 2014).

Proses seleksi pegawai merupakan salah satu bagian yang teramat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Apabila sekelompok pelamar sudah diperoleh melalui berbagai kegiatan perekrutan, proses seleksi dimulai (Siagian, 2013).

Rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif), dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat. Rumah sakit juga merupakan pusat pelatiha bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medik (WHO, 2010).

Rumah sakit merupakan suatu organisasi padat karya dengan membutuhkan banyak tenaga dan profesi dari berbagai disiplin ilmu. Rumah sakit yang merupakan salah satu bentuk sarana kesehatan bagi masyarakat, baik yang di selenggarakan oleh pemerintah maupun swasta yang berfungsi sebagai pelaku upaya kesehatan dasar ataupun kesehatan rujukan dan atau melakukan upaya kesehatan penunjang (Zainuddin, 2011).

Dalam Undang-undang Nomor 38 tahun 2014 tentang keperawatan dijelaskan bahwa definisi keperawatan adalah kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok, baik dalam keadaan sakit maupun sehat. Sedangkan definisi perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan. Pelayanan keperawatan merupakan suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan pada individu, kelompok, atau masyarakat dalam keadaan sehat maupun sakit (Depkes, 2017).

Sebagai langkah awal yang sangat menentukan bagi tersedianya staff karyawan yang berkualitas adalah dilakukannya proses rekrutmen dan seleksi bagi perawat. Tidaklah mudah mendapatkan tenaga keperawatan yang profesional bagi suatu rumah sakit. Hal ini merupakan tantangan yang terus menerus bagi kebanyakan bagian kepegawaian di rumah sakit. Kadang-kadang kebutuhan akan tenaga kerja perawat ataupun yang baru dapat diketahui sebelumnya karena perencanaan sumber daya manusia yang terinci. Pada kesempatan ini, bagian karyawan harus mengisi lowongan jabatan dengan segera. Pada situasi keduanya, rumah sakit harus lebih bijak menyikapi situasi seperti ini. Untuk melakukan proses rekrutmen dan seleksi ini, diperlukan kecermatan agar tenaga keperawatan yang diterima dapat memenuhi kualifikasi perawat sesuai dengan standar minimal yang ditetapkan, dan dapat melaksanakan tugas sesuai dengan harapan rumah sakit.

Dari hasil studi pendahuluan dengan membaca mengenai data yang ada di unit SDM di Rumah Sakit AN-NISA Tangerang diketahui terdapat masalah mengenai waktu dan tempat perekrutan dan seleksi perawat. Akan tetapi permasalahan tersebut dapat di selesaikan. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengetahui “Gambaran Umum Proses Rekrutmen dan Seleksi Perawat di Rumah Sakit AN-NISA Tangerang.

1.2 Tujuan

1.2.1. Tujuan Umum

“ Mengetahui Gambaran Umum Proses Rekrutmen dan Seleksi Perawat di Rumah Sakit AN-NISA Tangerang”.

1.2.2. Tujuan Khusus

1. Mengetahui Gambaran Umum Rumah Sakit AN-NISA Tangerang tahun 2019.
2. Mengetahui Gambaran Umum Unit Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit AN-NISA Tangerang tahun 2019.
3. Mengetahui Gambaran Input meliputi Tim, Sarana dan Prasarana, dan Metode (SOP) dari Gambaran Umum Proses Rekrutmen dan Seleksi Perawat di Rumah Sakit AN-NISA Tangerang Tahun 2019.
4. Mengetahui Gambaran Proses Rekrutmen (Perencanaan, Sumber rekrutmen, Media) dan Seleksi (Seleksi Dokumen, Prosedur Seleksi, Kualifikasi, Tes Penerimaan, Keputusan Penerimaan) perawat di Rumah Sakit AN-NISA Tangerang Tahun 2019.
5. Mengetahui Gambaran Output Rekrutmen dan Seleksi Karyawan yang diterima sesuai dengan kualifikasi di Rumah Sakit AN-NISA Tangerang Tahun 2019.

1.3 Manfaat Magang

1. Bagi Rumah Sakit

Dapat memberikan masukan bagi SDM dan sekretariat Rumah Sakit AN-NISA Tangerang untuk mendapatkan gambaran mengenai proses rekrutmen dan seleksi yang terencana sesuai teori yang ada.

2. Bagi Fakultas

Terbiayanya suatu jaringan kerjasama dengan institusi lahan magang dalam upaya meningkatkan keterkaitan antar akademik dengan pengetahuan dan keterampilan SDM yang dibutuhkan dalam pembangunan kesehatan.

3. Bagi Mahasiswa
 - a. Mengetahui gambaran umum, kegiatan dan permasalahan dalam proses seleksi di Rumah Sakit AN-NISA Tangerang
 - b. Dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan dalam bidang Sumber Daya Manusia.