

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Jauh sebelum hadirnya pandemi covid-19 yang tercatat mulai terjadi pada Maret 2020 di Indonesia, pertumbuhan jasa pelayanan kesehatan di Indonesia sudah mulai berkembang dengan baik dan mengalami pertumbuhan cukup pesat setiap tahunnya. Beberapa contoh sektor jasa pelayanan kesehatan yaitu puskesmas, klinik, apotik, dan rumah sakit. Dari beberapa sektor jasa pelayanan lainnya, rumah sakit menjadi jasa pelayanan yang menjadi fokus utama dalam pembahasan ini. Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS), terdapat sekitar 3.072 rumah sakit di Indonesia pada tahun 2022. Jumlah tersebut naik sebesar 0,98% dari tahun 2021 dengan total 3.042 rumah sakit dan naik sebesar 3,67% dari tahun 2020 dengan total rumah sakit pada saat itu sebanyak 2.959 unit. Dari total 3.072 rumah sakit pada tahun 2022, terdapat sekitar 2.561 rumah sakit dengan tipe RSU (Rumah Sakit Umum) dan sekitar 511 rumah sakit dengan tipe RSK (Rumah Sakit Khusus).



Sumber : DataIndonesia.id

Gambar 1.1 Pertumbuhan Rumah Sakit di Indonesia Dari 2012 Sampai 2022

Berdasarkan gambar 1.1 dalam sepuluh tahun terakhir, yaitu dari 2012-2022 terus terjadi pertumbuhan jumlah rumah sakit di Indonesia yang pada awal tahun 2012 hanya terdapat 2.083 rumah sakit, namun pada tahun 2022 sudah ada 3.072 rumah sakit. Terjadi kenaikan sebesar 32,19 % atau sekitar 989 rumah sakit baru yang berhasil dibangun selama periode tersebut.

Kabupaten/Kota	Jumlah Desa/Kelurahan yang Memiliki Sarana Kesehatan Rumah Sakit Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Banten		
	2014	2018	2019
Kab Pandeglang	1	1	1
Kab Lebak	2	4	3
Kab Tangerang	13	18	22
Kab Serang	1	5	3
Kota Tangerang	22	28	28
Kota Cilegon	2	2	3
Kota Serang	4	6	7
Kota Tangerang Selatan	15	23	26
Provinsi Banten	60	87	93

Sumber : BPS Provinsi Banten

Gambar 1.2 Jumlah Rumah Sakit di Provinsi Banten 2014 Sampai 2019

Berdasarkan informasi pada gambar 1.2 untuk wilayah Kota Tangerang, pada tahun 2019 terdapat total 28 rumah sakit di wilayah tersebut dan mengalami kenaikan sebesar 21,43% atau sebanyak 6 rumah sakit baru dibandingkan tahun 2014 yang pada tahun tersebut hanya terdapat 22 rumah sakit yang tersebar di wilayah Kota Tangerang. Di provinsi Banten, Kota Tangerang menjadi wilayah yang memiliki jumlah rumah sakit terbanyak disusul oleh Kota Tangerang Selatan di posisi kedua dan Kabupaten Tangerang di posisi ketiga dengan masing-masing jumlah rumah sakit sebanyak 26 dan 22 unit.

Rumah Sakit (RS) An-Nisa Tangerang merupakan salah satu rumah sakit yang berada di wilayah Kota Tangerang. RS An-Nisa Tangerang sendiri mulai dibangun sejak tahun 1989, yang kemudian di tahun 1991 terbentuknya bangunan sederhana dengan status Rumah Bersalin (RB) yang berada dibawah kepemilikan Yayasan Permata Bunda. Setelah perjalanan yang panjang dan meningkatnya kepercayaan masyarakat, akhirnya sejak tahun 2008 rumah sakit tersebut resmi berubah status menjadi RSU (Rumah Sakit Umum) yang saat ini dikenal sebagai RS An-Nisa Tangerang. Rumah sakit ini merupakan

rumah sakit swasta dan menjadi rumah sakit umum yang bertipe C. Selain melayani pasien umum/pribadi, RS An-Nisa Tangerang juga melayani dan menjadi salah satu rujukan rumah sakit untuk masyarakat ataupun pasien BPJS Kesehatan. Keberhasilan RS An-Nisa Tangerang membangun citra (*image*) yang baik kepada masyarakat tentunya tidak terlepas dari kemampuan manajemen mereka dalam mengatur sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu elemen yang sangat penting dalam suatu organisasi, perusahaan, industri, manufaktur, maupun jasa pelayanan kesehatan seperti rumah sakit. Setiap sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan memiliki peranan yang vital dan memiliki fungsi masing-masing yang tujuannya untuk meningkatkan nilai (*value*), citra, dan tentunya berorientasi pada margin atau keuntungan (*gain*) dalam berbisnis. Maka untuk mencapai target tersebut, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan dibutuhkan perencanaan yang matang dan prosesnya harus berkesinambungan dari waktu ke waktu. Proses membangun SDM yang berkualitas tidak hanya dapat dilakukan dengan semalam, melainkan ada proses yang panjang didalamnya. Mulai dari proses perencanaan kebutuhan karyawan, perekrutan calon karyawan dan melakukan seleksi pada calon tersebut untuk mengambil kandidat yang terbaik, kemudian adanya orientasi atau pengenalan lingkungan kerja, lalu juga ada pelatihan dan pengembangan karir karyawan dan sebagainya. Tentunya proses ini sangatlah rumit dan memakan banyak waktu sehingga dari awalan proses perlu diperhatikan dengan baik dan teliti.

Salah satunya adalah melalui *recruitment*. Rekrutmen atau *recruitment* adalah suatu proses untuk mencari dan menemukan kandidat yang dirasa cocok (*fit-in*) serta memenuhi persyaratan (*requirement*) dari organisasi atau perusahaan. Tujuan dilakukannya rekrutmen ini yaitu untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja, memperkaya atau menambah karyawan yang memiliki kualifikasi pada bidangnya, dan tentunya meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Menurut Dessler (2017), *recruitment* merupakan suatu rangkaian proses ataupun aktivitas yang dilakukan organisasi/perusahaan dengan tujuan untuk mencari dan menemukan kandidat tenaga

kerja yang potensial. Menurut Edward (2016), *recruitment* berfungsi untuk menarik minat orang-orang untuk mendaftar pada suatu perusahaan atau organisasi serta untuk mencari kandidat-kandidat yang memenuhi kriteria tertentu sehingga nantinya perusahaan atau organisasi dapat melakukan seleksi terhadap kumpulan kandidat tersebut yang paling sesuai dengan kebutuhan dan cocok untuk mengisi posisi lowongan pekerjaan yang ada.

Recruitment ini menjadi salah satu tahapan penting untuk membangun manajemen sumber daya manusia (human resource) dari suatu perusahaan ataupun organisasi yang berkualitas dan terampil di bidangnya masing-masing. Recruitment ini dapat mengatasi permasalahan seperti kekurangan SDM terampil, karyawan yang *resign* ataupun ada posisi yang kosong, sehingga dengan melakukan recruitment diharapkan akan membuat posisi pekerjaan yang kosong dapat segera terisi, juga untuk mendapatkan talenta-talenta terbaik untuk membantu perusahaan atau organisasi mencapai tujuan dan pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan. Dengan melakukan perekrutan, perusahaan dapat menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja mereka serta menghemat waktu dan biaya, jika dibandingkan perusahaan harus melakukan pelatihan.

Setiap jasa pelayanan kesehatan, mulai dari klinik, puskesmas, apotek, maupun rumah sakit pastinya akan melakukan recruitment jika mereka kekurangan orang untuk mengisi suatu posisi pekerjaan karena ada karyawan yang *resign* ataupun ada situasi khusus yang terjadi. Juga ketika mereka ingin menambah jumlah tenaga kerja karena jasa pelayanan kesehatan mereka bertambah besar. Misalnya saja pada zaman pandemi Covid-19, banyak orang yang terkena virus tersebut dan membuat mereka harus berobat ataupun melakukan isolasi di rumah sakit sehingga membuat rumah sakit kebanjiran pasien. Dengan jumlah tenaga kerja (perawat, dokter, dan sebagainya) yang terbatas, maka rekrutmen menjadi solusi dan jawaban terbaik untuk menunjang kebutuhan tenaga kerja di rumah sakit tersebut. Oleh karena itu, rekrutmen di jasa pelayanan kesehatan khususnya rumah sakit memiliki peranan yang penting. Selain untuk meningkatkan kualitas pelayanan, juga untuk keadaan darurat seperti pada zaman pandemi Covid-19.

Selection atau seleksi merupakan sebuah proses untuk mengidentifikasi individu dari kumpulan pelamar kerja dengan mempertimbangkan kualifikasi dan kompetensi

yang mereka miliki untuk mengisi pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan (Hasibuan, 2018). Proses seleksi ini membantu perusahaan atau organisasi untuk membedakan kandidat yang memenuhi persyaratan dan kandidat yang tidak memenuhi persyaratan (Jimmy, 2014).

Recruitment dan selection adalah suatu proses yang tidak dapat dipisahkan dan saling berhubungan satu sama lainnya karena dalam merekrut seseorang pastinya akan ada tahap untuk menyeleksi para kandidat yang telah memenuhi kualifikasi dan paling sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan melakukan recruitment dan selection, akan membantu perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang sesuai dengan kriterianya dan mendapatkan talent baru yang berkualifikasi dan memiliki keterampilan untuk membantu perusahaan tersebut untuk mencapai targetnya dan dapat bersaing dalam dunia bisnis.

Sesuai dengan peminatan yang diambil oleh penulis yaitu Human Capital. Penulis melakukan praktik kerja magang di RS An-Nisa Tangerang di bagian manajemen SDM atau human resource department (HRD). Selama praktik kerja magang di RS An-Nisa Tangerang, penulis banyak ditempatkan dan diberikan tugas di bagian rekrutmen. Sehingga membuat penulis tertarik dan ingin mengetahui proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh RS An-Nisa Tangerang. Oleh karena itu, melalui praktek kerja magang yang telah dijalankan oleh penulis di RS An-Nisa Tangerang. Penulis memutuskan untuk untuk memilih judul “Pelaksanaan Proses Recruitment dan Selection di Rumah Sakit An-Nisa Tangerang” sebagai bahan untuk pembuatan laporan praktik kerja magang.

1.2. Maksud dan Tujuan Kerja Magang

Berikut merupakan maksud dan tujuan kerja magang yang dilakukan :

1. Menerapkan teori-teori yang sudah dipelajari selama perkuliahan ke dalam dunia kerja melalui praktik kerja magang
2. Dengan adanya praktik kerja magang ini, membuat penulis mendapatkan pengalaman baru dalam hal gambaran dunia kerja, khususnya yang berkaitan dengan human resource management perusahaan

3. Mendapatkan pengalaman di dunia kerja, terutama pada proses recruitment dan selection di RS An-Nisa Tangerang
4. Menambah dan memperluas relasi yang nantinya akan berguna bagi penulis untuk mencari pekerjaan
5. Menambah wawasan penulis mengenai manajemen sumber daya manusia di lingkup jasa pelayanan kesehatan rumah sakit.
6. Memenuhi persyaratan kelulusan bagi mahasiswa Universitas Multimedia Nusantara

1.3. Waktu dan Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

1.3.1 Waktu pelaksanaan kerja magang yang dilaksanakan oleh penulis ditempat kerja magang sesuai dengan ketentuan yang diberikan oleh Program Studi Manajemen dari Universitas Multimedia Nusantara yaitu selama 800 jam kerja. Berikut adalah waktu pelaksanaan kerja magang :

1. Nama Perusahaan : RS AN-Nisa Tangerang
2. Alamat Perusahaan : Jl. Gatot Subroto No.KM. 3, RT.003/RW.001, Uwung Jaya, Kec. Cibodas, Kota Tangerang, Banten 15132
3. Waktu Pelaksanaan : April 2023 – Juli 2023
4. Waktu Operasional : Senin-Jumat, 08.00-17.00
5. Posisi : Human Resource Internship

1.3.2 Berikut adalah prosedur pelaksanaan kerja magang :

1. Membuat dan mempersiapkan CV untuk dikirimkan ke berbagai perusahaan
2. Mencari perusahaan yang membuka lowongan magang berkaitan dengan *human capital* di Job Street, Glints, Instagram, dan sebagainya
3. Mendapatkan tempat magang di RS An-Nisa Tangerang
4. Mulai melaksanakan praktik kerja magang pada bulan April 2023 secara WFO (*Work From Office*)
5. Mengisi *Daily Task* di website Merdeka UMN
6. Melakukan bimbingan magang bersama Bapak Eko Agus Prasetyo Endarto

7. Menentukan judul laporan magang yang akan digunakan untuk sidang magang dan membuat laporan magang
8. Menyusun laporan kerja magang sebagai sebagai syarat kelulusan MBKM
9. Melakukan revisi laporan magang dan mengumpulkannya di website Merdeka UMN
10. Melakukan sidang magang

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam laporan magang yang berjudul “Pelaksanaan Proses *Recruitment* dan *Selection* di Rumah Sakit An-Nisa Tangerang” adalah sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis menjelaskan tentang latar belakang pengambilan judul dan tema laporan magang, maksud dan tujuan kerja magang, waktu dan prosedur pelaksanaan kerja magang, serta sistematika penulisan.

2. BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini berisikan sejarah singkat perusahaan, visi, misi, falsafah dan motto perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan departemen SDM, serta teori-teori manajemen, proses manajemen, pengertian manajemen sumber daya manusia dan proses manajemen sumber daya manusia.

3. BAB III PELAKSANAAN KERJA MAGANG

Dalam bab ini penulis menjabarkan tentang kedudukan dan koordinasi selama praktek kerja magang, tugas-tugas utama dan tugas-tugas tambahan, uraian masing-masing tugas tersebut, kendala yang ditemukan selama praktek kerja magang, serta solusi yang diberikan atas kendala-kendala tersebut.

4. **BAB IV SIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini terdapat kesimpulan dari laporan magang ini dan berisikan saran-saran yang penulis berikan untuk perusahaan, universitas, dan mahasiswa yang akan magang.

