

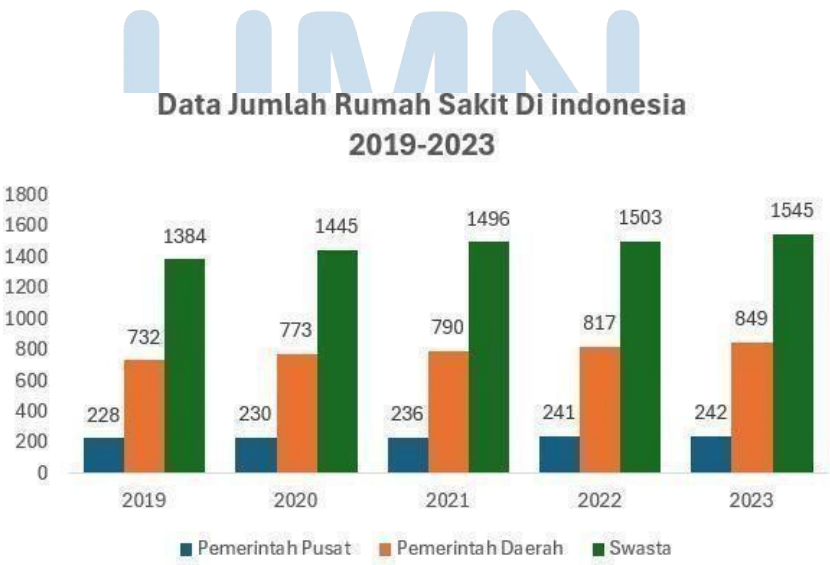
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri rumah sakit di Indonesia memainkan peranan penting dalam memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat. Rumah sakit tidak hanya berfungsi sebagai tempat perawatan medis, tetapi juga menjadi salah satu pilar utama dalam pelayanan kesehatan yang mendukung kesejahteraan masyarakat. Keberadaan rumah sakit yang cukup banyak di seluruh Indonesia menunjukkan bahwa sektor ini sangat penting dalam memenuhi kebutuhan layanan kesehatan, baik itu untuk masyarakat yang berada di perkotaan maupun pedesaan.

Dalam beberapa tahun terakhir, Indonesia telah mengalami peningkatan jumlah rumah sakit yang signifikan. Data yang ditampilkan dalam grafik ini menggambarkan jumlah rumah sakit di Indonesia dari tahun 2019 hingga 2023, yang terdiri dari rumah sakit yang dikelola oleh pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan sektor swasta. Peningkatan jumlah rumah sakit ini mencerminkan adanya permintaan yang terus meningkat terhadap layanan kesehatan di berbagai daerah.



Gambar 4 Data Jumlah Rumah Sakit Di Indonesia

Sumber : (Kesehatan, 2024)

Dari grafik tersebut, kita dapat melihat bahwa rumah sakit yang dikelola oleh sektor swasta memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan jumlah rumah sakit. Hal ini dapat diartikan bahwa sektor swasta turut berperan dalam memperluas akses layanan kesehatan bagi masyarakat. Namun, rumah sakit yang

dikelola oleh pemerintah, baik pusat maupun daerah, juga menunjukkan angka yang tidak kalah signifikan, mencerminkan komitmen pemerintah dalam menyediakan fasilitas kesehatan yang merata di seluruh wilayah Indonesia. Rumah sakit tidak hanya harus memiliki fasilitas medis yang memadai, tetapi juga sistem manajerial yang efisien untuk memastikan kelancaran operasional. Di banyak rumah sakit, khususnya yang berfokus pada layanan kesehatan ibu dan anak, pentingnya manajemen yang baik tidak hanya mencakup kualitas medis, tetapi juga kualitas administratif yang mendukung kelancaran layanan tersebut. Salah satu aspek manajerial yang perlu diperhatikan adalah pengelolaan sumber daya manusia (SDM), yang meliputi rekrutmen, pelatihan, penggajian, serta administrasi kepegawaian yang efisien (Amelia Ayu Rezika et al., 2023).

Seiring berkembangnya kebutuhan akan layanan kesehatan yang lebih baik, banyak rumah sakit mulai fokus pada peningkatan manajemen administrasi internal, termasuk dalam pengelolaan data karyawan dan pasien. Meskipun begitu, masih banyak rumah sakit di Indonesia, termasuk yang berada di daerah sekitar Jabodetabek, yang menghadapi tantangan dalam mengimplementasikan sistem administrasi yang efisien dan terorganisir dengan baik. Salah satu rumah sakit yang menjadi contoh dalam hal ini adalah RSIA Buah Hati Pamulang, yang berfokus pada pelayanan kesehatan ibu dan anak. Rumah sakit ini menjadi tempat magang yang baik untuk memahami dinamika administrasi rumah sakit yang masih banyak dilakukan secara manual, sekaligus memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk mempelajari praktik di dunia nyata.

Namun, meskipun jumlah rumah sakit terus berkembang, masih banyak rumah sakit yang belum sepenuhnya menerapkan prinsip *customer excellence*. *Customer excellence* merupakan suatu pendekatan strategis yang berfokus pada upaya untuk memberikan layanan terbaik kepada pelanggan atau pasien, dengan tujuan untuk menciptakan pengalaman yang memuaskan dan memenuhi atau bahkan melebihi harapan mereka (Sakawati et al., 2024). Pendekatan ini melibatkan perbaikan terus-menerus dalam proses pelayanan, sistem, serta interaksi antara penyedia layanan dan pelanggan. Banyak rumah sakit yang masih mengandalkan proses manual dalam pengelolaan data administrasi karyawan dan pasien. Menurut sebuah studi dari (Putra, 2022), sekitar 30% rumah sakit di Indonesia masih menggunakan sistem manual dalam pengelolaan data pasien, yang mempengaruhi kecepatan dan akurasi layanan. Begitu juga dalam hal administrasi internal rumah sakit, pengelolaan data

karyawan seperti absensi, rekrutmen, hingga penggajian masih seringkali memakan waktu lama dan rentan terhadap kesalahan.

RSIA Buah Hati Pamulang memiliki kondisi unit SDM yang cukup stabil, yang tercermin dari beberapa aspek penting, seperti pembayaran gaji yang tepat waktu, uang lembur dan uang makan yang teratur, serta pembayaran BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan untuk seluruh karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa rumah sakit ini memiliki sistem yang cukup solid dalam mengelola administrasi SDM, meskipun ada beberapa tantangan yang masih harus dihadapi dalam pengelolaan data dan dokumen administrasi karyawan. Stabilitas ini sangat penting untuk menjaga kesejahteraan karyawan dan memberikan layanan yang optimal kepada pasien.

Salah satu kekuatan yang dimiliki oleh RSIA Buah Hati Pamulang adalah pelatihan SDM yang dilakukan secara berkala. Pelatihan ini dilakukan baik secara internal maupun eksternal, untuk memastikan karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada pasien. Pelatihan ini mencakup berbagai aspek, mulai dari peningkatan keterampilan teknis hingga pengembangan soft skills yang mendukung pelayanan prima kepada pasien. Dengan demikian, rumah sakit ini terus berupaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan melalui pengembangan kompetensi SDM yang ada.

Namun, di balik kekuatan tersebut, terdapat beberapa kelemahan yang masih perlu diperbaiki, terutama dalam hal kedisiplinan SDM. Beberapa karyawan masih terlambat datang ke tempat kerja dan ada yang tidak menggunakan atribut seperti nama tag karyawan dengan benar. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kedisiplinan di lingkungan kerja belum sepenuhnya tertanam dengan baik, yang tentu saja dapat memengaruhi profesionalisme dan kualitas pelayanan yang diberikan. Oleh karena itu, perlu adanya langkah-langkah lebih lanjut untuk meningkatkan kedisiplinan dan komitmen karyawan terhadap standar operasional rumah sakit.

Permasalahan yang cukup signifikan di RSIA Buah Hati Pamulang adalah dalam hal pengelolaan berkas administrasi dan rekrutmen. Proses pengelolaan berkas karyawan dan rekrutmen di rumah sakit ini masih dilakukan secara manual, yang menyebabkan kesulitan dalam menyusun dan mengakses data dengan cepat dan

rapi. Hal ini berpotensi menyebabkan terjadinya kekeliruan atau kehilangan dokumen penting yang dapat menghambat kelancaran operasional rumah sakit. Oleh karena itu, diperlukan inovasi dalam pengelolaan data administrasi ini agar lebih efisien dan dapat diakses dengan mudah.

Dalam konteks ini, divisi HRD memegang peran yang sangat penting dalam mengelola berbagai proses administrasi terkait SDM. HRD bertanggung jawab untuk mengelola rekrutmen, pelatihan, penggajian, hingga pengelolaan data karyawan secara keseluruhan. Dalam teori manajemen sumber daya manusia, HRD dikenal sebagai bagian yang memiliki peran strategis dalam mengoptimalkan potensi SDM agar dapat mencapai tujuan organisasi. Menurut (Surono Yahya, 2024), HRD memiliki peran penting dalam memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan untuk mendukung visi dan misi organisasi, termasuk rumah sakit.

Salah satu tantangan besar yang dihadapi oleh divisi HRD adalah mengelola administrasi dan rekrutmen yang masih dilakukan secara manual. Proses manual ini dapat menyebabkan banyak ketidakakuratan, keterlambatan dalam pengolahan data, dan kurangnya transparansi dalam setiap proses yang dilakukan. Hal ini tentu akan berdampak pada efisiensi dan efektivitas kerja di rumah sakit. Oleh karena itu, divisi HRD perlu mempertimbangkan implementasi sistem digitalisasi untuk mengoptimalkan pengelolaan data administrasi dan rekrutmen, yang akan mempermudah akses informasi dan mempercepat pengambilan keputusan.

Sebagai seorang mahasiswa magang di divisi HRD RSIA Buah Hati Pamulang, Penulis tertarik untuk mempelajari lebih dalam tentang bagaimana divisi ini berfungsi dan berperan dalam operasional rumah sakit. Dalam pengalaman Penulis, Penulis melihat betapa pentingnya peran HRD dalam menjaga kelancaran operasional dan memastikan bahwa karyawan dapat bekerja dengan optimal. Salah satu hal yang menarik perhatian Penulis adalah bagaimana HRD dapat menjadi motor penggerak untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis, melalui pengelolaan SDM yang tepat.

Tertarik untuk magang di divisi HRD RSIA Buah Hati Pamulang karena Penulis ingin mendapatkan pengalaman langsung dalam mengelola berbagai aspek SDM di dunia nyata. RSIA Buah Hati Pamulang adalah tempat yang tepat untuk belajar

tentang bagaimana manajemen SDM yang baik dapat memberikan dampak langsung terhadap kualitas pelayanan di rumah sakit. Penulis berharap dengan magang di sini, Penulis dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang tantangan dan solusi yang dihadapi oleh HRD dalam mengelola SDM dan administrasi rumah sakit.

Peran Penulis sebagai *intern* di divisi HRD RSIA Buah Hati Pamulang cukup beragam, mulai dari terlibat dalam proses rekrutmen hingga membantu merapikan berkas administrasi kepegawaian. Salah satu tugas utama Penulis adalah mencatat nama-nama karyawan yang terlibat dalam pembayaran STP Pajak, serta menginput schedule absen karyawan untuk memastikan bahwa data kehadiran tercatat dengan benar. Selain itu, Penulis juga bertanggung jawab untuk membuat surat-surat untuk karyawan, baik itu surat pengumuman, surat izin, atau surat lainnya yang dibutuhkan dalam kegiatan administrasi rumah sakit.

Selain itu, Penulis juga terlibat dalam proses menghitung uang makan bagi karyawan, yang merupakan salah satu bagian dari kesejahteraan karyawan. Semua tugas ini memberikan Penulis gambaran tentang betapa pentingnya pengelolaan administrasi yang baik dalam mendukung operasional rumah sakit. Pengelolaan yang tepat akan memastikan bahwa segala sesuatu berjalan dengan lancar dan karyawan dapat bekerja dengan maksimal, sehingga pelayanan kepada pasien juga menjadi lebih optimal.

Melalui magang ini, Penulis juga semakin menyadari tantangan besar yang dihadapi oleh HRD, terutama dalam hal pengelolaan data yang masih dilakukan secara manual. Penulis berharap dapat memberikan kontribusi dalam membantu meningkatkan efisiensi administrasi di divisi HRD, dengan memperkenalkan teknologi atau sistem yang dapat mempercepat dan mempermudah pengelolaan data. Dengan demikian, rumah sakit dapat memberikan layanan yang lebih cepat, lebih akurat, dan lebih memuaskan bagi pasien, sambil meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan.

Dalam menghadapi tantangan pengelolaan administrasi yang masih dilakukan secara manual, RSIA Buah Hati Pamulang perlu menilai kembali efektivitas sistem administrasi yang diterapkan saat ini. Ketika proses pengelolaan data masih dilakukan secara manual, kemungkinan kesalahan dalam pengolahan data

karyawan, seperti absensi atau gaji, menjadi lebih tinggi. Kesalahan ini dapat berdampak langsung pada kepercayaan karyawan terhadap manajemen rumah sakit. Jika kesalahan administratif ini dibiarkan terus berlanjut, hal itu dapat memengaruhi loyalitas karyawan dan, pada gilirannya, kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien.

Proses rekrutmen juga menjadi salah satu fokus utama dalam divisi HRD. Proses ini memerlukan ketelitian dan efisiensi yang tinggi agar dapat mendapatkan calon karyawan yang tepat sesuai dengan kebutuhan rumah sakit. RSIA Buah Hati Pamulang, sebagai rumah sakit yang memiliki fokus pada pelayanan ibu dan anak, tentu membutuhkan tenaga medis yang berkualitas dan siap memberikan pelayanan terbaik. Oleh karena itu, penting bagi HRD untuk memiliki sistem yang efisien dalam mengelola proses rekrutmen dan memastikan bahwa calon karyawan yang diterima memiliki kualifikasi yang sesuai.

Namun, tantangan yang dihadapi oleh HRD tidak hanya terbatas pada administrasi dan rekrutmen. Pengelolaan penggajian karyawan juga membutuhkan perhatian serius. Sistem penggajian yang tepat waktu dan transparan menjadi salah satu faktor penting dalam menjaga kesejahteraan karyawan. Proses penggajian yang terlambat atau tidak akurat dapat menyebabkan ketidakpuasan di kalangan karyawan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja mereka. RSIA Buah Hati Pamulang sudah berhasil menjaga ketepatan waktu dalam pembayaran gaji dan tunjangan lainnya, namun tetap perlu adanya pengawasan lebih lanjut untuk memastikan keberlanjutan kualitas pengelolaan SDM.

Selain itu, perhatian terhadap kesejahteraan karyawan sangat penting dalam menjaga kepuasan kerja. Pembayaran uang lembur dan uang makan yang tepat waktu menjadi faktor penting dalam menciptakan hubungan yang harmonis antara manajemen rumah sakit dan karyawan. RSIA Buah Hati Pamulang, dengan memberikan fasilitas ini, telah menunjukkan komitmennya terhadap kesejahteraan SDM. Namun, sistem untuk memantau dan mengelola hal-hal ini harus diperbaiki agar lebih efisien dan mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan administratif.

Meskipun RSIA Buah Hati Pamulang memiliki kekuatan dalam hal pelatihan SDM, tantangan dalam kedisiplinan dan budaya kerja yang belum sepenuhnya terinternalisasi masih menjadi kendala. Untuk meningkatkan kedisiplinan

karyawan, diperlukan pendekatan yang lebih sistematis dan berkelanjutan. Salah satu cara yang bisa dilakukan adalah dengan memberikan penghargaan atau insentif bagi karyawan yang menunjukkan kedisiplinan tinggi, sementara mereka yang sering terlambat atau tidak mematuhi aturan perlu diberikan pembinaan yang lebih intensif. Dengan demikian, budaya kedisiplinan yang baik dapat terbangun secara lebih efektif.

Kondisi ini menunjukkan bahwa RSIA Buah Hati Pamulang, meskipun sudah memiliki beberapa keunggulan dalam pengelolaan SDM, masih menghadapi tantangan dalam aspek kedisiplinan. Oleh karena itu, perlu adanya upaya yang lebih sistematis dalam meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya kedisiplinan dan peran mereka dalam mencapai tujuan rumah sakit.

Selanjutnya, berkaitan dengan pengelolaan administrasi yang manual, pengintegrasian sistem yang lebih modern dan berbasis digital menjadi salah satu langkah yang sangat diperlukan. Digitalisasi akan mengurangi waktu yang diperlukan untuk memproses data dan dokumen administratif, serta memungkinkan akses yang lebih cepat dan lebih efisien terhadap informasi yang dibutuhkan. Implementasi sistem manajemen SDM berbasis perangkat lunak atau aplikasi cloud dapat mempermudah divisi HRD dalam mengelola data karyawan, absensi, penggajian, hingga rekrutmen dengan lebih akurat dan terstruktur.

Selain itu, otomatisasi proses administrasi dapat memberikan manfaat lainnya, seperti mengurangi risiko kehilangan data dan meningkatkan akurasi dalam pengelolaan informasi. Dengan adanya sistem yang terintegrasi, HRD juga dapat memantau kinerja karyawan secara lebih transparan dan objektif, serta memberikan umpan balik yang lebih cepat untuk pengembangan karyawan. Hal ini tentunya akan mendukung upaya rumah sakit untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan kepada pasien.

Ke depan, RSIA Buah Hati Pamulang juga harus memikirkan cara untuk menjaga keberlanjutan dalam proses administrasi yang efisien. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan evaluasi rutin terhadap sistem administrasi yang ada, serta melakukan pelatihan bagi karyawan yang terlibat dalam pengelolaan data. Evaluasi dan pelatihan ini akan memastikan bahwa proses

administrasi selalu sesuai dengan standar yang ditetapkan dan dapat terus beradaptasi dengan perkembangan teknologi.

Dengan meningkatkan efisiensi dalam administrasi, RSIA Buah Hati Pamulang dapat lebih fokus pada peningkatan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Rumah sakit yang memiliki sistem administrasi yang baik akan lebih mudah dalam memberikan perhatian yang lebih baik kepada pasien, karena segala sesuatunya dapat diproses dengan lebih cepat dan akurat. Hal ini akan memberikan dampak positif pada pengalaman pasien dan meningkatkan kepuasan mereka terhadap layanan yang diberikan. Divisi HRD tidak hanya bertanggung jawab untuk mengelola administrasi karyawan, tetapi juga untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pertumbuhan serta pengembangan karyawan. HRD berperan sebagai penghubung antara manajemen rumah sakit dan karyawan, serta berperan dalam menciptakan budaya kerja yang positif dan produktif.

Dengan latar belakang tersebut, Penulis berharap dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi divisi HRD RSIA Buah Hati Pamulang, khususnya dalam meningkatkan efisiensi administrasi SDM. Pengalaman ini tidak hanya memberikan Penulis keterampilan praktis dalam manajemen SDM, tetapi juga memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai bagaimana sektor kesehatan di Indonesia beroperasi dan tantangan yang dihadapi oleh rumah sakit dalam menyediakan layanan berkualitas kepada masyarakat.

Dari pengalaman magang ini, yang tertuang dalam laporan magang dengan judul *"Peran HRD Internship dalam Meningkatkan Efisiensi Proses Administrasi dan Rekrutmen Karyawan di RSIA Buah Hati Pamulang"*, Penulis juga berharap dapat membawa perubahan positif dalam cara divisi HRD mengelola administrasi, serta meningkatkan kesadaran tentang pentingnya sistem yang efisien dan transparan. Dengan demikian, RSIA Buah Hati Pamulang dapat terus berkembang dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pasien, serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif bagi karyawan.

1.2 Maksud dan Tujuan Kerja Magang

1.2.1 Maksud Kerja Magang

Maksud penulis dalam melaksanakan aktivitas praktik kerja magang ini adalah untuk memenuhi kewajiban akademis sebagai bagian dari mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia, yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai peran HRD dalam meningkatkan efisiensi administrasi sumber daya manusia di RSIA Buah Hati Pamulang. Praktik Kerja Magang ini memiliki nilai sebesar 20 sks. Pemenuhan tersebut merupakan bentuk kewajiban akademis sebagai persyaratan kelulusan (S1) dari program studi Manajemen di Universitas Multimedia Nusantara. Praktik Kerja Magang ini ditujukan untuk memberikan pengalaman kepada mahasiswa dalam memahami dunia kerja, dengan fokus pada isu-isu terkait pengelolaan administrasi SDM, serta tantangan yang dihadapi oleh divisi HRD dalam meningkatkan kualitas layanan kepada pasien. Dengan adanya pelaksanaan kerja magang, diharapkan mahasiswa dapat menerapkan ilmu dan pengetahuan yang telah dipelajari selama kuliah dalam konteks nyata di RSIA Buah Hati Pamulang.

1.2.2 Tujuan Kerja Magang

Magang ini bertujuan untuk memberikan pengalaman praktis yang relevan dengan bidang studi yang diambil oleh mahasiswa. Adapun tujuan dari pelaksanaan magang ini adalah sebagai berikut:

1. Menerapkan teori yang dipelajari dalam konteks nyata di RSIA Buah Hati Pamulang.
2. Memahami efisiensi administrasi sumber daya manusia disektor kesehatan
3. Mempelajari penerapan manajemen sumber daya manusia dalam lingkungan rumah sakit.
4. Mengidentifikasi tantangan yang dihadapi oleh tenaga kerja di sektor medis.
5. Mempersiapkan mahasiswa menjadi profesional yang siap menghadapi tantangan di industri kesehatan.

1.3 Waktu dan Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

1.3.1 Waktu Kerja Magang

Dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan standar program MBKM yaitu selama 4 bulan atau 640 jam kerja. Dibawah ini merupakan data pelaksanaan praktik kerja magang yang dilakukan oleh penulis:

Nama Perusahaan : PT Buah Hati Medika / RSIA Buah Hati
Bidang Usaha : Rumah Sakit (Ibu dan Anak)
Waktu Pelaksanaan : 20 Februari 2025 hingga 20 Juni 2025
Hari Kerja : Senin - Sabtu
Waktu Kerja : 08:00 - 17:00 WIB - 08:00 - 13:00 WIB
Posisi Magang : *Human Resource Development Intern*
Alamat Perusahaan : Jl. Raya Siliwangi No. 189 Benda Baru
Pamulang Tangerang Selatan 15416

1.3.2 Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

Prosedur pelaksanaan praktek kerja magang yang dilaksanakan oleh penulis sesuai dengan ketentuan yang telah tertera pada buku Panduan MBKM Program Studi Manajemen Universitas Multimedia Nusantara. Penulis menjalankan tiga tahapan prosedur pelaksanaan praktik kerja magang sebagai berikut :

1. Awal

- a. Penulis membuat dan menyiapkan CV serta Surat Pengantar Magang untuk diajukan kepada supervisor *Human Resource Development* di RSIA Buah Hati Pamulang secara luring pada tanggal 17 Februari 2025.
- b. Melakukan wawancara dengan supervisor HRD secara luring di kantor pada tanggal 18 Februari 2025
- c. Penulis mengisi formulir untuk mendapatkan surat pengajuan kerja magang melalui email.
- d. Penulis mendapatkan surat pengantar magang (Surat KM02). Mengirim surat pengantar magang (Surat KM-02) kepada

supervisor HRD sebagai surat dari pihak kampus yang mengantarkan penulis untuk memulai magang di perusahaan terkait.

- e. Melakukan registrasi pada website merdeka.umn.ac.id dengan mengisi informasi terkait perusahaan tempat praktek kerja magang, posisi, dan job description dari divisi yang dipilih.

2. Pelaksanaan

- a. Penulis mengirim surat pernyataan penerimaan magang dari RSIA Buah Hati Pamulang kepada pihak Universitas, khususnya Program Studi Manajemen, Ke dalam website MBKM UMN.
- b. Penulis mendapatkan pengarahan oleh supervisor HRD berupa pengenalan pegawai, lingkungan kantor, dan peraturan yang berlaku selama penulis melakukan aktivitas praktek kerja magang.
- c. Penulis menjalankan praktek kerja magang dimulai dengan absensi dan melakukan tugas sesuai dengan jobdesk yang diberikan oleh supervisor
- d. Penulis mengisi aktivitas yang dilakukan selama magang pada website merdeka.umn.ac.id pada bagian *daily task*.
- e. Penulis mendapatkan bimbingan dari dosen pembimbing yang telah ditentukan oleh universitas sebagai pengarah dalam melakukan aktivitas penulisan laporan.

3. Akhir

- a. Penulis menyusun laporan praktek kerja magang sebagai bentuk syarat pemenuhan mata kuliah *internship*.
- b. Penulis melakukan revisi sesuai dengan masukan yang diberikan oleh dosen pembimbing.
- c. Tahap pengesahan laporan kerja magang yang dilakukan oleh dosen pembimbing magang
- d. Melakukan sidang kerja magang.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan Laporan Kerja Magang yang Berjudul “Peran HRD dalam Meningkatkan Efisiensi Proses Administrasi dan Rekrutmen Karyawan Melalui Automatisasi di Era Digital”

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan informasi mengenai latar belakang laporan ini ditulis. Dimulai dari latar belakang mengapa penulis memilih topik ini, serta permasalahan yang ada di dalamnya, tujuan dan maksud dari praktik kerja magang, dan sistematika dari penulisan laporan kerja magang yang dilakukan di RSIA Buah Hati Pamulang.

BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini berisi informasi yang berkaitan dengan RSIA Buah Hati Pamulang, termasuk sejarah singkat rumah sakit, profil rumah sakit, visi dan misi dari perusahaan serta struktur organisasi yang ada di rumah sakit tersebut.

BAB III PELAKSANAAN PRAKTIK KERJA MAGANG

Pada bab ini dijelaskan mengenai aktivitas yang dilakukan selama praktik kerja magang. Dimulai dengan penjelasan dari posisi dan divisi tempat penulis magang, serta rincian kegiatan yang dilakukan dalam posisi tersebut. Selanjutnya, bab ini akan menjelaskan kendala yang dihadapi penulis selama menjalani magang di RSIA Buah Hati Pamulang, dan bagaimana penulis mengatasi kendala tersebut.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas faktor-faktor yang memengaruhi efisiensi administrasi sumber daya manusia di RSIA Buah Hati Pamulang, termasuk kendala dalam pengelolaan data karyawan, ketepatan waktu penggajian dan tunjangan, serta tantangan dalam sistem administrasi. Penulis menganalisis faktor-faktor ini berdasarkan pengamatan dan data yang dikumpulkan selama praktik kerja magang.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil analisis yang telah dilakukan, serta saransaran yang dapat diberikan untuk meningkatkan efisiensi administrasi sumber daya manusia di RSIA Buah Hati Pamulang berdasarkan temuan selama praktik kerja magang..