

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasi (Mathis,2011).

Sumber Daya Manusia merupakan elemen esensial yang memiliki peran penting sebagai pelaku dalam suatu organisasi. Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Semaju apapun teknologi dan informasi, sebanyak apapun modal dan bahan produksi, tanpa SDM yang kompeten dan memadai akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya (Sabarguna,2004).

Pengelolaan Sumber Daya Manusia dengan segala potensinya mutlak diperlukan agar dapat diperoleh Sumber Daya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*). Aktifitas-aktifitas yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia diantaranya terdiri atas:

1. Organisasi
2. *Staffing*
3. Sistem *reward*, tunjangan-tunjangan, pematuhan atau *compliance*

4. Manajemen Performansi
5. Pengembangan pekerja dan organisasi
6. Komunikasi dan hubungan masyarakat.

Salah satu aktifitas dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia adalah *Staffing* yang memuat kegiatan rekrutmen, *interview* dan mempekerjakan.

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi atau suatu cara untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon–calon pelamar, sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi (Siagian, 2004).

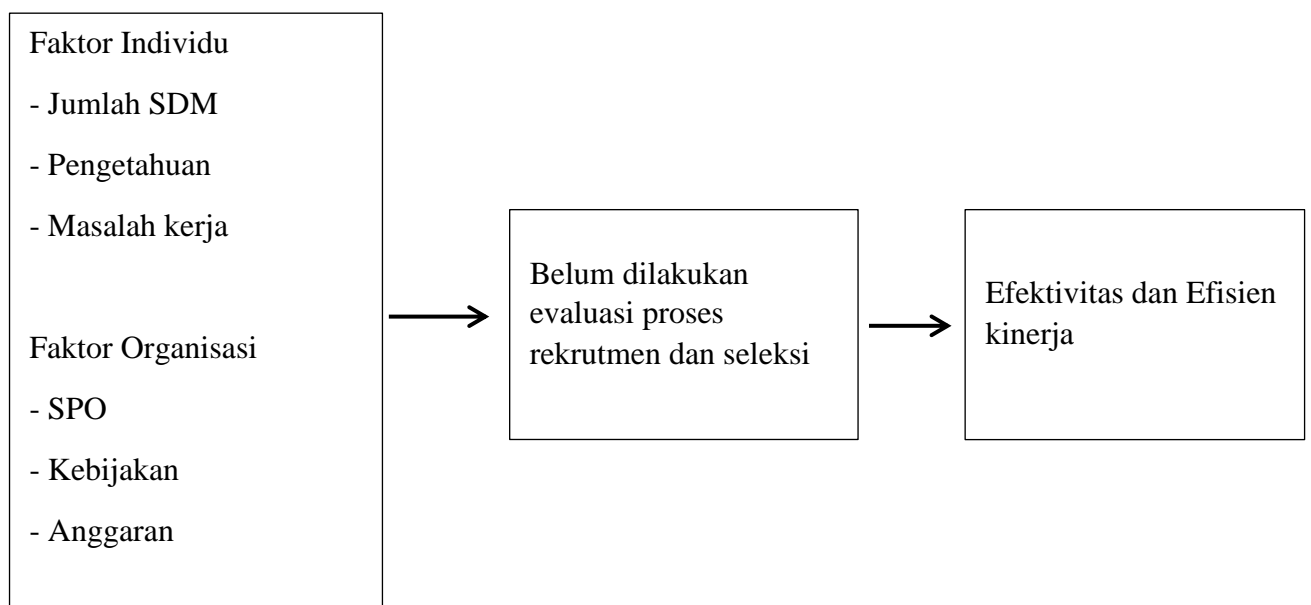
Seleksi adalah tahap yang menentukan diterima tidaknya seseorang dan kemudian diangkat pada posisi tertentu sesuai bidang keahliannya (Siagian, 2009) Seleksi karyawan merupakan langkah yang diambil segera setelah terlaksananya fungsi rekrutmen, proses seleksi dan penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, karena tersedia atau tidaknya pekerja dalam jumlah dan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, diterima atau tidaknya pelamar yang telah lulus proses rekrutmen sangat ditentukan oleh fungsi seleksi karyawan ini.

Rekrutmen dan seleksi terhadap calon karyawan hendaknya menggunakan konsep yang jelas dan terarah, perlunya ketersediaan informasi yang akurat dan berkesinambungan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk menempati suatu jabatan di rumah sakit.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bidang SDI di Rumah Sakit Islam Jemursari diperoleh data bahwa selama ini, unit SDI belum melakukan evaluasi dari proses rekrutmen dan seleksi SDM yang ada. Jika belum pernah dilakukan evaluasi, dikhawatirkan proses rekrutmen yang sudah berjalan tidak dapat dinilai keefektifannya, sehingga saat proses seleksi tidak mendapatkan tenaga kerja yang sesuai atau yang berkualitas.

## 1.2 Identifikasi Masalah

### Siklus HRD



Gambar 1. 1 Siklus HRD

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka dirumuskan masalah penelitian adalah “ Bagaimana proses rekrutmen dan seleksi di unit Sumber Daya Insani (SDI) di Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari? “

### **1.4 Tujuan**

#### **1.4.1 Tujuan Umum**

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk menganalisis proses rekrutmen dan seleksi di Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari.

#### **1.4.2 Tujuan Khusus**

Tujuan khusus penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi rekrutmen karyawan di Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari
2. Mengidentifikasi seleksi karyawan di Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari
3. Menganalisis proses rekrutmen dan seleksi di Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari.

### **1.5 Manfaat**

#### **1.6.1 Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu peneliti mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama di perkuliahan dalam bidang administrasi rumah sakit, menambah pengalaman dan belajar dalam menganalisis suatu permasalahan, serta dapat mengambil sebuah keputusan dan kesimpulan.

### 1.6.2 Bagi Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari

Bagi Rumah Sakit penelitian dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk lebih meningkatkan proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan apakah yang dibuat sudah efektif dan tepat sasaran di unit sumber daya insani Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari.

### 1.6.3 Bagi Institusi STIKES Yayasan RS Dr. Soetomo

Diharapkan dapat memberikan masukan untuk pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam bidang ilmu administrasi rumah sakit..